



BOLETÍN OFICIAL
DE LAS
CORTES DE ARAGÓN

Número 180 — Año XIX — Legislatura V — 19 de noviembre de 2001

SUMARIO

8. JUSTICIA DE ARAGÓN

Informe especial sobre la siniestralidad laboral en Aragón 7490

8. JUSTICIA DE ARAGÓN

Informe especial sobre la siniestralidad laboral en Aragón.

PRESIDENCIA DE LAS CORTES DE ARAGÓN

La Mesa de las Cortes de Aragón, en sesión celebrada el día 9 de noviembre de 2001, ha conocido el Informe especial presentado por el Justicia de Aragón sobre 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, 9 de noviembre de 2001.

El Presidente de las Cortes
JOSÉ MARÍA MUR BERNAD

EL PROBLEMA DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN ARAGÓN

PRESENTACIÓN

El presente informe se ha realizado con el fin de reflejar la visión del Justicia ante el problema de la siniestralidad laboral, aportando diversas ideas orientadas a combatirlo.

Aunque la situación en Aragón ha mejorado en la última etapa¹, la realidad nos demuestra que se siguen produciendo accidentes y que la siniestralidad laboral sigue constituyendo un problema contra el que hay que continuar luchando porque la existencia de accidentes de trabajo hace que los derechos más esenciales del trabajador constitucionalmente reconocidos —la vida, la integridad física o la protección de la salud, entre otros— se vean vulnerados; y el objetivo ha de ser que no haya accidentes.

Por ello, reconociendo la importancia de la labor que por parte de la Administración pública aragonesa se ha venido realizando en este campo desde la puesta en marcha en 1997 del que a nivel nacional ha sido posteriormente conocido como «Programa Aragón», centrado en empresas de alta tasa de siniestralidad comparada, el Justicia quiere con este informe aportar ideas y formular propuestas que puedan ser útiles para afrontarlo.

ÍNDICE

I. Antecedentes	7492	2.2.2.2. La organización preventiva ..	7503
II. Consideraciones jurídicas	7495	2.2.2.2.1. Las empresas de	
1. Introducción	7495	menos de seis tra-	
1.1. El interés del Justicia en la materia	7495	bajadores	7503
1.2. Los índices de siniestralidad laboral	7496	2.2.2.2.2. Las funciones de	
1.3. Algunas consideraciones previas	7497	los servicios de	
1.3.1. El derecho a la salud en el trabajo	7498	prevención	7503
1.3.2. Algunos factores que pueden influir		2.2.2.2.3. Propuestas en re-	
en la salud del trabajador:	7498	lación con los ser-	
1.3.2.1. Medio ambiente de trabajo ..	7498	vicios de preven-	
1.3.2.2. La carga de trabajo, la fatiga		ción ajenos	7504
y la insatisfacción laboral ..	7498	2.2.2.2.4. Propuestas en rela-	
1.3.3. Costes de los accidentes de trabajo ..	7499	ción con los servi-	
2. Análisis de la normativa aplicable. Valoración de		cios de prevención	
la misma, deficiencias detectadas, propuestas ..	7499	propios	7504
2.1. La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Pre-		2.2.3. El resto de la potestad reglamentaria ..	7505
vención de Riesgos Laborales	7499	2.2.3.1. Necesidad de clarificar el marco	
2.1.1. Examen crítico de la Ley de Preven-		normativo	7505
ción de Riesgos Laborales	7499		
2.1.2. Propuestas de modificación de la Ley			
de Prevención de Riesgos Laborales ..	7500		
2.2. Desarrollo reglamentario de la Ley de Pre-			
vención de Riesgos Laborales	7501		
2.2.1. Normas y resoluciones de desarrollo			
de la Ley de Prevención de Riesgos			
Laborales	7501		
2.2.2. Los servicios de prevención: el Regla-			
mento de los Servicios de Prevención ..	7502		
2.2.2.1. La evaluación de riesgos y la			
planificación preventiva	7502		

¹ Debido al tiempo transcurrido desde que se solicitó información hasta la fecha de elaboración del presente trabajo —período en el que hemos ido recabando numerosa documentación y diversas opiniones al respecto desde distintos ámbitos—, las estadísticas y datos numéricos disponibles sobre accidentalidad que nos han sido facilitados por parte del Gobierno de Aragón y del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales comprenden un período de tiempo hasta el año 2000, año en el que tanto en Aragón como a nivel nacional se incrementó el número de accidentes de trabajo, si bien, como más adelante comentaremos, nuestra Comunidad Autónoma se hallaba comparativamente en mejor situación que otras Comunidades a los efectos examinados. Sin embargo, las noticias más recientes aparecidas en los medios de comunicación ponen de manifiesto que, aunque a nivel nacional la siniestralidad laboral ha seguido creciendo durante el primer semestre del presente año 2001, en Aragón se ha experimentado un descenso en el número de accidentes.

2.2.3.2. Calificación de los accidentes de trabajo	7505	3.2.4. Los trabajadores temporales y el mercado de trabajo	7519
2.2.3.3. Necesidad de llevar a cabo el desarrollo reglamentario pendiente de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ..	7506	3.2.4.1. La temporalidad	7519
2.2.3.4. Potestad reglamentaria de la Comunidad Autónoma	7508	3.2.4.2. El mercado de trabajo	7520
2.3. La Ley general de la Seguridad Social y normas reglamentarias en materia de Seguridad Social	7508	4. La Administración	7520
2.3.1. Modificación de la definición legal de los accidentes de trabajo	7508	4.1. La potestad ejecutiva del Gobierno de la nación ..	7520
2.3.2. Reforma de la acción protectora del Sistema de Seguridad Social en cuanto al cálculo de la base reguladora de las prestaciones derivadas de contingencias profesionales y otras especialidades	7509	4.2. La potestad ejecutiva del Gobierno de la Comunidad Autónoma	7520
2.3.3. Modificación de la regulación de las enfermedades profesionales	7510	4.2.1. Competencias de la Comunidad Autónoma; valoración de las actuaciones realizadas	7520
2.3.4. Modificación de aquellos colectivos incluidos en Regímenes Especiales del Sistema de la Seguridad Social que no tienen prevista en su acción protectora la cobertura de contingencias profesionales	7510	4.2.2. Otras propuestas en materia de prevención de riesgos laborales	7521
2.3.5. Propuesta de reforma del Real Decreto 2930/79, de 29 de diciembre, relativo a la tarifa de primas para cotización por contingencias profesionales	7511	4.2.2.1. Mayor concienciación por parte de las Administraciones públicas	7521
2.3.6. Nueva regulación del recargo de prestaciones contenido en el artículo 123 de la Ley General de la Seguridad Social ..	7511	4.2.2.2. Iniciativas de coordinación de todas las Administraciones públicas competentes en la materia	7522
2.3.7. Los incumplimientos empresariales a la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales que impliquen la responsabilidad directa de empresas o empresarios en materia de prestaciones del Sistema de Seguridad Social	7512	4.2.2.3. Cambios en la forma de actuación de los antiguos Gabinetes Técnicos Provinciales transferidos a las Comunidades Autónomas	7522
3. El papel de los agentes sociales. Obligaciones, derechos y responsabilidades	7512	4.2.2.4. Actuaciones de sensibilización para una cultura de la prevención	7523
3.1. El papel de los empresarios	7512	4.2.2.4.1. Campañas en los medios de comunicación	7523
3.1.1. Situación actual y principales deficiencias detectadas	7512	4.2.2.4.2. Otras iniciativas para la difundir e impulsar la prevención de riesgos laborales ..	7524
3.1.2. La exteriorización de los servicios y las subcontratas	7514	4.2.2.5. La información que los empresarios demandan	7525
3.1.3. La prevención en la pequeña empresa ..	7515	4.2.2.5.1. Obligaciones documentales	7525
3.1.3.1. Planteamiento general	7515	4.2.2.5.2. Máquinas y equipos de trabajo	7525
3.1.3.2. Desarrollo de la actividad preventiva	7516	4.2.2.6. Ayuda a la pequeña empresa ..	7526
3.1.4. Prácticas fraudulentas denunciadas ante el Justicia	7516	4.3. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social ..	7526
3.2. Los trabajadores	7517	4.4. La formación	7527
3.2.1. Situación general. Necesidad de información y formación	7517	4.4.1. La formación en los distintos niveles de enseñanza	7527
3.2.2. La negociación colectiva	7518	4.4.2. Los técnicos en prevención de riesgos laborales	7528
3.2.3. Delegados de prevención y representantes legales de los trabajadores ..	7518	4.4.3. La formación dirigida a los trabajadores ..	7528
		4.5. Los incentivos	7528
		5. La incidencia de las drogodependencias	7529
		III. Conclusiones	7531
		ANEXO I: Selección de datos sobre siniestralidad laboral en Aragón facilitados por el Departamento de Economía, Hacienda y Empleo de la Diputación General de Aragón correspondientes al año 2000	7535
		ANEXO II: Selección de datos a nivel nacional de la estadística de siniestralidad laboral del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales correspondiente al año 2000	7537

I. ANTECEDENTES

1.º) En fecha 30 de Septiembre de 1999 se acordó iniciar expediente al que se asignó el número de registro arriba indicado, en virtud de las consideraciones efectuadas por un particular ante el Justicia, poniendo de manifiesto ciertas deficiencias en lo relativo a la formación preventiva de accidentes laborales. Tras remitirse al Gobierno de Aragón petición de información sobre los extremos planteados por el interesado, en fecha 2 de Noviembre de 1999 se recibió informe de la citada Administración respondiendo a lo solicitado.

2.º) A la vista del contenido de dicho informe y habida cuenta del enorme interés de esta Institución por el problema de la elevada siniestralidad laboral, por el Justicia se estimó conveniente realizar las oportunas gestiones encaminadas a la elaboración de un informe extraordinario sobre la materia, con el fin de sensibilizar a la opinión pública y a todos los que puedan actuar en la misma así como fomentar la búsqueda de soluciones para trasladar a las Cortes y al Gobierno de Aragón.

3.º) Con este objetivo se celebraron diversas reuniones y se mantuvieron contactos con representantes de los principales agentes sociales de la Comunidad Autónoma y de las entidades, instituciones, organismos, poderes o Administraciones directamente implicados y afectados por el problema (Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, Poder Judicial, Ministerio Fiscal, etc.), que fueron aportando verbal o documentalmente la información y documentación que estimaron de interés.

Ha de destacarse la colaboración prestada en la elaboración del presente informe por los Inspectores de Trabajo D. Leonardo Oro Pitarch y D. Ángel José Moreno Zapiráin, por la Asociación Corporativa de Prevención de Riesgos Laborales y el Inspector de Trabajo D. Ángel Gracia Cadena, por D. Fernando García de Leániz en representación de la Confederación Regional de Empresarios de Aragón, por Comisiones Obreras de Aragón y UGT Aragón, por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, por el Departamento de Economía, Hacienda y Empleo del Gobierno de Aragón, y por la asesora laboral D.ª Ascensión del Pilar Martín Lázaro; todo ello, al margen de los datos facilitados desde el Ministerio de Trabajo a Asuntos Sociales y las tres Direcciones Provinciales aragonesas de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Ha sido ponente del informe la Asesora Jefe de la Institución, D.ª Mercedes Terrer Baquero, Magistrada especialista en el Orden Jurisdiccional Social.

4.º) Asimismo se solicitó a los correspondientes Departamentos de todas las Comunidades Autónomas información sobre los datos más recientes disponibles, tanto a nivel estadístico cuanto en relación a medidas o estrategias de toda índole adoptadas o que se estuvieran aplicando en el respectivo territorio para combatir la siniestralidad laboral, así como que nos diesen traslado de las valoraciones y consideraciones que estimaran de mayor relevancia en la materia.

En contestación a dicha petición se han venido remitiendo al Justicia, de forma sucesiva en el tiempo, diversos informes y documentación anexa desde los siguientes Departamentos: Consejería de Industria, Comercio, Turismo y Trabajo del Gobierno de Navarra; Consejería de Industria, Turismo,

Trabajo y Comunicaciones del Gobierno de Cantabria; Consejería de Trabajo de la Junta de Extremadura; Consejería de Economía y Empleo de la Comunidad de Madrid; Consejería de Trabajo y Política Social de la Región de Murcia; Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Generalitat Valenciana; Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía; Consejería de Trabajo de la Generalitat de Catalunya; Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Castilla y León; y Consejería de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno de Canarias.

5.º) En el caso de Aragón, desde el Departamento de Economía, Hacienda y Empleo de la Diputación General de Aragón se recibió informe en fecha 19 de Julio de 2001 en los siguientes términos:

«INFORME DEL ILMO. SR. DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO EN RELACIÓN CON EL EXPEDIENTE SOBRE MEDIDAS O ESTRATEGIAS ADOPTADAS O QUE SE ESTÉN APLICANDO PARA COMBATIR LA SINIESTRALIDAD LABORAL.

EVOLUCIÓN DE LA SINIESTRALIDAD

La aparición de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley/1995), indujo a una expectativa de cambio positivo en la siniestralidad laboral que, sin embargo, no se ha reflejado en la práctica. De ahí la alarma de las autoridades nacionales y autonómicas y la continua reivindicación de los sindicatos.

Nuestra Comunidad Autónoma no ha sido ajena a esta negativa evolución de la siniestralidad. La página siguiente contiene una tabla y dos gráficos que muestran claramente la situación. No obstante, debe observarse que durante los años 1999 y 2000 el incremento de los accidentes con baja ha sido inferior al incremento de la población ocupada.

MEDIDAS ADOPTADAS POR LA C.A. DE ARAGÓN

PROGRAMA ARAGÓN

En un intento de invertir las tendencias de la siniestralidad, ya en el año 1997, en nuestra C.A. se pone en marcha un programa innovador, conocido actualmente en el Estado y en la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo como el "Programa Aragón". El programa consiste esencialmente en un nuevo enfoque de la información disponible (las comunicaciones de partes de accidentes de trabajo) lo que permite actuar sobre las empresas de alta tasa de siniestralidad comparada (contrastando la tasa de cada empresa con la de su actividad económica propia y específica). Hasta la fecha han sido publicados numerosos artículos sobre este programa en revistas especializadas.

El programa llevado a cabo en el año 1999, incluyó a 677 empresas (el 1,7% de las empresas de Aragón), que daban empleo a 32533 trabajadores (el 9,7% de los trabajadores aragoneses) y que sufrieron 6761 accidentes con baja en jornada de trabajo a lo largo del año 1998 (el 32% de los accidentes de esta naturaleza producidos en Aragón). La tasa de accidentalidad media del conjunto de estas 677

empresas era de 208 (número de accidentes dividido por número de trabajadores y multiplicado por 100).

El programa desarrollado a lo largo del año 2000 incluyó a 1163 empresas (2,9% de las empresas de Aragón), que ocupaban a 47014 trabajadores (el 13,3% de la población trabajadora en Aragón) que habían sufrido en el año 1999, 9047 accidentes con baja en jornada de trabajo (el 41,2% de estos accidentes en Aragón). La tasa media de accidentalidad de estas empresas 192. El programa para desarrollar este año 2001, incluye a 1175 empresas (el 2,8% de las empresas en Aragón), que ocupan a 48911 trabajadores (el 13,3% de los empleados en Aragón) que sufrieron 8649 accidentes con baja en jornada de trabajo (el 37,8% de estos accidentes en Aragón). La tasa media de accidentalidad de estas empresas es de 177.

Como se ha comprobado, un bajo porcentaje de empresas asocia un elevado porcentaje de accidentes con baja en jornada de trabajo. Esto significa que las actuaciones de contención de la siniestralidad deben llevarse a cabo urgente y prioritariamente en un núcleo de empresas concreto y lo suficientemente reducido como para poder ser controlado.

Actuaciones del Programa:

- Advertir a las empresas incluidas en el programa de su situación en materia de accidentalidad.
- Examinar su gestión preventiva detectando los errores.
- Emplazar a las empresas para corregir sus errores.
- Reducir la accidentalidad en estas empresas.
- Que las empresas, al finalizar el año de programa, muestren tasas de accidentalidad próximas a las correspondientes a su actividad (en otras palabras, que muestren una tasa de accidentalidad similar a las que muestran sus competidores directos).

Organismos asociados al programa:

Apoyan el programa las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social. Estas Inspecciones actúan directamente sobre las empresas de construcciones, de trabajo temporal y las administraciones públicas. La razón es la capacidad sancionadora del organismo y la dificultad de las actuaciones técnicas en estos sectores, bien por la movilidad de los trabajos, bien por la complejidad administrativa de la gestión preventiva. Así mismo colaboran en el programa Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, a las que se solicita una especial dedicación sobre las empresas que están en el programa y que se encuentren asociadas a ellas. Por último se destaca la colaboración y entendimiento que han mostrado las asociaciones empresariales y sindicales al desarrollo del programa.

Resultados:

Tras verificar los resultados obtenidos a lo largo de 1999 en nuestra C.A., el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales encarga al resto de CC.AA. el desarrollo y ejecución de planes de actuación sobre empresas de alta siniestralidad comparada, tal como se desarrollan en la C.A. de Aragón. Es de mencionar que en nuestra C.A., a lo largo de 1998 se llevó a cabo un ensayo del programa fundamentado en la información que comenzó a elaborarse a finales de 1997. (En

el Anexo I se presenta un dossier sobre los programas desarrollados en 1999, 2000 y 2001.)

Los resultados obtenidos en estos últimos años y la filosofía del Programa Aragón, llevó a recoger en el ya mencionado Informe Durán, tal programa como propuesta de actuaciones para las Administraciones públicas competentes en la materia.

PROGRAMA OBJETIVO CERO ACCIDENTES DE TRABAJO

Por otra parte, con el fin de introducir la prevención en empresas que muestran tasas de accidentalidad no excesivas, pero que obviamente deben mejorar sus niveles preventivos, la Dirección General de Trabajo ofrece el programa Objetivo Cero accidentes de trabajo. Un programa de adhesión voluntaria en el que se ofrece a las empresas una metodología sencilla y absolutamente aplicable para ejecutar tareas preventivas día a día y ocupando un mínimo tiempo a las empresas (del orden de uno o dos minutos diarios). En la actualidad se han adherido al programa, de forma paulatina y a su total discreción, 587, han conseguido reducir sus accidentes un 12% con respecto al año anterior al que se adhirieron al programa. A continuación se exponen las líneas básicas del programa.

Definición:

El programa Objetivo cero accidentes de trabajo es fundamentalmente un compromiso entre la empresa y los trabajadores. No es un mero objetivo numérico sino una herramienta de trabajo que, ocupando un tiempo mínimo, consigue reducciones de accidentes de trabajo y, sobre todo, detectar y corregir situaciones de riesgo. En una palabra, una empresa más segura. Todo ello se logra a través de procedimientos de extraordinaria sencillez, perfectamente aplicables en cualquier empresa.

El programa Objetivo cero accidentes de trabajo es una adaptación de la metodología que se sigue con éxito en grandes empresas multinacionales fundamentalmente, que ha permitido, mediante formulación de objetivos y métodos de trabajo eficaces, reducir los índices de siniestralidad año tras año.

En este caso, la Administración de la C.A. ha adaptado el método de modo que pueda ser desarrollado en cualquier empresa, independientemente de su tamaño. En otras palabras, se presenta un método de trabajo sumamente sencillo, aplicable en cada línea o equipo de trabajo.

Método de trabajo:

En primer lugar, una marca diaria de las incidencias al término de cada jornada de trabajo en cada una de las líneas de trabajo. En segundo término una reunión mensual en la empresa entre el responsable del tema preventivo o el propio empresario y los representantes de los trabajadores para evaluar resultados y proponer sugerencias (o los trabajadores de la línea si no existe representación). En tercer lugar, un sencillo y elemental chequeo de las condiciones de trabajo antes de comenzar las tareas. Todo ello está demostrado que consigue detectar y corregir las situaciones de riesgo.

Propuesta:

La invitación a las empresas cuyas tasas de accidentalidad en el año 1999 se aproximaban o eran inferiores a las de sus

actividades económicas correspondientes (el desarrollo del programa requiere un mínimo de actividad preventiva en la empresa) se realizó tras una campaña publicitaria desarrollada a finales de 1999 y principios de 2000. En el año en curso se invita a las empresas que han cumplido los requisitos mencionados en el año 2000.

El programa es de incorporación voluntaria y costo cero, con grandes beneficios asociados. Solamente se requiere, para formar parte del grupo de empresas adheridas, el compromiso firmado entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En el momento de la adhesión, la Dirección General de Trabajo, a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, facilita la metodología y los soportes necesarios si la empresa no contara con métodos propios. La empresa que lo desee puede incluirse en seminarios específicos montados para explicar en profundidad las metodologías y objetivos del programa. Cada empresa se marcará, en función de algunas de sus características, un porcentaje anual de reducción de accidentes.

Apoyo técnico brindado a las empresas:

Hasta la fecha se han celebrado varias sesiones en las tres provincias aragonesas dedicadas a explicar e introducir la metodología de trabajo. Algunas de estas reuniones se han celebrado auspiciadas por grandes empresas conocedoras del programa (o programas similares).

Por otra parte, en el Gabinete de Seguridad e Higiene de Zaragoza, el pasado año se celebraron tres seminarios específicos de cinco horas de duración, dedicados, como anteriormente se expuso, a profundizar en la filosofía y métodos de trabajo del programa. Para el presente año, se han programado dos nuevos seminarios uno de ellos ya realizado.

También, como se han indicado antes, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales facilita a las empresas adheridas todo el soporte documental que permite el desarrollo del programa en las líneas o equipos de trabajo. Es de destacar que se ha elaborado una metodología de chequeo de condiciones de trabajo específica para el sector de la construcción.

En el Anexo II se presenta un dossier conteniendo los elementos y soportes que hacen posible desarrollar el programa en cualquier tipo de empresa.

CAMPAÑAS ESPECÍFICAS

En el año 1998 se llevó a cabo, cofinanciada por la Unión Europea, una campaña específica para la prevención de riesgos laborales en el sector agrícola. Al siguiente año se desarrolló una nueva campaña, soportada exclusivamente por el Gobierno de Aragón, dedicada en esta ocasión al sector de la construcción.

Por otro lado, se desarrollan colaboraciones especiales y continuas con los agentes sociales y la Fundación Laboral de la Construcción, encaminadas así mismo a programas preventivos.

Todas estas actuaciones incluyen, además de los soportes visuales, incluidos a veces en los medios de comunicación, actuaciones de divulgación, sensibilización e introducción a la gestión preventiva. En el Anexo III se presenta diverso material de divulgación publicado por la Dirección General de Trabajo.

ACTUACIONES ESPECÍFICAS PARA PYMES Y MICRO-EMPRESAS

Es conocido que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley/1995) obliga a las empresas a realizar la evaluación de sus riesgos y a ejecutar un plan preventivo. De otro lado, según el Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997), en aquellas empresas de plantilla inferior a seis trabajadores, cuyo empresario permanezca habitualmente en el centro de trabajo, posea la formación suficiente y no realice actividades de especial riesgo —contempladas en el Anexo I del mencionado Reglamento—, el propio empresario puede realizar las funciones preventivas.

El Gobierno de Aragón se planteó en su día la conveniencia de elaborar documentos para facilitar a los empresarios la doble tarea mencionada anteriormente: evaluar los riesgos y realizar un plan preventivo. Frutos de este planteamiento fueron los diversos procedimientos de autoevaluación para pequeñas empresas (agrícolas, ganaderas, fabricación de artículos de madera, fabricación de artículos metálicos, reparación de automóviles, fabricación de calzado, peluquerías y salones de belleza, secadores de jamón y elaboración de embutidos, panaderías y obradores y finalmente artes gráficas). Estos procedimientos elaborados bajo dos premisas, sencillez y rigor, son perfectamente útiles para, no solamente cumplir formalmente con la Ley, sino para conseguir mejorar las condiciones de trabajo y controlar los riesgos, justamente lo que debe preocuparnos y ocuparnos. Tales procedimientos, al alcance de cualquier interesado en los Gabinetes de Seguridad e Higiene de Huesca, Teruel y Zaragoza, además de en la propia Dirección General de Trabajo, han sido de probada eficacia y reproducidos por diversas entidades, de modo que son conocidos en otras comunidades autónomas y disponibles, además, a través de algunas páginas web de internet.

Por otro lado, la reiterada Ley de Prevención de Riesgos Laborales, también obliga al empresario a llevar a cabo investigaciones de los accidentes acaecidos en su empresa. Obligación que responde a un principio elemental: la investigación permitirá conocer subsanar errores en la prevención y corregirlos, de modo que no vuelvan a materializarse los riesgos en nuevos accidentes.

El Gobierno de Aragón se planteó también la necesidad de poner al alcance de cualquier pequeño empresario una herramienta que le permitiera llevar a cabo semejante investigación. La mayor parte de las ocasiones —es necesario reconocer que algunas veces la investigación de un accidente puede ser muy compleja— la tarea no es inabordable para empresarios y trabajadores. De hecho, las empresas pueden disponer así mismo, en las ya mencionadas fuentes, de un sencillísimo documento que permitiría llevar a cabo la elemental investigación del accidente, conocer sus causas y acometer las medidas correctoras. Todo ello en una doble página de un cuadernillo a disposición de cualquier interesado en el tema. En el Anexo IV se presentan los soportes documentales mencionados en este apartado.

TAREAS FORMATIVAS

Los tres Gabinetes de Seguridad e Higiene de Huesca, Teruel y Zaragoza, desarrollan una tarea formativa intensa.

A lo largo del año 2000 se formaron 2910 trabajadores. Sin embargo destacamos la labor efectuada con los alumnos de formación profesional que están a punto de terminar sus estudios (1046 alumnos de FP en el curso 2000-2001). En grupos de treinta alumnos se aproximan al Gabinete de Zaragoza para conocer las instalaciones y recursos a su disposición, los detalles de la prevención de riesgos e introducirse en los riesgos que presentan las profesiones para las que se preparan. El programa con estos alumnos, arrancado tres años atrás, presenta una aceptación importante, hasta el punto de que para el próximo curso académico 2001-2002, todos los días de la semana se van a recibir en el Gabinete de Seguridad e Higiene de Zaragoza grupos de alumnos.

Por otra parte se realizan anualmente encuentros con los profesores de FP que imparten materias preventivas. En el próximo mes de noviembre se va a celebrar el primer curso de actualización de materias preventivas a estos profesores, curso actualmente homologado como formación continua por la Autoridad Académica. El número de profesores ya matriculados en el curso es de 103.

INFORME DURÁN

Se considera interesante mencionar que, por encargo expreso del Presidente de Gobierno al Consejo Económico y Social, se presentó en marzo del año en curso un informe exhaustivo sobre causas de la situación del Estado Español en esta materia de siniestralidad laboral. En la redacción de este informe, elaborado por un reducido número de expertos, conocido como "Informe Durán", participó el Jefe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Dirección General de Trabajo de esta Comunidad Autónoma, merced a los logros obtenidos en esta materia en Aragón.»

Selección de datos sobre siniestralidad en Aragón facilitados por el Departamento de Economía, Hacienda y Empleo de la Diputación General de Aragón: ver Anexo I que se acompaña al presente Informe.

6.º) Finalmente, como complemento a la documentación y material obtenidos, se pidió al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales la remisión de los datos estadísticos sobre siniestralidad laboral en el año 2000.

Selección de datos de la estadística de siniestralidad laboral del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales correspondiente al año 2000: ver Anexo II que se acompaña al presente Informe.

II. CONSIDERACIONES JURÍDICAS

1. INTRODUCCIÓN

1.1. EL INTERÉS DEL JUSTICIA EN LA MATERIA

1.1.1. Como se infiere de los artículos 1 de la Ley 4/1985, de 27 de Junio, reguladora del Justicia de Aragón y 33, apdo. 1 del Estatuto de Autonomía de Aragón, de 10 de Agosto de

1982, la Institución del Justicia tiene como misión, en primer lugar, la protección y defensa de los derechos y libertades, individuales o colectivos, reconocidos en el Estatuto; y tales derechos, a tenor del artículo 6 del Estatuto, no son otros que «los establecidos en la Constitución».

En particular, ha de recordarse que el primer derecho fundamental, que abre el elenco contenido en la Sección 1.ª del capítulo II de la Constitución Española tiene como objeto la vida e integridad física (art. 15); por su parte el artículo 43 de la Carta Magna reconoce el derecho a la protección de la salud, de tal suerte que constituye uno de los principios rectores de la política social y económica «tutelar la salud pública a través de medidas preventivas»; y se consigna también en la Constitución una mención específica que manifiesta la especial trascendencia que reviste la seguridad e higiene en el marco genérico de la protección de la salud: concretamente, los poderes públicos quedan comprometidos a velar por ella (art. 40.2). Todos estos derechos resultan vulnerados como consecuencia de la producción de accidentes de trabajo, circunstancia que ha llevado al Justicia a estudiar las posibles deficiencias que pueden incidir en esta situación y buscar soluciones para mejorarla. La prevención de accidentes y enfermedades no sólo ahorrará un enorme sufrimiento a los trabajadores y sus familias, eliminando la causa de desigualdades sociales sino que también garantizará la aplicación real de los derechos ciudadanos en la empresa.

1.1.2. El Justicia ha estimado oportuno actuar de oficio ante la relevante problemática que constituye la producción de accidentes de trabajo, movido por la iniciativa de sensibilizar a la opinión pública y a todos los que pueden actuar sobre el tema de la seguridad y la salud laboral así como fomentar la búsqueda de soluciones para trasladar a las Cortes y al Gobierno de Aragón.

Ciertamente, se trata de una cuestión que ha sido analizada desde muy diversas instancias públicas y privadas de variada naturaleza desde las que se viene denunciando el problema, buscando posibles soluciones y actuando para mitigarlo. Constituye un problema que preocupa a los responsables políticos y empresarios, trabajadores y sindicatos, autoridades administrativas y judiciales, pero también a toda la sociedad. Sin ignorar el enorme esfuerzo que otras entidades u organismos vienen realizando al efecto, considerando su resolución un objetivo preferente, la actuación de una institución independiente como el Justicia de Aragón ante la materia puede resultar de especial interés para concienciar a la sociedad y a los poderes públicos de la importancia del problema, y aportar nuevas ideas o propuestas que contribuyan a paliarlo, contribuyendo así a alertar a los ciudadanos y Administraciones ante el grave problema que la siniestralidad en el trabajo representa en distintos ámbitos (laboral, social, económico, personal y familiar, sanitario, etc.) y presentando nuevas ideas para colaborar en la mitigación de su incidencia y evitar, en definitiva, que los derechos más esenciales de los trabajadores puedan verse con tanta asiduidad vulnerados.

En todo caso, y como punto de partida, ha de reconocerse el acierto de algunas iniciativas adoptadas por el Gobierno de la Comunidad Autónoma para reducir los índices de siniestralidad, desde que en 1997 se pusiera en marcha el actualmente conocido a nivel nacional como «Programa Aragón»; y

los logros que se han obtenido con algunas de sus campañas, con unos resultados comparativamente mejores que en otras Comunidades Autónomas. Sin embargo, cualquier resultado ha de considerarse insuficiente en este campo mientras siga existiendo siniestralidad en el ámbito laboral. Queda mucho por hacer para combatir tan grave problema, no sólo por las Administraciones directamente implicadas en el mismo sino también por los Agentes sociales y por la propia sociedad en general.

1.1.4. Entendemos que hay que introducir una nueva cultura preventiva en la sociedad aragonesa, comprendiendo a empresarios, directivos, técnicos, trabajadores y sus representantes, responsables educativos, colegios profesionales, entidades de prevención, medios de comunicación social, ciudadanos en general, generando una mayor sensibilización respecto de los aspectos preventivos laborales en todos los implicados en esta faceta de las relaciones laborales y en la sociedad en general. Por otro lado, la instauración de un clima social propicio no debe identificarse únicamente con la consecución de reducciones en el número de accidentes sino con la mejora de las condiciones de trabajo, de seguridad y salud.

Los accidentes, por muy inesperados, sorprendentes o indeseados que sean, no surgen por casualidad. Son consecuencia y efecto de una situación anterior, en la que existían las condiciones que hicieron posible que el accidente se produjera. Siempre hay unas causas para su producción, y aunque a veces cueste encontrarlas, no debemos echar la culpa a la «mala suerte» o resignarnos, pues de esa manera no es posible prevenir que vuelvan a aparecer y den lugar a nuevos accidentes. La mayoría de los accidentes pueden evitarse.

1.1.5. Con este trabajo no intentamos buscar responsables sino solucionar problemas. Por ello vamos a aportar una serie de ideas que nos parecen interesantes, plasmando nuestra visión del problema y de las propuestas que pueden contribuir a solventarlo, dirigidas, por cierto, a los más diversos ámbitos porque son muchos los involucrados y afectados por los elevados índices de siniestralidad laboral existentes. Algunas de las valoraciones y propuestas formuladas van referidas a actuaciones que competen a la Administración Central y no autonómica, no obstante a lo cual queremos dejar constancia de las mismas al efecto de efectuar un estudio del problema lo más completo posible, expresando el criterio de esta Institución. Queremos además reflejar en este informe algunas prácticas que desde diversos sectores se han denunciado ante el Justicia, al igual que diversas demandas que nos han sido trasladadas en relación a la materia examinada.

1.2. LOS ÍNDICES DE SINIESTRALIDAD LABORAL

Los datos estadísticos más recientes sobre siniestralidad laboral que nos han sido facilitados tanto desde el Gobierno de Aragón cuanto desde el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se refieren al año 2000. En los Anexos I y II que se acompañan al presente informe se incluye una selección de los datos aportados, respectivamente, por ambas Administraciones.

En todo caso, a lo largo de este estudio se pondrán de manifiesto algunas consideraciones que vienen a cuestionar la exactitud de las estadísticas que en esta materia se elaboran (accidentes de trabajo declarados que no lo son en la realidad, prácticas de ocultación de la siniestralidad para evitar sanciones, infranotificación de enfermedades profesionales, etc.), por lo que la apreciación de los resultados estadísticos ha de ser realizada con las oportunas cautelas.

A la vista de los mismos podemos destacar las consideraciones que hacemos constar a continuación.

1.2.1. COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN

Según la documentación remitida por el Gobierno de Aragón al Justicia, el número de accidentes laborales con baja en jornada de trabajo en Aragón durante el año 2000 ascendió respecto al año anterior en un 4,13%, pasándose de los 21.953 accidentes totales producidos en 1999 a 22.859 siniestros en 2000, distribuidos según su gravedad en:

- 22.490 accidentes leves, frente a 21.605 de 1999;
- 330 accidentes graves, frente a 317 de 1999;
- 39 accidentes mortales, frente a 31 de 1999;

Del total de accidentes, el 75,5% corresponde a la provincia de Zaragoza con 17.262 siniestros contabilizados, el 14,6% corresponde a la provincia de Huesca con 3.336 accidentes, y el 9,9% se refiere a la provincia de Teruel con 2.261 accidentes.

(En la Estadística del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales del año 2000 consta como número total de accidentes en jornada de trabajo y con baja en Aragón el de 23.248 —frente a 21.987 de 1999—, correspondiendo 3.446 a Huesca, 2.369 a Teruel y 17.433 a Zaragoza; se distribuirían entre 22.861 leves, 344 graves y 43 mortales).

Por otro lado, atendiendo al tipo de contrato, se advierte que el 54,3% de los accidentes corresponde a contratos temporales, frente a un 44,6% de los siniestros, ocurridos a trabajadores con contrato indefinido, al margen de un 1% no clasificado. La rama de actividad con mayor siniestralidad sigue siendo la construcción.

Atendiendo a la Estadística del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales del año 2000 sobre siniestralidad laboral —al no constar este dato en la documentación que desde el Gobierno de Aragón nos ha sido remitida—, se constata que si computamos el número total de accidentes, incluyendo los que no tienen baja (34.278 frente a 33.879 de 1999) y los siniestros «in itinere» (1.778 frente a 1.478 de 1999), hay que hablar de 59.304 accidentes (frente a los 57.344 del año 1999).

1.2.2. ÁMBITO NACIONAL

También a nivel nacional se aprecia en el año 2000 un incremento en el número total de accidentes con baja en jornada de trabajo, que ha pasado de 869.161 del año 1999 a 932.932 en 2000. El total de accidentes de trabajo —incluyendo los producidos en jornada de trabajo pero que no han dado lugar a una baja del trabajador, y los accidentes «in itinere»— asciende a la cifra de 1.793.911, incrementando así los registrados en 1999 que ascendían a 1.677.860.

De los accidentes con baja en jornada de trabajo 368.412 corresponden a contratos indefinidos (frente a los 339.864 de 1999) y 532.710 a contratos temporales (frente a 498.224 del año anterior), al margen de 31.810 no clasificables.

Además, 768.344 accidentes (frente a los 725.252 del año 1999) corresponden a trabajadores varones, y 164.588 accidentes han sido sufridos por mujeres (durante el año 1999 fueron 143.909 las trabajadoras accidentadas con baja).

Las empresas de menos de 50 trabajadores las que mayor siniestralidad registran. Así, en empresas de 1 a 9 trabajadores se produjeron 148.307 accidentes con baja (en 1999 fueron 141.355), en empresas de 10 a 25 trabajadores, 149.593 siniestros con baja (frente a 139.854 de 1999), y en empresas de 26 a 29 trabajadores 107.694 accidentes (frente a 99.140 accidentes del año anterior). Las empresas de 500 a 1000 trabajadores son las que sufren menos accidentes, constando un total de 31.429 siniestros con baja (28.435 en 1999).

También la construcción es la rama de actividad con mayor siniestralidad, tanto atendiendo a los accidentes con baja (239.244 accidentes en jornada de trabajo y 10.037 «in itinere») como a las estadísticas de accidentes sin baja (149.924 siniestros en el año 2000).

En cuanto a los índices de incidencia² de accidentes en jornada de trabajo con baja, por Comunidad Autónoma y provincia, el índice de Aragón sería de 6.349,1 por cien mil trabajadores (frente a los 6.277,7 del año 1999), inferior al de otras Comunidades como Baleares (con 10.271,6), Murcia (9548,8), Comunidad Valenciana (9547,7), Asturias (8584), Canarias (8441,6), Castilla-La Mancha (8418,1), Navarra (8110,4), Cataluña (8033,1), País Vasco (8012), Ceuta (7737,8), La Rioja (7496,4), Cantabria (7085,1), Andalucía (6911,8), y Castilla y León (6624,5). Quedan por debajo los índices de Madrid (6278,3), Galicia (6158,3), Extremadura (5394,1) y Melilla (4750,4).

Si atendemos a los índices de incidencia de accidentes mortales en jornada de trabajo, observamos que en Aragón es de 11,7 (en 1999 era de 9,4) siendo superado por País Vasco (13,2), Castilla y León (13,5), Asturias (15,2), Melilla (17,3), Cantabria (17,8), La Rioja (17,9), Galicia (18,5), Navarra (20,4). Las Comunidades con un índice más bajo son Madrid (5,7), Baleares (con un 6,2), Cataluña (6,5) y Murcia (6,6). No consta el índice de Melilla.

Los datos relativos a los índices de frecuencia³ de accidentes en jornada de trabajo con baja, por Comunidades Autónomas demuestran que Aragón, con un índice de 36,6 accidentes por millón de horas trabajadas —frente al índice de 36,2 del año 1999, y de 36,3 en 1998— es una de las Comunidades con una cifra más baja, idéntica a la de la Comunidad de Madrid —si bien en esta última ha habido un mayor incremento en el año 2000 dado que su índice de frecuencia en 1998 era de 29,2 y en 1999 era de 35,4— quedando únicamente con un índice inferior las comunidades de Extremadura (con un 30,4) y Galicia (con un 35). Los índices más altos corresponden a Baleares (59,9), Murcia (57,1) y Valencia (55,8).

Los índices de frecuencia de accidentes mortales en Aragón son del 6,77 (frente a 5,44 del año anterior). Comunidades con un índice superior son Castilla y León (7,84), País Vasco (7,87), Asturias (8,40), Cantabria (10,02), La Rioja (10,34), Galicia (10,49) y Navarra (11,92).

También en las cifras de índice de gravedad⁴ de accidentes en jornada de trabajo con baja, por Comunidad autónoma, Aragón tiene un índice del 0,85 —0,81 en 1999 y 0,80 en 1998—, inferior a las restantes Comunidades autónomas a excepción de Madrid —con 0,82 de índice en 2000; 0,83 en 1999 y 0,65 en 1998— y Extremadura —con 0,71 en 2000; 0,73 en 1999 y 0,67 en 1998—. En el extremo opuesto, son Asturias (con 1,27) y Baleares (con 1,24) las Comunidades con un índice de gravedad más alto.

Atendiendo a la duración media de las bajas, observamos que en Aragón es de 23,2 días —frente a 22,3 días en 1999—, cifra idéntica a la de la Comunidad Autónoma de Extremadura —que sin embargo en 1999 tenía una media de 23,9 días—, y únicamente superada en las Comunidades de Cantabria (26,2), Galicia (26,4), Asturias (26,7) y País Vasco (24,6), así como en Ceuta (26,4) y Melilla (27,8).

Finalmente, en lo que a enfermedades profesionales se refiere, en Aragón fueron declaradas 1297 —en 1999 fueron 1198—. En este punto las cifras varían considerablemente desde comunidades como Cantabria, que tiene declaradas 211, o Extremadura, con 108, a otras como Cataluña, con 6.387; País Vasco, con 2143; o Navarra con 2.023. Luego haremos una valoración de estos datos.

Advertimos a partir de las cifras expresadas que nuestra Comunidad Autónoma tiene una situación comparativamente mejor que otras Comunidades y que en definitiva, no es una de las Comunidades Autónomas donde la siniestralidad es más elevada. Además, recientes informaciones aparecidas en los medios de comunicación ponen de manifiesto una situación positiva en Aragón en el presente año, reflejando que el Excmo. Sr. Consejero de Economía, Hacienda y Empleo de la Diputación General de Aragón manifestó ante la Comisión de Economía de las Cortes aragonesas que en nuestra Comunidad Autónoma se ha reducido la siniestralidad laboral en un 3,87% hasta Septiembre de 2001 con respecto al pasado año. A diferencia de estos datos, a nivel nacional se habría seguido registrando un incremento de la siniestralidad laboral durante la primera mitad del presente año, según han informado los medios de comunicación en los días pasados, en un 5,6% si computamos también los accidentes sin baja y los «in itinere».

Sin embargo, aun valorando muy positivamente cualquier avance en la lucha contra la siniestralidad laboral y animando a continuar el esfuerzo para combatirla disminuyendo las cifras de accidentes y para ajustar éstas a la realidad existente, lo cierto es que mientras exista un sólo trabajador accidentado hay que hacer todo lo posible por evitarlo adoptando cuantas medidas sean necesarias para ello.

1.3. ALGUNAS CONSIDERACIONES PREVIAS

Como punto de partida para abordar el tema objeto del presente informe, efectuando las valoraciones y propuestas técnicas que posteriormente reflejaremos, nos parece interesante

² Índice de incidencia de accidentes: número de accidentes con baja acaecidos durante la jornada de trabajo por cada cien mil trabajadores expuestos al riesgo.

³ Índice de frecuencia: número de accidentes con baja acaecidos durante la jornada de trabajo por cada millón de horas trabajadas por los trabajadores expuestos al riesgo.

⁴ Índice de gravedad: número de días no trabajados por accidentes ocurridos durante la jornada de trabajo por cada mil horas trabajadas por los trabajadores expuestos al riesgo.

poner de manifiesto algunas reflexiones generales que a continuación hacemos constar.

1.3.1. EL DERECHO A LA SALUD EN EL TRABAJO

1.3.1.1. La OIT y la OMS definieron en 1950 la promoción de la salud laboral como *«aquella actividad que tiene como finalidad:*

— *fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de todos los trabajadores en todas las profesiones.*

— *prevenir todo daño a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo.*

— *protegerlos en su empleo contra los riesgos para la salud, y colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas».*

Por su parte el Acta Única Europea obliga a los Estados miembros a establecer disposiciones para la protección de la salud de los trabajadores y a la mejora del medio ambiente de trabajo.

La armonización de la política española de prevención de riesgos con la política comunitaria se realizó a través de la transposición a nuestro ordenamiento de las Directivas que la configuran, siendo la 80/391/CEE (Directiva Marco) la más significativa, ya que contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria. Luego abordaremos con mayor detenimiento la normativa aplicable y sus posibles deficiencias.

Igualmente el convenio 155 de la OIT insta a los gobiernos a formular políticas de prevención de los riesgos laborales. Además la Constitución impone a los poderes públicos la obligación de velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Se trata, pues, de evitar el posible daño derivado del trabajo y de promover la salud de los trabajadores, pero no sólo en un sentido restringido a lo más evidente, como son los accidentes y daños físicos, sino en un sentido mucho más global. La Ley se propone tutelar la salud de los trabajadores en un sentido más amplio que el ámbito tradicional de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en sentido estricto, y abre realmente el campo de la salud laboral a todo aquello que afecte negativamente al bienestar de los trabajadores; es decir, evitar cualquier daño para la salud en relación con el trabajo debe ser objeto de prevención.

1.3.1.2. Hay que tener en cuenta que el mundo laboral ha experimentado una serie de cambios: hay diferentes condiciones de empleo y horarios de trabajo; ha emergido el teletrabajo, a la vez que aumenta la contratación temporal a corto plazo y la contratación externa. Si bien sería inadecuado considerar estos cambios únicamente como riesgos, indudablemente se han desarrollado nuevos riesgos laborales (por ejemplo, han aumentado las tasas de stress). Asimismo, resultan más vulnerables los jóvenes, los discapacitados y los trabajadores emigrantes y no cualificados. La eficacia de la legislación en este sentido debe ser constantemente evaluada.

1.3.1.3. También influyen las actitudes, tanto de trabajadores como de empresarios, frente a las probabilidades de que se produzcan accidentes con consecuencias importantes. No es difícil encontrarnos con afirmaciones tales como «llevamos

muchos años trabajando así y nunca pasó nada» o «se pierde mucho tiempo si tenemos que tomar todas las medidas preventivas que nos recomiendan».

1.3.1.4. Una política eficaz de salud y seguridad se establece no sólo por razones humanitarias y por el coste económico de accidentes y enfermedades, sino porque además mejora la empleabilidad de los trabajadores y la productividad, y fomenta la creación de empleo.

1.3.2. ALGUNOS FACTORES QUE PUEDEN INFLUIR EN LA SALUD DEL TRABAJADOR

La salud y el bienestar son objetivos primordiales tanto de los individuos como de la sociedad en general. Unas condiciones de trabajo aceptables constituyen un elemento clave para la consecución de estos objetivos. Para mantenerlas, hay que tener en cuenta dos aspectos fundamentales a los que en ocasiones no se presta la suficiente atención:

1.3.2.1. MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

El hombre desarrolla su actividad profesional en un medio ambiente en el que existen otras características especiales, como ciertas radiaciones, vibraciones, virus, polvo, etc., que pueden llegar a deteriorar su estado de salud a corto, medio o largo plazo. Cuando todas estas características pueden causar daños a la salud, podemos hablar de contaminantes.

La presencia de sustancias químicas en el medio ambiente es algo habitual tanto en la vida cotidiana como en la laboral. Sin embargo, los productos químicos que se encuentran en el trabajo suelen ser mucho más numerosos y potencialmente más dañinos que los que se encuentran en la calle.

La energía que nos rodea en sus diversas formas también puede dañar al trabajador por su «calidad» (naturaleza) y/o cantidad (intensidad). La energía está presente en los puestos de trabajo bajo distintas formas, en forma de energía mecánica (ruido y vibraciones) energía electromagnética (luz visible, infrarroja, rayos X, Gamma, etc.) y calorífica (el calor o su ausencia, el frío).

También es posible encontrar microorganismos que pueden causar enfermedades en el hombre, como son hongos, bacterias, virus, etc.

La higiene laboral es la encargada de prevenir los riesgos generados por estos agentes. Para que el derecho a la salud laboral quede debidamente protegido es preciso mantener las medidas adecuadas de higiene laboral.

1.3.2.2. LA CARGA DE TRABAJO, LA FATIGA Y LA INSATISFACCIÓN LABORAL

Es importante conocer los esfuerzos que se requieren para el desarrollo de una tarea a fin de poder valorar las consecuencias que puede tener para la salud del trabajador.

La fatiga es la consecuencia lógica del esfuerzo que se realiza y puede llegar a ser muy negativa si no se mantiene dentro de unos límites razonables, que permitan al trabajador recuperarse tras un período de descanso.

Para que esto no suceda se deben conocer las exigencias físicas y mentales del trabajo para poder planificarlo, diseñarlo

y organizarlo de tal forma que se adapte a las características y capacidades de los trabajadores.

La ergonomía es el conjunto de técnicas que tienen como objetivo la adecuación del trabajo a la persona.

La carga de trabajo es un factor de riesgo presente en cualquier tipo de empresa y en todas las actividades laborales. Se define como el conjunto de requerimientos, tanto físicos como psicológicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral.

Se observan, por tanto, dos áreas independientes y totalmente diferenciadas entre sí: el área física y el área psicológica, que nos obligan a hablar por un lado de carga física y por otro de carga mental.

Si se rompe el equilibrio trabajo-descanso/exigencias de la tarea-capacidades del trabajador, nos encontramos con una situación problemática en la que la actividad laboral está por encima de las capacidades del trabajador. Si el trabajador no se recupera de los excesos de carga física y mental se produce una sobrecarga y la fatiga se hace crónica; en estos casos se ve perjudicada tanto la salud del trabajador como la calidad del trabajo desarrollado.

La fatiga se caracteriza por la aparición del cansancio, disminución del ritmo de trabajo, inseguridad en los movimientos, etc. Todos esos factores se traducen en un aumento del riesgo de accidentes, una disminución de la productividad y un aumento de la insatisfacción personal. Hay que prestar atención, por tanto, a las condiciones de trabajo establecidas, para que éstas no sobrepasen los límites razonables y adecuados según las capacidades del trabajador.

1.3.3. COSTES DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

1.3.3.1. Además de las razones de tipo ético-moral, existen otros motivos para llevar a cabo una eficaz política de prevención. Estos son, por ejemplo, los costes económicos que tienen para la sociedad los daños a la salud que sufren los trabajadores.

Ciertamente, la importancia de los daños a la salud y el sufrimiento que generan deben bastar para justificar las medidas encaminadas a su prevención. No obstante, es necesario conocer también la trascendencia de los costes económicos derivados de ellos por su envergadura y relevancia social.

1.3.3.2. Un accidente de trabajo supone unas lesiones físicas para el trabajador que lo sufre, que implican dolor, pérdida de trabajo, atenciones médicas para curarlas, deterioro de materiales y equipos involucrados en el accidente, etcétera:

a) Para el trabajador accidentado supone un coste humano (dolor y sufrimiento físico, pérdida de capacidad de trabajo o la profesión, sufrimiento en la familia, marginación social del incapacitado) y un coste económico (disminución de ingresos, gastos adicionales).

b) Para la empresa supone también un coste humano (pérdida de recursos humanos, problemas para el equipo —juicios, condenas—, presiones sociales y psicológicas) y un coste económico (primas de seguros, tiempos perdidos por compañeros y mandos, coste de sustitución del trabajador, sanciones administrativas, pérdidas de imagen y de mercado).

c) Para la sociedad un siniestro laboral representa un coste humano (muertes, minusvalías, lesiones graves y leves, deterioro de la calidad de vida) y también un coste económico tanto

contabilizado (prestaciones de incapacidad y pensiones a favor de familiares, gastos sanitarios) como oculto (deterioro de bienes, actuaciones obligadas como investigaciones, procesos, sustracción de recursos humanos para el trabajo, etc.).

Hay que tener en cuenta que, según consta en la Estadística del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales correspondiente al año 2000, sólo en Aragón han sido 539.732 las jornadas no trabajadas por accidentes producidos en jornada de trabajo y con baja.

1.3.3.3. El conjunto de todos estos elementos pone de manifiesto que la siniestralidad laboral a nadie favorece. Son los trabajadores afectados los primeros perjudicados por un accidente, pero no hay que ignorar que también perjudica considerablemente el buen funcionamiento de las empresas, al incrementar sus costes y limitar su competitividad, poniendo en peligro su continuidad y la del empleo que generan, además del coste que para la sociedad representan los accidentes. Por ello, parece necesaria una gestión por parte de las empresas orientada a la mejora de las condiciones de trabajo que tenga en cuenta criterios de calidad compatibles con ventajas en el campo de la competitividad, que venga acompañada por una colaboración constante por parte de los trabajadores y de las Administraciones afectadas, en los términos que enseguida analizaremos.

2. ANÁLISIS DE LA NORMATIVA APLICABLE. VALORACIÓN DE LA MISMA, DEFICIENCIAS DETECTADAS, PROPUESTAS

2.1. LA LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

2.1.1. EXAMEN CRÍTICO DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

2.1.1.1. Con la Ley/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales —B.O.E. de 10 de noviembre de 1995—, se transponen al derecho español algunas de las Directivas comunitarias sobre la protección de la salud de los trabajadores en el trabajo, entre ellas la 89/391/CEE, de 19 de Junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (Directiva Marco) que contiene el marco jurídico general de la política de prevención comunitaria y las 92/85/CE; 94/33/CEE y 91/383 CEE, relativas a la protección de la maternidad, de los jóvenes, y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporales de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

Frente a las técnicas de carácter reparador para hacer frente al accidente (respecto de las que el 31 de enero de 1990 veía la luz la Ley de Accidentes de Trabajo), la Ley/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, viene a abanderar unas técnicas de carácter preventivo frente al siniestro. Por ello, con la entrada en vigor de esta norma legal, producida el 10 de Febrero de 1996, no sólo se establece la normativa básica que determina el marco legal al que deben acomodarse las restantes normas, sino que se instaura toda una nueva dimensión de la prevención que implica tanto a empresarios como a trabajadores.

2.1.1.2. Hay que hacer hincapié en que, sin ignorar las posibles deficiencias de esta Ley, puestas de manifiesto por la doctrina científica más autorizada, lo cierto es que con la transposición, algunas veces mimética, de la citada Directiva Marco 89/391/CEE, países de nuestro entorno e incluso probablemente más desarrollados que el nuestro han conseguido que su siniestralidad laboral no se vea incrementada o, mejor aún, han visto reducido el número de sus siniestros laborales. Todos los Estados Miembros de la Unión Europea han debido de transponer la Directiva Marco a su derecho interno en el plazo en aquella señalado; algunos, como por ejemplo Italia o Portugal, lo han hecho mediante simple traducción literal, y en ninguno de ellos el crecimiento de la siniestralidad ha sido como en el nuestro, a pesar de tratarse de una normativa más o menos común. La pregunta inmediata es la de por qué en España se da esta situación y en el resto de Europa no.

2.1.1.3. La respuesta puede venir desde diversos ángulos. Sin ignorar las diferencias entre los distintos países —puestas de manifiesto en alguna ocasión por el Director de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo— en el desarrollo y estructura de las economías, resultantes de una historia política específica y debidas a la tradición, a los conocimientos y a la experiencia necesarios para tratar riesgos laborales en el lugar de trabajo (en definitiva, a la cultura de la prevención), hay que señalar en primer lugar que la Ley/1995 transpone una norma comunitaria: la Directiva Marco 89/391/CEE, respecto de la cual se han efectuado pocos esfuerzos de traducción, siendo su idioma excesivamente anguloso frente a la riqueza del español; y en segundo lugar que la nueva técnica legislativa contenida en la norma la hace en ocasiones incomprendible para los que no la estudien desde la óptica del «nuevo enfoque», que supone simplemente una nueva técnica que, frente al viejo sistema de normas concretas para situaciones concretas, establece un sistema de armonización normativa a base de Directivas que van a uniformar requisitos esenciales, existiendo junto a ellas especificaciones técnicas de carácter voluntario realizadas por órganos privados. En definitiva, se trata de normas de derecho obligatorio soportadas por instrumentos de derecho voluntario; algo tan novedoso que en Septiembre de 1999 la Dirección General III (Industria) tuvo que elaborar una Guía para la aplicación de las Directivas correspondientes basadas en el nuevo enfoque global.

Es necesaria una nueva lectura de la Ley a la luz de las nuevas técnicas y de las necesidades existentes, abandonando definitivamente modos de hacer ya caducos basados en la corrección «a posteriori» y en el temor reverencial a la sanción administrativa y asumiendo sin vacilaciones todas las oportunidades que la Ley nos brinda y que vamos a tratar de desvelar.

En suma, tenemos una Ley homologable a la de cualquier Estado Miembro de la Unión Europea, para los cuales se ha revelado como un instrumento eficaz para alcanzar el fin pretendido de dar respuesta adecuada al problema de la siniestralidad laboral, y lo que falta ahora es aplicarla adecuadamente.

2.1.2. PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En todo caso, de la documentación e informes obrantes en el expediente se deduce la conveniencia de realizar ciertas

modificaciones normativas que entendemos de interés poner de manifiesto, no obstante tratarse de normas de ámbito estatal.

2.1.2.1. Así, se ha apuntado la necesidad de reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo en el sentido de establecer una regulación precisa y exigente de los supuestos de externalización productiva, «outsourcing», en cuanto a obligaciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales respecto a:

2.1.2.1.1. Grupos de empresas: Se carece de regulación, lo que puede facilitar la creación de empresas instrumentales para asumir la responsabilidad administrativa y que ésta no sea efectiva (debiendo también desarrollarse reglamentariamente para los grupos de empresas los criterios y requisitos de actuación de los Servicios de Prevención mancomunados regulados en el art. 21 del Real Decreto 39/97, de 17 de enero).

2.1.2.1.2. Contratas y subcontratas: Las previsiones legales deben hacer frente a la situación de desprotección en la que se encuentran los trabajadores en estos casos; en este sentido parece conveniente extender el régimen de deberes de coordinación entre empresas de trabajo temporal y empresas usuarias, contenido en el R.D. 216/1999, a contratas y subcontratas y empresa principal.

Adelantamos ahora —aunque luego se abordará con mayor detenimiento— la progresiva tendencia que existe a externalizar trabajos en talleres auxiliares pertenecientes a empresas distintas e incluso a crear talleres auxiliares bajo la forma de Cooperativas de Trabajo Asociado, aportando a éstos maquinaria, equipos y útiles de la empresa matriz que no reúnen las condiciones, trasladando riesgos y responsabilidades a trabajadores y empresas auxiliares de escasa consistencia, lo que provoca una desprotección de los trabajadores de éstas cuando realmente los trabajos se realizan exclusivamente para la empresa principal y con su maquinaria, equipo y útiles de trabajo. Por ello es muy importante la regulación que se establezca en materia de contratas y subcontratas, dada la importante expansión de este fenómeno.

2.1.2.1.3. Empresas de Trabajo Temporal (ETTs): Debería homogeneizarse el régimen de exigencia de responsabilidad en todos los supuestos en que la Ley exige coordinación de actividades empresariales, estableciéndose la responsabilidad de las empresas usuarias que tienen trabajadores cedidos por ETT no sólo por sus obligaciones directas respecto de los trabajadores en misión, como se establece legalmente en el caso de contratas y subcontratas, sino también, solidariamente, del incumplimiento de los deberes propios de la ETT.

2.1.2.2. Al margen de estas propuestas de reforma legal, como pone de manifiesto el informe del profesor Durán López realizado en el mes de Febrero del presente año 2001 (en lo sucesivo, Informe Durán), la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales resulta insuficiente por sí sola para incidir significativamente en la mejora de la salud y seguridad en el trabajo. El «cumplimiento» de la Ley, en este sentido, no bastaría para asegurar una adecuada política de prevención. A él,

en todo caso, han de sumarse otro tipo de actuaciones dirigidas a la consecución de una verdadera cultura preventiva que implica, principalmente, a empresarios, trabajadores y poderes públicos pero también a toda la sociedad en su conjunto. Las expectativas generadas por la vigente regulación legal, que supone una concepción novedosa de tan importante materia, exigen el necesario complemento de políticas activas que influyan positivamente en la implantación del nuevo modelo. Más tarde abordaremos esta cuestión más ampliamente.

2.2. DESARROLLO REGLAMENTARIO DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

2.2.1. NORMAS Y RESOLUCIONES DE DESARROLLO DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al determinar el cuerpo básico de garantías y establecer los principios generales relativos a la prevención de riesgos profesionales, es claro que precisa un amplio desarrollo reglamentario, que se anuncia ya en su Art. 6.

A su vez, el carácter de normativa laboral básica, que tanto de la propia Ley, como de su desarrollo reglamentario, predicen el Art. 2.2. y su disposición adicional tercera, 1, hacen que el protagonismo aquí lo tenga el Gobierno de la nación y no el autonómico.

Hasta la fecha y en ejercicio de la potestad reglamentaria el Gobierno central ha venido dictando una serie de normas y resoluciones que sucintamente pasamos a enumerar:

— Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP). Real Decreto 39/97, de 17 de enero (B.O.E. de 31 de Enero de 1997) modificado por R.D. 790/98, de 30 de abril.

— Orden de 22 de abril de 1997, por la que se regula el régimen de funcionamiento de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (MATEPSS) en el desarrollo de actividades de prevención de riesgos laborales (B.O.E. de 24 de Abril de 1997) y Resolución de 22 de diciembre de 1998 de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se determinan los criterios a seguir en relación con la compensación de costes previstos en el Art., 10 de la Orden de 22.04.1997 (B.O.E. de 9 de Enero de 1999).

— Orden de 27 de junio de 1997, por la que se desarrolla el R.D. 39/97, en relación con las condiciones de acreditación de las entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas, de autorización de las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención de empresas y de autorización de las entidades públicas y privadas para desarrollar y certificar actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales (B.O.E. de 4 de julio de 1997).

— Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo (B.O.E. de 23 de abril de 1997).

— Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo (B.O.E. de 23 de abril de 1997).

— Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación

manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso-lumbares, para los trabajadores (B.O.E. de 23 de abril de 1997).

— Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo (B.O.E. de 24 de mayo de 1997).

— Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo (B.O.E. de 24 de mayo de 1997), modificado por Real Decreto 1124/2000, de 16 de junio.

— Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual (B.O.E. de 12 de junio de 1997).

— Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo (B.O.E. de 7 de agosto de 1997).

— Real Decreto 1216/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los buques de pesca (B.O.E. de 7 de agosto de 1997).

— Real Decreto 1389/1997, de 5 de septiembre, por el que se aprueban las disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en las actividades mineras (B.O.E. de 7 de octubre de 1997).

— Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción (B.O.E. de 25 de Octubre de 1997).

— Real Decreto 1488/98, de 10 de julio, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado (B.O.E. de 17 de julio de 1998).

— Resolución de 23 de julio de 1998, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública por la que se ordena la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros de 10 de julio de 1998, por el que se aprueba el Acuerdo de Administraciones-Sindicatos de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado (B.O.E. de 1 de agosto de 1998).

— Real Decreto 1932/1998, de 11 de septiembre, de adaptación de los Capítulos III y IV de la Ley 31/95, al ámbito de los Centros y Establecimientos Militares (B.O.E. de 18 de septiembre de 1998).

— Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las Empresas de Trabajo Temporal (B.O.E. de 24 de febrero de 1999).

— Real Decreto 258/1999, de 12 de febrero, por el que se establecen condiciones mínimas sobre protección de la salud y la asistencia médica de los trabajadores del mar (B.O.E. de 24 de Febrero de 1999).

— Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo (B.O.E. de 1 de mayo de 2001).

— Real Decreto 614/2001, de 8 de junio, que contiene el reglamento de protección de los trabajadores contra los riesgos eléctricos (B.O.E. de 21 de Junio de 2001).

En definitiva la tarea de desarrollo de la Ley 31/95 ha sido amplia, y a su contenido, más que a lo que falte de hacer todavía en el plano normativo, es a lo que a partir de ahora vamos a tratar de prestar atención.

2.2.2. LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN: EL REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

El principal y primer Reglamento de la Ley es el contenido en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante RSP).

Pese a que, cuando el art. 6 de la Ley 31/95 enumera las materias que deben ser objeto de desarrollo reglamentario, la regulación de los servicios de prevención no está situada en primer lugar, una elemental lógica determinaría necesariamente que fuese la primera, ya que en ella se tratan aquellos aspectos que hacen posible la prevención de riesgos laborales desde su nueva perspectiva: la evaluación de los riesgos como punto de partida de la planificación y organización de los servicios en alguna de las formas a que se refiere el capítulo IV de la Ley 31/95.

Desde nuestro punto de vista la secuencia: *evaluación/ planificación/organización*, constituye la piedra clave del sistema, de modo y manera que si esta trilogía es inexistente o falla en algún aspecto, simplemente no es posible hacer prevención.

En el art. 14 de la Ley se establece una premisa que es la base del sistema: «*Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo*», derecho del trabajador y deber del empresario que comienza con la evaluación de los riesgos de su puesto de trabajo y continúa con la constitución por el empresario una organización dotada de los medios necesarios para hacer frente y evitar aquellos riesgos tras haber planificado adecuadamente la actividad preventiva.

Veamos ahora como funcionan estas piezas.

2.2.2.1. LA EVALUACIÓN DE RIESGOS Y LA PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

Quien desee establecer un sistema organizativo debe partir del conocimiento de la situación con la que se debe de enfrentar, y la prevención de riesgos no puede ser una excepción. Por ello, toda actuación preventiva deberá de partir del «*conocimiento de las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo para identificar y evitar los riesgos y evaluar los que no puedan evitarse*» (Art. 2.2. RSP).⁵ A partir de aquí y visto el tenor literal de la Ley y el RSP, nos resulta inevitable preguntarnos si son dos o una las evaluaciones previstas en la norma.

A nuestro juicio es evidente que son dos, ya que identificar riesgos supone efectuar una primera valoración (¿evaluación?) de los mismos para así luego poder evitarlos. Pues bien el RSP obvia esta primera evaluación, que se da por supuesta, y denomina evaluación inicial a la de los riesgos que no han podido evitarse, es decir, a la segunda.

Y sin embargo el Art. 16 de la Ley, titulado «Evaluación de los riesgos», en ningún momento hace referencia a los inevitables; si se hace mención de ello, de los inevitables, en el Art. 15, al referirse el texto legal a los principios de la acción preventiva, situando la evaluación, en este caso, tras la evitación de los riesgos evitables; y luego se procederá a evaluar los que no se puedan evitar con la finalidad de buscarles remedio.

Esta confusión normativa, sin duda, ha contribuido a que hasta ahora las evaluaciones que vienen efectuándose —entendiendo por evaluación un proceso que, debiendo proporcionar confianza en su resultado, está dirigido a estimar la magnitud de los riesgos existentes (o de los que no hayan podido evitarse, *ex art. 3 RSP*)—, en la realidad vienen a ser un listado de incumplimientos empresariales más o menos graves de la normativa vigente, y también más o menos ordenado, que en ocasiones —cuando se pide— se presenta ante la Administración y ésta acepta sin reproche al entender que los niveles de partida son tan bajos que intervenir coactivamente —salvo en ocasiones flagrantes y muy graves—, de manera distinta al mero requerimiento, sería a todas luces excesivo.

Se está produciendo en ocasiones una burocratización de la prevención al entender algunos empresarios que con la evaluación y el plan preventivo dan cumplimiento a lo ordenado por la Ley. Esta no deseable burocratización es además impulsada en primer lugar por el objetivo de querer pasar una inspección entendiendo que una serie de documentos más o menos adecuados formalmente suponen el cumplimiento de la norma, y en segundo lugar por algunos asesoramientos inadecuados, que hayan podido animar a los empresarios asesorados a obtener rápidamente esa documentación en la falsa creencia de que así estarán exonerados de responsabilidad frente a posibles incidencias.

Lo cierto es que la prevención se está convirtiendo en muchas ocasiones, en papel que se guarda en un cajón a la espera de sacarlo como defensa contra el accidente ya sucedido. Obligaciones básicas de la Ley como la evaluación de riesgos, su planificación, los Servicios de prevención, la misma formación, perderán su sentido si se traducen en la práctica en obligaciones formales.

Entendemos que la evaluación de riesgos ha de ser el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse. La evaluación de riesgos constituye un principio general de prevención, siendo el instrumento que permite anticipar las necesidades de la prevención (supone una función de recopilación de datos o informativa y, en un segundo lugar, de diagnóstico de la situación y remedios aplicables). Debe considerarse el punto de partida de la acción preventiva, porque a partir de la información obtenida con ella se adoptarán las decisiones precisas sobre las específicas acciones de prevención que sea necesario adoptar. Por ello, la evaluación de riesgos se convierte en una obligación empresarial de actual exigencia, no limitándose a un cumplimiento de carácter formal o documental, sino material para la efectiva implantación de la actividad preventiva en las empresas.

⁵ Esta materia viene regulada en los arts. 15, apdo. 1.b y 16 de la Ley 31/95 y 3 a 9 del RSP.

2.2.2.2. LA ORGANIZACIÓN PREVENTIVA

La Ley inicialmente realiza una enumeración de los modos de organización posibles en una empresa y luego pasa a concretar las funciones de la organización. La idea enunciada por la Ley 31/95 en su art. 30, es tan general que desborda toda posible concreción: «cumplir el deber de prevención».⁶

2.2.2.2.1. Las empresas de menos de seis trabajadores

Uno de los aspectos más criticados de la Ley por los sindicatos fue el dejar fuera de una organización preventiva específica a las empresas de menos de seis trabajadores —en ellas el empresario puede directamente y bajo determinadas condiciones asumir él las tareas preventivas—; pues bien, a tenor de la interpretación que se está haciendo de la norma va a resultar que el trabajador que más garantías tiene de que va a ser objeto de una especial atención y protección preventiva es el de este grupo de empresas, en las que quien evalúa y planifica es quien más tarde va a ejecutar, lo que no ocurriría con el resto de las empresas.

2.2.2.2.2. Las funciones de los servicios de prevención

El debate se centra en cuáles son las funciones de los servicios de prevención. En aquellas empresas en las que la organización preventiva es asumida por el propio empresario no cabe duda de que será él quien realice la totalidad de la actividad preventiva, excepto las relativas a la vigilancia de la salud, cuando reúna las demás condiciones a que hace referencia el Art. 11 del RSP. Sin embargo, cuando se trata de una organización, la Ley 31/95 en su Art. 31.2 habla de «realizar las actividades preventivas» y luego en número 3 del mismo precepto se dice que «los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo...», con lo que podría parecer que solamente estas últimas funciones de asesoramiento y apoyo deben de ser prestadas por los servicios de prevención. Por su parte el RSP en su Art. 10.2 se refiere a las modalidades de la organización preventiva, y cuando hace mención a los servicios de prevención distingue los de carácter propio, para los que no le cabe duda de que deberán de acometer la «realización de las actividades de prevención»; de los ajenos o externos, respecto de los cuales distingue entre la realización de las actividades de prevención; y el asesoramiento y apoyo, e incluso prevé una tercera posibilidad: que se concierten con un servicio de prevención ajeno «ambas actuaciones [realización y asesoramiento y apoyo] conjuntamente».⁷

Evidentemente la distinción y concreción de las funciones de los servicios de prevención, especialmente de los

ajenos, es de capital importancia en aras al resultado deseado. La dificultad del servicio de prevención ajeno radica en que siempre estará al albor de la voluntad última del empresario, con lo que su tarea se convierte inmediatamente en el asesoramiento y apoyo del empleador. La pregunta es entonces inmediata: si el servicio solamente asesora, ya que la ejecución de la prevención depende de la voluntad económica del empresario, ¿quién realiza? ¿cuál es la organización —esto es lo que la Ley 31/95 pide en las empresas de más de seis trabajadores— que lleva a cabo la actividad preventiva?

La respuesta no es baladí si tenemos en cuenta que según la IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo el mayor porcentaje de las empresas —incluidas las microempresas— habían optado por la contratación de un servicio de prevención ajeno como medio de organizar sus actividades preventivas.⁸ Ello supone que el resultado de la actividad preventiva va a depender, a nivel del Estado y de nuestra Comunidad Autónoma, de qué es lo que se entienda que deben de hacer los servicios de prevención ajenos y de cómo se haga funcionar a los mismos.⁹

Convendría que el servicio de prevención realizase íntegramente la totalidad de las actividades preventivas de la empresa. Sin embargo y a tenor de los contratos que se vienen realizando, no parece ser ésta la interpretación que tanto los propios servicios como la Autoridad laboral autonómica están realizando.

Efectivamente, de la lectura del concierto de la actividad preventiva, ex Art. 20 RPS, formalizado entre la gran mayoría de las empresas y los servicios de prevención ajenos, no se desprende de manera diáfana y nítida que éstos tengan que realizar la totalidad de la actividad preventiva,¹⁰ y más aún, normalmente los servicios actúan a petición de parte, es decir, intervienen únicamente cuando son llamados por el empresario que sabe que cada una de las intervenciones se minutará por separado. Las consecuencias son fácilmente deducibles: se produce una intervención mínima. Las actuaciones de los servicios de prevención desembocan frecuentemente en una desconexión funcional entre la empresa y el servicio de prevención ajeno contratado, limitándose éste a cumplir los términos del contrato, sin que en la práctica las conclusiones de su actuación se vean reflejadas en las condiciones de trabajo mediante la incorporación de las correspondientes técnicas preventivas. El fraccionamiento de la prevención entre los medios propios y ajenos plantea, además, problemas prácticos de supervisión de la eficacia del conjunto del sistema por parte de las entidades auditoras.

Propugnamos, en consecuencia y por lo que a este aspecto respecta, un cambio radical en la actitud de los servicios

⁶ Esta materia viene regulada en los arts. 30 a 32 de la Ley 31/95 y 10 al 22 del RSP.

⁷ El art. 10.2 del RSP establece: «En los términos previstos en el capítulo IV de la Ley 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se entenderá por servicio de prevención propio el conjunto de medios humanos y materiales de la empresa necesarios para la realización de las actividades de prevención, y por servicio de prevención ajeno el prestado por una entidad especializada que concierte con la empresa la realización de actividades de prevención, el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos o ambas actuaciones conjuntamente».

⁸ El 38,6 por 100 de la totalidad de las empresas y el 47,85 por 100 de las empresas entre 10 y 249 trabajadores. En las empresas de 2 a 9 trabajadores el porcentaje asciende al 38,2, frente al 12,75 por 100 que optaron por designar a trabajadores, sistema evidentemente mucho más barato pero del que probablemente se desconfía más.

⁹ Probablemente en nuestra Comunidad Autónoma, si tenemos en cuenta que un servicio de prevención aglutina en torno al 70 por 100 de las empresas, la anterior cuestión adquiere todavía más importancia.

¹⁰ Algunos contratos suelen exceptuar de su contenido actividades concretas, como por ejemplo el análisis o evaluación de los riesgos de las máquinas e incluso también exceptúan centros de trabajo concretos.

de prevención en el sentido de asumir en su totalidad la realización de la actividad preventiva. El concierto suscrito por el empresario debe entenderse necesariamente como una adhesión a la realización por el servicio de estas tareas y el empresario, además de los costes mismos de la prestación del servicio deberá, tal y como señala el Art. 9 del RSP, asignar «*los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos*».

2.2.2.2.3. Propuestas en relación con los servicios de prevención ajenos

En definitiva, en lo relativo a la actuación de los servicios de prevención ajenos se deben formular las siguientes propuestas:

2.2.2.2.3.1. Determinación clara y precisa de los contratos que se suscriban para la prestación del servicio de prevención con las empresas.

La mayoría de los conciertos que suscriben los Servicios de Prevención ajenos, tanto privados como las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, están redactados desde el punto de vista de la exención de posibles responsabilidades por parte de éstos, basándose más en aspectos de asesoramiento y apoyo a las empresas que en un contrato que delimite con precisión quién asume la gestión preventiva en todas y cada una de las especialidades preventivas previstas en el art. 18.2.a) del Real Decreto 39/97, de 17 de Enero, y los medios humanos y técnicos que van a emplearse en función de las características de la empresa.

Las actuales redacciones de dichos conciertos inducen a una confusión innecesaria, no conociendo los empresarios la realidad de lo que conciertan. Por ello, debiera desarrollarse reglamentariamente el contenido de dichos conciertos.

2.2.2.2.3.2. Armonización de criterios de las Autoridades Laborales para la autorización de los Servicios de Prevención en cuanto al número de técnicos por especialidad preventiva y en cuanto al ámbito territorial de su actuación.

Se produce una cierta dispersión de criterios en las autoridades laborales autonómicas en cuanto a los criterios de autorización de dichos servicios de prevención. Se autorizan en algunas CC.AA. servicios de prevención con facultades de actuación en otras sin la necesaria constatación de que reúnen los requisitos establecidos en el Real Decreto 39/97 para su actuación en los centros de trabajo ubicados en las otras CC.AA.

Deben establecerse criterios uniformes en cuanto a dichas autorizaciones al objeto de que todas las autoridades laborales actúen con criterios idénticos.

2.2.2.2.3.3. Separación de los ámbitos de actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en cuanto a Mutuas y en cuanto a Servicios de Prevención.

Resulta imprescindible que las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social separen jurídicamente y prácticamente su actuación como Servicios de Prevención y como entidades colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social; algo similar a lo que se hizo en su día respecto a sus actuaciones como compañías

de seguros generales. La actual situación provoca que las empresas que han suscrito con una determinada Mutua el documento de asociación para la cobertura de contingencias, suscriban con dicha Mutua también el concierto para la prestación del Servicio de Prevención ajeno. Tal situación ha provocado el colapso de los Servicios de Prevención de las Mutuas y ha imposibilitado la suficiente generación de servicios de Prevención privados al absorber aquellos el mercado.

En este sentido, el Informe del profesor Durán pone de manifiesto las distorsiones que la situación actual conlleva, señalando que la concurrencia en el mercado de entidades especializadas de distinta naturaleza y sometidas a tan diferentes condiciones como lo están las Mutuas y el resto de entidades que actúan como servicios de prevención externos, viene ocasionando distorsiones en el mercado que pueden estar dando lugar a una devaluación y burocratización de la función preventiva desempeñada por los servicios de prevención, al introducir distorsiones en los precios del mercado y forzar la competencia a la baja.

Estas distorsiones provienen de la doble condición de las Mutuas, por una parte entidades colaboradoras de la Seguridad Social y, como tales, gestoras de recursos públicos y por otra, entidades especializadas que pueden actuar como servicio de prevención, compitiendo en el mercado con otras entidades de naturaleza puramente privada, que se dedican a lo mismo. Su presencia en el aparato de gestión de la Seguridad Social y en el desempeño de los cometidos preventivistas les permite una oferta de servicios excepcional en su actuación como servicio de prevención ajeno, que difícilmente pueden igualar el resto de entidades. Esto puede afectar a las reglas de la competencia en el mercado de los servicios de prevención, dando lugar a situaciones contrarias a la libre competencia. Los principios de ésta deben quedar garantizados en este mercado como en los restantes mercados de bienes o servicios. Se señala en el citado informe Durán que en todo caso, en tanto el sistema de protección permanezca configurado en sus actuales términos, es imprescindible evitar el uso por el mutualismo colaborador de los instrumentos de gestión personales y materiales de los que las Mutuas disponen en calidad de agentes de la Seguridad Social para el desarrollo de sus compromisos como servicios de prevención ajenos, de tal forma que las Mutuas no puedan financiar su actividad como servicios de prevención ajenos con cargo a los recursos de los que disponen en su calidad de entidades colaboradoras de la Seguridad Social.

2.2.2.2.3.4. Resulta llamativo que los Servicios de Prevención ajenos no deban someterse a auditorías en relación con su actuación concreta en cada empresa con la que han concertado su prestación como Servicio de Prevención externo. La inmensa mayoría de las empresas acuden a esta fórmula y no existen criterios objetivos que desarrollen el contenido mínimo y obligatorio de la prestación de servicios por los Servicios de Prevención ajenos.

2.2.2.2.4. Propuestas en relación con los servicios de prevención propios

Por otro lado, entendemos que deberían establecerse con claridad las obligaciones de los Servicios de Prevención

propios en cuanto al número de técnicos y cualificación de los mismos, en función de la especialidad preventiva de que se trate. No resulta conveniente la actual indefinición del Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero, en cuanto a tales extremos. No parece oportuno que las obligatorias auditorías a que deben someterse los Servicios de Prevención propios queden a la apreciación de los auditores sin criterio objetivo alguno.

2.2.3. EL RESTO DE LA POTESTAD REGLAMENTARIA

2.2.3.1. NECESIDAD DE CLARIFICAR EL MARCO NORMATIVO

Hasta ahora nos hemos referido de manera casi exclusiva al Reglamento de los Servicios de Prevención debido a que entendemos que su aplicación y desarrollo en la vida real marcarán de manera definitiva la aplicación del sistema preventivo querido por la Ley.

No obstante, en aplicación de la Ley 31/95 se han dictado un buen número de Reglamentos, consistiendo casi todos ellos en una mejor o peor transcripción de la correspondiente Directiva específica de la Directiva Marco, y en todos ellos se eleva a la máxima expresión la angulosidad del lenguaje utilizado por la Ley, lo que, añadido a su imprecisión normativa, dificulta gravemente la aplicación de la norma.¹¹

Efectivamente, a estas alturas de la publicación de la Ley todavía se desconoce si la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1971, norma base del anterior sistema preventivo, está derogada o no. La técnica normativa seguida fue la de ir derogándola a medida que se iban publicando los sucesivos reglamentos de desarrollo, lo que inicialmente parece lógico en aras de evitar un grave vacío normativo, pero la cuestión se complica cuando, al parecer, nadie se acuerda de la Tabla de Vigencias de la Ordenanza y se dejan en pie disposiciones de los años cuarenta como la Orden de 19 de septiembre de 1945 sobre Condiciones Higiénicas en la Industria del Esparto, o el Reglamento de Seguridad e Higiene en la Industria de la Construcción y Obras Públicas de 20 de mayo de 1952, entre otras normas de la misma época; diremos que si han sido superadas por otras posteriores, su aparente vigencia solamente puede inducir a confusión, y si siguen estando en vigor, debe procederse a su modernización y actualización.¹²

De la misma manera y teniendo en cuenta los destinatarios de estas normas: una gran masa de la población, constituida por la clase trabajadora, se puede y debe pedir a quien hace la norma un esfuerzo en aras de la claridad. En muchas ocasiones no es fácil decidir cuál es la norma aplicable a una

situación concreta, véase como ejemplo el art. 1.2.b) y la disposición derogatoria del reglamento de lugares de trabajo, aprobado por Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, que a estas alturas de la Ley, mantienen vigente la Ordenanza de 1971 en una actividad tan paradigmática como la de la construcción, que sin lugar a dudas es de las más peligrosas de cuantas se ejecutan en todo el ámbito el Estado.¹³

En definitiva y respecto de este aspecto reglamentario sería deseable no tanto elaborar nuevas normas como, en aras del principio constitucional de seguridad jurídica, recogido en el art. 9.3 de la Constitución, proceder a una clarificación de la normativa aplicable a cada actividad, llevando a cabo la correspondiente derogación de normas puesto que, si las mismas han sido parcialmente superadas por otras posteriores, solamente pueden inducir a confusión en lo que quedan vigentes, y no aportan nada a la prevención.

2.2.3.2. CALIFICACIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

Por otro lado, no ha sido desarrollada la disposición derogatoria única de la Ley 31/95, en lo que respecta a la vigencia de la O.M. de 16-12-87 (B.O.E. del 29), que establece los actuales modelos de notificación de partes de accidentes de trabajo.

Sigue vigente también la O.M. de 22-1-73 y la Resolución de 6-3-73 de la extinta Dirección General de la Seguridad Social en cuanto a la notificación de enfermedades profesionales.

No se determinan los criterios que definen cuando un accidente de trabajo debe ser calificado como leve, grave o muy grave ni a quién corresponde tal calificación. Ello supone que la calificación depende, siempre a criterio médico, de las secuelas y del periodo de curación y no del riesgo, lo que implica otra disfunción entre la estadística de accidentalidad laboral y la prevención de riesgos laborales, ya que los índices de gravedad de los accidentes dependen de la gravedad de las lesiones y no de la gravedad de los riesgos, al estar enfocada la calificación al Sistema de Seguridad Social, sin guardar relación con la prevención de riesgos laborales.

Se ha denunciado ante el Justicia la existencia de cierta picaresca en las empresas al «presionar» a los Servicios Médicos y a las Mutuas para la calificación de los accidentes de trabajo como leves, al objeto de intentar evitar la visita de la Inspección de Trabajo, que se produce siempre en los calificados como graves, muy graves y mortales, según dispone el art. 9.1.d) de la Ley 31/95, de 8 de noviembre y sólo en algunos accidentes calificados como leves. Obviamente, al no estar claramente definidos los criterios de calificación,

¹¹ Por ejemplo, el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención enumera las industrias que podrían considerarse especialmente peligrosas, mencionando en su letra i) las «actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval». ¿Comprende la siderurgia —arte de extraer el hierro y trabajarlo— y la metalurgia? Y como este varios más.

¹² La Orden de 20 de mayo de 1952, sobre la Industria de la Construcción, por ejemplo habla con profusión de cuerdas de algodón, cáñamo y esparto para atar y ensamblar las diversas partes de los andamios, cuando hoy es difícil verlos de madera, habiendo sido sustituidos en su práctica totalidad por los metálicos, a los que sin embargo apenas dedica algún precepto para prever la oxidación de los mismos, sin decir nada de su estructura y armado. Recientemente una encuesta de la Fundación Laboral de la Construcción en Aragón, mostró cómo un elevadísimo tanto por ciento de los andamios de fachada tenía graves defectos estructurales en cuanto a su seguridad.

¹³ Así, por ejemplo, el art. 8. b) de la Ley 14/94, de empresas de trabajo temporal, establece que los trabajadores de éstas no podrán prestar sus servicios en actividades especialmente peligrosas. A su vez el Real Decreto 216/99 de 5 de febrero, en su art. 8 determina las actividades y trabajos de especial peligrosidad, y en su letra a) se refiere a los: «Trabajos en obras de construcción a los que se refiere el Anexo II del R.D. 162/97». Dicho Anexo II determina: «Trabajos con riesgos especialmente de sepultamiento, hundimiento o caída de altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados, o el entorno del puesto de trabajo». ¿Significa lo anterior que un trabajador de una ETT no puede trabajar en la segunda planta de un edificio en construcción? ¿Y si hay barandillas? ¿Y si el edificio está terminado pero se debe de obrar en una ventana o en un balcón de la planta novena? La falta de claridad del precepto es evidente.

se favorecen las prácticas precitadas, calificándose como leves muchos que debían considerarse graves.

Por ello, deben desarrollarse reglamentariamente los criterios de calificación atendiendo a datos objetivos y basados en la gravedad de los riesgos y no atendiendo sólo a la importancia de las lesiones, como hasta la fecha, dándose así cumplimiento a lo establecido en la precitada disposición derogatoria única de la Ley 31/95 de 8 de noviembre.

2.2.3.3. NECESIDAD DE LLEVAR A CABO EL DESARROLLO REGLAMENTARIO PENDIENTE DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Se hace necesario el desarrollo reglamentario de los siguientes aspectos contenidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

2.2.3.3.1. Vigilancia de la salud:

Necesidad de desarrollo reglamentario de lo establecido en el art. 22 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre, en cuanto a la vigilancia de la salud específica. Fundamentalmente en lo que respecta a la obligatoriedad de los protocolos específicos, ya que estos tienen un carácter orientativo y no suelen ser cumplidos por las empresas.

2.2.3.3.2. Investigación de accidentes de trabajo por las empresas:

Resultaría conveniente la aprobación de una norma reglamentaria que desarrollara el art. 16.3 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre, en cuanto a la obligatoriedad de emitir un informe de todos los accidentes de trabajo, precisando la metodología de investigación y su reflejo documental, ya que muchas empresas se limitan a efectuar un simple atestado y no una verdadera investigación del mismo en orden a eliminar las causas que pudieran motivar su repetición.

2.2.3.3.3. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos:

Resulta imprescindible el desarrollo reglamentario del art. 25 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, ya que muchas veces hay trabajadores con secuelas que no han sido merecedoras de una declaración de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta o gran invalidez. Esta situación es habitual en trabajadores que han sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial o que no tienen declaración alguna de incapacidad. En estos dos últimos casos, al no constituir causa extintiva del contrato en los términos establecidos en el art. 49 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se produce la situación consistente en que el trabajador puede encontrarse con dificultades para desarrollar las tareas propias de su puesto de trabajo, lo que puede obligar a que el mismo deba desempeñar otro puesto de trabajo diferente, sin que la empresa, sobre todo las pequeñas, pueda facilitar otro puesto adecuado a las limitaciones del trabajador. Se produce, por tanto, un supuesto de difícil solución ya que o se pierde el empleo o se trabaja en puestos no adecuados a dichas limitaciones.

2.2.3.3.4. Protección de los menores:

Debe desarrollarse lo establecido en el art. 27.2 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre y disposición derogatoria única de

dicha Ley al objeto de derogar el ya obsoleto Decreto de 26 de Julio de 1957.

Debe establecerse una regulación del trabajo de los menores contemplando de forma global aspectos de vigilancia de la salud, condiciones de seguridad, condiciones de higiene industrial, jornada, horarios, descansos, etc.

2.2.3.3.5. Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores:

El Artículo 41 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, establece sus obligaciones. A partir de estas obligaciones nada se ha establecido con suficiente claridad y precisión respecto a las responsabilidades y sanciones a aquéllos. Por ello, deben desarrollarse legal y reglamentariamente las responsabilidades y sanciones en que pueden incurrir los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo.

La práctica diaria demuestra que muchos accidentes de trabajo devienen de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo que el empresario adquiere con marcado CE (Comunidad Europea), declaración de conformidad CE y manual de instrucciones, considerando, como es lógico, que cumplen dicha normativa, no siendo cierto. Lamentablemente, en más ocasiones de las deseables, el fabricante dota a sus productos de marcados CE sin que los productos por él fabricados cumplan la legalidad. En este caso el empresario usuario pone a disposición de sus trabajadores maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo que presume cumplen la normativa. Los Servicios de Prevención y las Administraciones Públicas que ejercen el control los dan por válidos al llevar el marcado CE. Una vez producido el accidente de trabajo se comprueba que no reúnen los requisitos que presume dicho marcado CE, limitándose la actuación a que los Departamentos de Industria de las CC.AA. puedan prohibir su comercialización.

Sería oportuno que, además de lo anterior, el fabricante, importador o suministrador, según quien fuera el responsable, asumiera todas y cada una de las responsabilidades administrativas establecidas en el ordenamiento laboral para los empresarios, es decir, sanciones y recargo de prestaciones.

Debería estudiarse la posibilidad de apreciación del recargo de prestaciones e incluso la responsabilidad directa de las mismas al fabricante, importador o suministrador, ya que carece de toda lógica que el trabajador damnificado tenga distinto nivel de resarcimiento según quien sea el sujeto infractor.

2.2.3.3.6. Limitaciones en la facultad de contratar con la Administración:

Esta facultad recogida en el art. 54 de la Ley 31/95 no ha sido aplicada. No existe registro público alguno de empresas que hayan cometido delitos o infracciones muy graves, al que pudieran acudir las Administraciones contratantes para limitar dicha contratación. Y al no conocer tal circunstancia, no aplican dicha facultad, que resultaría muy útil en sectores como el de la obra pública de construcción.

Debería desarrollarse reglamentariamente el precitado art. 54, recogiendo con precisión su aplicación a los grupos de empresas o grupos de sociedades, para evitar que con un simple cambio de sociedad se eludiera dicha responsabilidad.

En todo caso, habrían de establecerse criterios de calidad y exigencias preventivas para la contratación de empresas

privadas por las Administraciones públicas, e introducirse claramente en los pliegos de condiciones de los contratos de las Administraciones públicas los aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo; contemplando en el condicionado técnico, incluso para decidir la solvencia y capacidad de la empresa para concursar, los aspectos básicos relativos a la prevención de riesgos laborales.

2.2.3.3.7. Procedimiento de exigencia de responsabilidades y obligaciones a la Administración General del Estado, Autónoma y Local:

El nivel de cumplimiento de las Administraciones en materia de prevención de riesgos laborales no es en muchas ocasiones el adecuado. Muchos centros públicos presentan deficientes instalaciones, inexistencia de evaluaciones de riesgos y nula vigilancia de la salud.

Al respecto, la Ley 31/95 estableció en su art. 45 un sistema de exigencia de responsabilidades distinto al de las empresas, y sólo para la Administración General del Estado. Pero este precepto ni siquiera se ha desarrollado.

Hay un vacío legal respecto a centros de trabajo de Comunidades Autónomas y, sobre todo, Administraciones locales, en cuanto a órganos competentes y procedimientos para la exigencia de responsabilidades. Obviamente la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene unos criterios técnicos de actuación, pero es imprescindible que éstos u otros se plasmen en disposiciones legales y reglamentarias de todas las Administraciones en función de sus competencias.

Tal desarrollo legal y reglamentario debiera recoger las particularidades de los centros y establecimientos militares, penitenciarios, organismos autónomos y entidades públicas empresariales.

2.2.3.3.8. Procedimiento de exigencia de responsabilidades y obligaciones de los trabajadores por cuenta propia:

Debiera desarrollarse lo establecido en el art. 3 de la Ley 31/95 respecto a los trabajadores autónomos en materia de prevención de riesgos laborales. Deben establecerse con claridad las obligaciones y derechos en esta materia de los trabajadores de alta en el Régimen Especial de Autónomos, de alta como trabajador por cuenta propia del Régimen Especial del Mar y de alta como trabajador por cuenta propia del Régimen Especial Agrario.

Se da la paradoja de que los autónomos no tienen incluida la protección por accidentes de trabajo, teniéndola los trabajadores por cuenta propia del mar y agrario. Y no guarda coherencia alguna esta regulación en lo que a la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales se refiere.

Tampoco contribuye a facilitar la coherencia del acervo normativo aplicable la circunstancia de que una disposición reglamentaria específica como el Real Decreto 1627/97, de 24 de octubre, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción regule, en su artículo 12, las obligaciones de los trabajadores autónomos, sin que esas obligaciones se hayan establecido con carácter general para los autónomos que trabajan en todos los sectores.

2.2.3.3.9. Debe desarrollarse reglamentariamente la previsión legal que establece la publicidad, a través de los medios que se determinen, de las sanciones impuestas por infracciones

muy graves, una vez firmes (art. 40.2.c de la Ley de Infracciones y Sanciones —LISOS—), y a la vista de los resultados obtenidos podría contemplarse la posibilidad de ampliar la medida a las sanciones de carácter grave.

2.2.3.3.10. En punto a los aspectos relativos a auditorías, organismos de certificación y entidades formativas ha de señalarse lo siguiente:

La regulación de las auditorías resulta incompleta, omitiendo aspectos muy importantes como el relativo a los conocimientos exigibles a los auditores, el seguimiento de su aplicación por las empresas, etc. Por todo ello cabe efectuar las propuestas que a continuación se formulan:

a) Necesidad de determinar períodos iniciales y plazos periódicos de las auditorías y contenido de las mismas.

Resulta imprescindible establecer con precisión cuándo debe efectuarse la primera auditoría, acortar la periodicidad de las mismas y establecer el contenido de dichas auditorías. Debieran auditarse también los servicios de Prevención ajenos, en su actuación en las empresas con las que han suscritos conciertos para la prestación del Servicio de Prevención ajeno. Una cosa es que un Servicio de Prevención ajeno reúna los requisitos para su autorización y otra muy distinta es su actuación concreta en cada empresa.

b) Determinación de qué equipos e instalaciones de las empresas deben ser objeto de certificación por un organismo de control autorizado.

Debería desarrollarse reglamentariamente qué maquinaria, equipos e instalaciones deben ser objeto de certificación por un organismo certificador y en cuáles bastaría un informe técnico por personal de la empresa o por el propio Servicio de Prevención ajeno; clarificaría mucho la actual situación de confusión en beneficio de empresarios y trabajadores y del necesario control por parte de las Administraciones públicas competentes.

c) Determinación de criterios para la autorización de auditores.

Del mismo modo que, como se ha indicado antes, es preciso conseguir una armonización de los criterios de las distintas Comunidades Autónomas en relación con la autorización de los servicios de prevención; asimismo resulta necesaria una uniformidad en los criterios de las autoridades laborales autonómicas en cuanto a la capacitación, medios y ámbitos de actuación de los auditores autorizados.

Constituye un error no aplicar con rigurosidad los criterios reglamentariamente establecidos para las autorizaciones de las auditorías,¹⁴ ya que de dichas auditorías va a depender en gran medida la aplicación correcta del espíritu de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Por otro lado, como pone de manifiesto el informe Durán, el mero cumplimiento de los requisitos de acreditación no basta para garantizar el adecuado ejercicio de sus funciones por parte de las entidades auditoras, ni que exista una oferta de calidad por parte de las distintas entidades auditoras que compiten en el mercado, aspectos cuya supervisión debería correr a cargo de los organismos públicos competentes.

¹⁴ Estos criterios vienen regulados en el Capítulo V del Real Decreto 39/97, de 17 de Enero.

d) Control de la financiación pública a las entidades formativas y control por las Autoridades Laborales de las autorizaciones a las mismas.

Debería reconducirse la actual inflación de entidades formativas en materia de prevención de riesgos laborales. Son innumerables los cursos y masters, tanto presenciales como a distancia, organizados por entidades públicas, privadas, asociaciones empresariales, centrales sindicales, etc.

Deben adoptarse criterios más restrictivos en cuanto a la acreditación de entidades formativas al objeto de la impartición de las cualificaciones establecidas en el capítulo VI del Real Decreto 39/97, de 17 de Enero.

Se considera necesario que los planes educativos públicos asuman de forma reglada la impartición de los niveles formativos, sobre todo en cuanto a la cualificación de niveles intermedio y superior; más adelante nos referiremos de forma específica al tema de la formación.

e) No existe en la actualidad ningún sistema de seguimiento de la aplicación en las empresas de las recomendaciones contenidas en las auditorías. Deben establecerse los medios que garanticen que las deficiencias o fallos advertidos por la auditoría serán subsanados en un plazo adecuado, toda vez que la eficacia de las auditorías se deriva de la realización práctica de las mejoras que se deriven de la documentación.

2.2.3.4. POTESTAD REGLAMENTARIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

En cuanto a la potestad reglamentaria de la Comunidad Autónoma, ya hemos dicho que, al tratarse de normativa básica, el Gobierno de Aragón no puede desarrollar un importante papel en relación con la normativa referente a la prevención de riesgos laborales. No obstante, aunque sea poco, apenas se ha llevado a cabo.

Por ejemplo, el Art. 28 del Reglamento de los Servicios de Prevención ordena a los órganos competentes de las Comunidades Autónomas que hayan recibido los correspondientes trasposos de servicios, y la Comunidad Autónoma de Aragón los ha recibido, la creación de un registro en el que serán inscritas las entidades especializadas que hayan sido autorizadas como servicios de prevención. Si por registro se entiende una libreta en la que se anoten cronológicamente y según se vayan aprobando el nombre y la dirección de los referidos servicios, es posible que el registro exista, pero si por el contrario por registro entendemos la anotación de las sucesivas vicisitudes que puedan surgir en la vida del servicio inscrito, de modo y manera que en un momento determinado se pueda conocer con cierta exactitud cuál es la composición y competencia del servicio y su efectividad, es evidente que no existe. Es decir, la competencia es escasa pero tampoco esta pequeña parcela se ejerce demasiado.

Por otro lado, ha de ponerse de manifiesto la inexistencia de un Registro Público de Delegados de Prevención, el cual debería crearse, pues este Registro Público permitiría un conocimiento exacto de los delegados de prevención, lo que posibilitaría trasladarles con mayor facilidad, por parte de las Administraciones, toda la colaboración e información necesarias para que pudieran desarrollar en sus centros de trabajo con mejor eficacia su fundamental misión.

En todo caso, hemos de valorar muy positivamente la próxima puesta en marcha del Instituto de Salud y Seguridad

Laboral de Aragón, anunciada recientemente por el Excmo. Sr. Consejero de Economía, Hacienda y Empleo de la Diputación General de Aragón.

2.3. LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y NORMAS REGLAMENTARIAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Nuestro sistema de Seguridad Social incluye dentro de su ámbito de protección no sólo las denominadas contingencias o riesgos comunes (como enfermedad, maternidad, etc.), sino también las llamadas contingencias o riesgos profesionales (accidentes y enfermedades profesionales). La transcendencia de la distinción entre contingencias comunes y profesionales radica, principalmente, en el diferente tratamiento de las prestaciones derivadas de riesgos profesionales que se concreta, por ejemplo, en la percepción de prestaciones superiores, al incluirse las horas extraordinarias en la base de cotización, en la posibilidad de que se imponga al empresario un recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad e higiene, en la no exigibilidad de un período de carencia, etc.

Por otro lado, al sistema de Seguridad Social le interesa que exista una adecuada política de prevención, para disminuir y evitar las situaciones de necesidad a las que tienen que hacer frente sus mecanismos protectores. En la medida en que una mejor prevención evite la producción de accidentes y la aparición de enfermedades profesionales, se producirá una reducción de gastos sociales (tanto de atención sanitaria como de prestaciones económicas). En este sentido, el sistema de Seguridad Social, interesado en incentivar la prevención, debe evitar que la configuración de los mecanismos aseguratorios, cuya finalidad es reparadora y no preventiva, desincentive las medidas de prevención que pueden establecerse en las empresas para evitar accidentes.

En los informes recabados en el presente expediente se ha estimado la conveniencia de reformar la normativa de riesgos laborales en lo referente a la materia de Seguridad Social, en los siguientes aspectos:

2.3.1. MODIFICACIÓN DE LA DEFINICIÓN LEGAL DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

En España, históricamente, se ha tenido un concepto amplísimo del accidente de trabajo en orden a una mejor acción protectora, lo cual, siendo loable desde el punto de vista de nuestro Sistema de Seguridad Social, implica una inflación de la estadística que no resulta homogénea con ningún país de la Unión Europea y que guarda una débil relación con la normativa de prevención de riesgos laborales, cuya Ley 31/95, de 8 de noviembre, no menciona ni el concepto de accidentes de trabajo ni el de enfermedad profesional, como es lógico en una Ley de prevención. (A salvo de la disposición adicional primera, que establece, a efectos de Seguridad Social, la vigencia de las definiciones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.)

Estima el Informe del Profesor Durán que podrían estar declarándose como accidentes de trabajo daños con otro origen en torno a un 4 por 100, según algunas estimaciones, en el período 1993-1999.

Se propone en dicho informe delimitar un concepto legal de accidente de trabajo propio de la legislación preventiva,

distinto del que opera en el marco reparador de la Seguridad Social, al entender que la amplitud de la noción de accidente de trabajo que se protege por el sistema público se ha hecho tan amplia que es difícil de utilizar como instrumento operativo a efectos de prevención. Una noción más restringida de accidente laboral no tiene que significar un retroceso en el nivel de protección, porque los accidentes producidos fuera de la esfera organizativa empresarial podrían seguir protegiéndose igual por la Seguridad Social a través de la categoría intermedia de «accidentes de servicio» —que guardan una relación mediata con el trabajo o que se producen con ocasión del mismo—, pero al margen de la responsabilidad del empresario y cuya prevención exige políticas ajenas al ámbito laboral. En este sentido podría resultar también útil el concepto de «daño derivado del trabajo». El mismo informe pone de manifiesto que el propio modelo conceptual del sistema de registro, a partir del que se obtiene la información, responde a una finalidad indemnizatoria y no preventiva, proponiendo la modificación del actual modelo de parte de accidentes para incluir nuevas variables que permitan conocer las causas del accidente, identificar los accidentes de trabajadores cedidos por ETT, recoger cualquier otra información que resulte relevante para un mejor diseño de las políticas de prevención, etc.

Excluyendo los accidentes «in itinere», (cuyo reflejo estadístico es independiente), ha de estimarse que aumenta innecesariamente la estadística lo indicado en las letras b), e), f) y g) del apartado 2 del artículo 115 de la Ley General de la Seguridad Social (que considera accidentes laborales los acaecidos cuando se desempeñan funciones sindicales y los procesos patológicos), al igual que la presunción «iuris tantum» establecida en el apartado 1 de dicho artículo. Debieran excluirse tales conceptos de la consideración de accidentes de trabajo a nivel estadístico (aunque siguieran teniendo la misma protección a nivel de prestaciones de Seguridad Social).

2.3.2. REFORMA DE LA ACCIÓN PROTECTORA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN CUANTO AL CÁLCULO DE LA BASE REGULADORA DE LAS PRESTACIONES DERIVADAS DE CONTINGENCIAS PROFESIONALES Y OTRAS ESPECIALIDADES

En España, como en la mayoría de los sistemas europeos, por motivos históricos la protección de los llamados riesgos profesionales es diferente de la de los riesgos comunes. En efecto, la protección de los riesgos profesionales se originó históricamente con fundamento en la responsabilidad empresarial. En un primer momento, a través de la responsabilidad por culpa, propia del régimen civil, se articula la protección de los trabajadores que sufran accidentes o contraigan enfermedades como consecuencia de su trabajo; de donde se pasa, con el fin de garantizar una mejor protección de los trabajadores, a la responsabilidad objetiva por el riesgo profesional, establecida por la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900, y que se somete a un aseguramiento obligatorio en 1932. En 1966, junto al aseguramiento de los riesgos profesionales, se incorpora al ámbito de protección de la Seguridad Social una acción protectora que se había venido desarrollando en relación con las situaciones de necesidad derivadas de los «riesgos comunes»

y que va a comprender ahora dos regímenes diferenciados en función del origen de las situaciones de necesidad, según sea profesional o común, de tal forma que el aseguramiento de los riesgos profesionales se encuentra en una situación privilegiada frente a los comunes en muchos aspectos (prestaciones económicas, régimen de reconocimiento de las mismas, financiación, organización y gestión del seguro, etc.).

El que la base de cotización por contingencias profesionales pueda ser superior a la de contingencias comunes (aquella incluye horas extras y no tiene base máxima por grupo profesional), implica que la prestación económica por incapacidad temporal e incapacidad permanente parcial puede ser más alta en el caso de que acaezca por contingencias profesionales. En el caso de las prestaciones económicas por incapacidades permanentes (total, absoluta y gran invalidez), muerte y supervivencia (viudedad, orfandad y en favor de familiares), las prestaciones se calculan por salarios reales, de conformidad con el Reglamento de Accidentes de Trabajo de 1956, aprobado por Decreto de 22 de junio, lo que implica una prestación económica superior a las acaecidas por contingencias comunes. Estas circunstancias motivan que los beneficiarios persigan tal calificación con mayor énfasis que en el resto de países de la Unión Europea.

A la empresa, además, la calificación de accidente de trabajo no sólo no le perjudica económicamente sino que puede beneficiarle, ya que en la prestación económica por incapacidad temporal la cobertura de las Mutuas de Accidentes o del Instituto Nacional de la Seguridad Social nace el día siguiente a la baja médica, mientras que en las derivadas de contingencias comunes dicha cobertura nace el decimosexto día y la negociación colectiva aplicable prevé en ocasiones como mejora voluntaria que la empresa abone una determinada cantidad —normalmente el salario dejado de percibir— durante esos primeros 16 días, razón por la que a la empresa le supone un gasto adicional la consideración de la incapacidad como derivada de contingencias comunes.

Todo ello motiva en la práctica una supranotificación de accidentes de trabajo, ya que tal calificación «interesa» a empresarios y trabajadores. Prueba de ello es que, estadísticamente, los Lunes se registra un 22% más de accidentes que el resto de los días de la semana, al «arrastrar» lesiones del fin de semana que no guardan relación con el trabajo.

Entendemos que si la esencia del sistema de Seguridad Social es la reparación de situaciones de necesidad en las que puedan encontrarse los sujetos protegidos, ha de estudiarse la conveniencia de que el sistema protector atienda exclusivamente a las situaciones de necesidad en que se encuentren los sujetos protegidos y no a las causas de las que derivan esas situaciones. Y la situación de necesidad de un trabajador en situación de incapacidad temporal o de incapacidad permanente es la misma con independencia de la etiología profesional o común de la misma.

La OIT y destacados expertos han aconsejado avanzar en la equiparación del tratamiento de estas situaciones, sin atender a sus causas si bien, como reflejaba el profesor Durán en su informe ya citado, los cambios que ello implicaría son de tal calibre que es en el proceso de diálogo social en relación con dicho sistema donde deben plantearse los correspondientes debates, apuntándose en el citado informe que el cambio de modelo implicaría:

a) El establecimiento de la misma protección (sanitaria, económica, etc.) para la misma situación de necesidad, sin distinguir según el origen de dicha situación.

b) La cotización debería ser indiferenciada, desapareciendo la específica de accidente de trabajo.

c) La organización y la gestión del seguro deberían reformarse y unificarse, incidiendo fundamentalmente sobre las Mutuas que, por una parte, ampliarían su campo de actuación y, por otra, dejarían de ser «patronales», dando paso a la participación en las mismas de las organizaciones sindicales.

Esta protección indiferenciada no impediría que en caso de accidente, de concurrir culpa del empresario, pudiera el accidentado exigir al mismo a través de los procedimientos oportunos, la íntegra reparación del perjuicio ocasionado. Y tendría la gran ventaja de reducir drásticamente la litigiosidad¹⁵ y de aminorar los costes de gestión del sistema.

En todo caso, a la espera de ese debate y de los acuerdos que puedan alcanzarse en el seno del diálogo social, entendemos que con la situación que actualmente tenemos debería al menos deslindarse la calificación de accidente de trabajo a efectos del Sistema de Seguridad Social, de la calificación y ulterior registro estadístico a efectos de prevención de riesgos laborales, o bien implantar un nuevo sistema de prestaciones que implique a las empresas una mayor onerosidad en las contingencias profesionales respecto a las contingencias comunes, pues la actual situación implica una contabilidad de accidentes de trabajo muy superior a la real.

2.3.3. MODIFICACIÓN DE LA REGULACIÓN DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES

En este campo acontece la situación contraria, produciéndose una infranotificación de enfermedades profesionales, al ser obsoleta la actual regulación, constituida por el artículo 116 de la Ley General de la Seguridad Social y por el cuadro de enfermedades profesionales aprobado por el Real Decreto 1995/78, de 12 de mayo, que contienen una regulación anticuada del concepto de enfermedad profesional, que no guarda relación alguna con las especialidades preventivas de la Higiene Industrial, Medicina del Trabajo y Ergonomía y Psicología Laboral.

Prueba evidente de la caótica situación de la notificación de enfermedades profesionales es la registrada por Comunidades Autónomas, donde se aprecian divergencias de difícil justificación, tales como que en el año 2000 en Andalucía se declaren 912, en Aragón 1297, en Madrid 893, en la Comunidad Valenciana 590 y en Navarra 2.023, según los últimos datos registrados en el Boletín de Estadísticas del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, que se acompañan como ANEXO II al presente informe. Que Navarra y Aragón superen en términos absolutos a Madrid, Andalucía o la Comunidad Valenciana en cuanto a notificación de enfermedades profesionales, define por sí sola la utilidad de estas estadísticas.

Indica el informe Durán que con cierta frecuencia los profesionales sanitarios no identifican adecuadamente las

enfermedades profesionales, salvo las más tradicionales, de manera que su número se subestima sistemáticamente. Además muchas de las notificaciones, más de las que serían deseables, responden a prejubilaciones de las grandes empresas, quedando los trabajadores en situación de incapacidad permanente con tránsito a la jubilación definitiva.

En todo caso, se hace necesario actualizar la lista de las enfermedades profesionales, adaptándola a las nuevas técnicas productivas y a las nuevas patologías que implica la imparable evolución de dichas técnicas. Además, como se especifica en el informe Durán, su formulación como «*numerus clausus*» también debería ser revisada para permitir alguna aplicación residual o cierto margen de discrecionalidad judicial que evite el desfase entre las enfermedades efectivamente tipificadas como profesionales en la norma, respecto de aquellas otras no previstas expresamente pero cuya inclusión en momentos posteriores puede estar perfectamente justificada sin esperar a una reforma normativa. Por todo ello, en dicho informe se propone regular un sistema mixto de catalogación de las enfermedades profesionales, con una lista básica y otra complementaria, puramente indicativa pero no cerrada.

2.3.4. MODIFICACIÓN DE AQUELLOS COLECTIVOS INCLUIDOS EN RÉGIMENES ESPECIALES DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL QUE NO TIENEN PREVISTA EN SU ACCIÓN PROTECTORA LA COBERTURA DE CONTINGENCIAS PROFESIONALES

Los Regímenes Especiales del Sistema de la Seguridad Social en los que no se hace distinción entre el carácter común o profesional de los riesgos a efectos de prestaciones son: el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y el Régimen Especial de Empleados de Hogar.

En el caso del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o por cuenta propia es importantísima esta situación, teniendo en cuenta que a fecha 30 de junio del presente año ascendía a 92.180 el número de trabajadores afiliados a este Régimen Especial de la Seguridad Social en Aragón (superior a los 89.007 que había en fecha 31 de diciembre de 1999), gran parte de ellos en sectores de alto riesgo, como el transporte por carretera o en el sector de la Construcción.

Los accidentes, muy frecuentes, que sufren estos trabajadores no son considerados accidentes de trabajo, no notificándose la existencia de los mismos, al no estar contemplada esta posibilidad en el art. 2 de la O.M. de 16-12-87.

Esta situación provoca la picaresca del empleo de «falsos autónomos» en sectores de alto riesgo como el de la Construcción para evitar responsabilidades en las materias de prevención de riesgos laborales, del ordenamiento laboral y de la Seguridad Social.

Las modificaciones operadas en el art. 45 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, disposición ahora refundida en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y en el Real Decreto 1627/97, de 24 de octubre, son del todo punto insuficientes. Sería deseable equiparar las obligaciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales del empresario con independencia de que contrate trabajadores por cuenta ajena o a trabajadores autónomos.

¹⁵ Un importante número de litigios se ciñe a la determinación de si una determinada prestación de la Seguridad Social deriva de enfermedad común o de accidente de trabajo, porque la prestación que le corresponde al trabajador es muy diferente en uno y otro caso.

2.3.5. REFORMA DEL REAL DECRETO 2930/79, DE 29 DE DICIEMBRE, RELATIVO A LA TARIFA DE PRIMAS PARA COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES

En la actualidad las empresas cotizan en régimen de igualdad por contingencias profesionales, con independencia de que cumplan o incumplan la normativa de prevención de riesgos laborales.

Las cuotas o tarifa de primas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que, formando parte de la cotización al Sistema de la seguridad Social, son costeadas exclusivamente por los empresarios, los cuales efectúan sus aportaciones en función del riesgo que crean —es decir, se cotiza más por un conductor de camión que por un oficial administrativo, al entender que aquél genera y soporta más riesgo que éste—, pueden suponer un incentivo a la reducción de siniestros e incremento de la prevención¹⁶.

Por ello, hemos de apuntar la conveniencia de desarrollar reglamentariamente un sistema de cotización por contingencias profesionales más oneroso para las empresas que incumplan la normativa de prevención de riesgos laborales que para las que cumplan.

Ya la vieja Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1971 y algunas disposiciones de Seguridad Social preveían un incremento o reducción de las primas de accidentes en función del cumplimiento de las normas, entonces de seguridad e higiene y de la siniestralidad de la empresa. Luego han sido varias las normas que han anunciado una nueva tarifa de primas que modificase el Real Decreto 2930/1979, de 29 de Diciembre; por ejemplo, la disposición adicional segunda del Real Decreto 1993/1995, de 7 de Diciembre, Reglamento sobre Colaboración en la Gestión de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, o más tarde la disposición adicional 17.^a de la Ley 65/1997, de 30 de Diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1998 que literalmente copiada dice: «*Con el objeto de incentivar la prevención de riesgos laborales y de contribuir a la reducción de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el Gobierno establecerá, en el plazo de un año, una nueva tarifa para el seguro de accidentes de trabajo, en la que se contemplen factores y resultados en base a los cuáles se fijen las cuotas. En atención a aquéllos, las cuotas que, por aplicación de dicha tarifa, se establezcan con el carácter de básicas, podrán reducirse o incrementarse*». La nueva tarifa —sistema de «bonus/malus»— no ha sido todavía objeto de aprobación.

Es difícil fijar el criterio correcto, ya que la agravación o minoración de las cotizaciones requiere unos criterios objetivos por su importantísima incidencia económica. Una fórmula sería basar la mayor o menor onerosidad de las cotizaciones en función de las tasas de accidentalidad en relación con el sector de actividad económica de la empresa. Este dato es el más objetivo, aunque podría fomentar la no notificación de

los accidentes. Cualquier otro sistema en orden a valorar la onerosidad de las cotizaciones en función del cumplimiento de la normativa no sería objetivo al 100% y provocaría múltiples recursos a la Jurisdicción competente, respecto a las resoluciones administrativas que determinasen las valoraciones a aplicar.

Otro sistema sería mantener la igualdad en cotizaciones y penalizar a las empresas incumplidoras en cuanto al aseguramiento de la protección de las contingencias profesionales, sin perjudicar el cobro del futuro beneficiario de las prestaciones. Podría exigirse a las empresas el pago de unas tasas suplementarias a las entidades aseguradoras (Mutuas o INSS), independientes de las cotizaciones, a partir de tasas de accidentalidad superiores a las de su sector de actividad económica incrementadas en un tanto por ciento. En este caso, aunque también podría darse el fraude de la infranotificación, éste no tendría reflejo en la cotización al Sistema de Seguridad Social.

En este sentido, una de las propuestas contenidas en el informe Durán es que mientras se mantenga la cotización diferenciada por riesgos profesionales, la tarifa debe adaptarse a la actividad económica principal en la que se encuadre cada empresa, puesto que la incidencia de los accidentes varía considerablemente según la misma (ahora la cotización para la cobertura de riesgos profesionales depende de cuál sea la «actividad, industria o tarea» —108 LGSS— de la empresa y trabajador asegurados). Para evitar fraudes en el encuadramiento podría imponerse legalmente la obligación de comunicar dicho encuadramiento al delegado de prevención y/o a la representación de los trabajadores en la empresa.

2.3.6. NUEVA REGULACIÓN DEL RECARGO DE PRESTACIONES CONTENIDO EN EL ARTÍCULO 123 DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Se han expresado opiniones tanto en favor como en contra del mantenimiento del recargo de prestaciones. En este sentido el Informe Durán considera que hay que revisar la vigente regulación en el sentido de suprimir el actual recargo de prestaciones en caso de falta de medidas de seguridad y establecer un procedimiento ágil ante los Tribunales laborales para la reclamación de la íntegra reparación del daño sufrido por el trabajador accidentado en caso de culpa del empresario, quien podría asegurar su responsabilidad.

Entendemos sin embargo que, aun siendo cierto su carácter aleatorio en función de la gravedad de las secuelas y el número de beneficiarios, no es menos cierto que cubre dos aspectos importantísimos:

1.º) constituye la medida más ejemplarizante para el empresario incumplidor y

2.º) resarce al lesionado cuando sus secuelas son consecuencia causa-efecto de las infracciones a la normativa de prevención de riesgos laborales.

En todo caso, debiera establecerse la posibilidad de imputar el recargo de prestaciones a los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo que incumplan lo establecido en el art. 41 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre.

Debe mantenerse la imposibilidad del aseguramiento de este recargo y su compatibilidad con las responsabilidades de todo orden del sujeto infractor, incluida la responsabilidad penal; y deben desarrollarse reglamentariamente los criterios

¹⁶ En la documentación remitida por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo consta que en algunos países como Alemania los fondos de seguro de accidente calculan las cotizaciones en función los riesgos, por lo que el pago exigido a las empresas varía. La cantidad requerida depende del éxito de las medidas de seguridad y salud que apliquen.

de elección del porcentaje de recargo entre el 30% y el 50%, ya que en la actualidad su imposición no responde a criterios tasados y objetivos.

2.3.7. DETERMINACIÓN DE LOS INCUMPLIMIENTOS EMPRESARIALES A LA NORMATIVA VIGENTE EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES QUE IMPLIQUEN LA RESPONSABILIDAD DIRECTA DE EMPRESAS O EMPRESARIOS EN MATERIA DE PRESTACIONES DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

La responsabilidad directa del empresario viene establecida en la Ley General de la Seguridad Social en los artículos 195, (incumplimiento por parte de las empresas de las decisiones de la Inspección de Trabajo y de las resoluciones de la Autoridad Laboral en materia de paralización de trabajos) y 197 (incumplimiento de la obligación por parte de la empresa de efectuar los reconocimientos médicos previos o periódicos). En ambos artículos se establece la responsabilidad directa del empresario incumplidor de todas las prestaciones que puedan derivarse por todas las contingencias en el caso del art. 195 y por enfermedades profesionales en el caso del art. 197.

Ambas disposiciones son históricas en nuestra Legislación de Seguridad Social. Sería conveniente añadir a los mismos otro supuesto de responsabilidad directa del empresario en el caso de ausencia en la empresa de los aspectos básicos de implantación de la Ley 31/95 de 8 de noviembre en cuanto a la gestión preventiva.

3. EL PAPEL DE LOS AGENTES SOCIALES. OBLIGACIONES, DERECHOS Y RESPONSABILIDADES

3.1. EL PAPEL DE LOS EMPRESARIOS

3.1.1. SITUACIÓN ACTUAL Y PRINCIPALES DEFICIENCIAS DETECTADAS

3.1.1.1. Con carácter general hemos de señalar que la normativa vigente considera que la salud y bienestar laborales son tanto un derecho como un deber para las partes implicadas en la relación laboral, sean personas físicas o jurídicas. En particular, en el caso del empresario, se establece su obligación de prestar una protección adecuada y eficaz a los trabajadores en esta materia. Para ello está obligado a exigir a éstos la utilización de los medios preventivos de seguridad, impidiéndoles si fuera necesario la actividad laboral, en caso de que por imprudencia o negligencia incumplan el uso debido de aquéllos, incluso a través del ejercicio de la potestad disciplinaria (st. TS 23-2-94). El cumplimiento de esta obligación se traduce en la realización de una serie de actividades concretas (adoptando cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en materia de: evaluación de los riesgos, planificación de las actividades de prevención, organización de los recursos, vigilancia y control de la salud, información, consulta y

participación de los trabajadores, formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y riesgo inminente, señalización de los lugares de trabajo, adopción de las medidas necesarias para evitar o reducir riesgos en dichos lugares...) y en la posibilidad de que puedan serle exigidas una serie de responsabilidades por su omisión o actuación contraria a las normas cuyo incumplimiento da lugar a sanciones administrativas, así como, en su caso, a las responsabilidades penales y civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

El cumplimiento que el deber de protección supone para el empresario garantiza la seguridad y la salud de los trabajadores «en todos los aspectos relacionados con el trabajo» (art. 14.2 Ley 31/95), lo que se traduce en la proyección de ese deber de cuidado y de tutela no sólo sobre las cuestiones directamente relacionadas con la prestación de la actividad laboral (máquinas, herramientas, equipos personales, sustancias o productos que se manejan, etc.) sino también sobre otras más generales que condicionan el medio ambiente laboral y que pueden tener repercusión sobre la salud y la seguridad (ritmos, configuración y diseño de los puestos, contenido funcional de las tareas, distribución de la jornada, etc.).

La Ley 31/95 recuerda que es el empresario el responsable de la seguridad y que, aun siendo los propios trabajadores los que han de aplicarla, sólo podrán hacerlo correctamente si reciben las instrucciones adecuadas por parte de quien, como titular del poder de organización y dirección en la empresa, tiene una visión más amplia de los riesgos existentes en la misma, y es el responsable de organizar y ordenar las tareas que conducen a la obtención de un nivel de seguridad adecuado.

Esta seguridad habrá de adaptarse a las características de cada empresa, con un proceso de especialización radicalmente distinto y opuesto al tradicional y antiguo esquema de acuerdo con el cual el mero cumplimiento de una normativa estática y estandarizada, como era la representada por la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo (OM de 9 de Marzo de 1971) situaba a las empresas en una zona de relativa impunidad que, paradójicamente, nada tenía que ver con la real ausencia de riesgos laborales.

3.1.1.2. Para los empresarios la prevención normalmente es un gasto del que no se obtienen compensaciones inmediatas, no apreciándose los posibles beneficios de la prevención al notarse sus efectos a largo plazo. Es cierto que ningún empresario desea ver accidentados a sus trabajadores, pero para el pequeño y mediano empresario la prevención o la seguridad y salud se suelen centrar en la puesta a disposición de los trabajadores de equipos de protección individual (que aquéllos no siempre utilizan), más que en una distinta organización del trabajo que elimine los riesgos de la empresa que ellos dirigen. Los empresarios se fijan de forma primordial en los aspectos productivos y económicos al objeto de sobrevivir a la competencia, y disponen de poco tiempo para asumir la abundante documentación que les facilitan los servicios externos de prevención de la cual ellos deben estudiar y cumplimentar una buena parte.

Es necesario un cambio en la mentalidad empresarial en cuanto a la idea de prevención de riesgos laborales asumiendo esa materia como un elemento básico de la competitividad

empresarial y del desarrollo de las relaciones laborales, esencial para el propio éxito de la empresa en la actividad a la que se dedica, debiendo considerarse una inversión y no un simple gasto. En este sentido, no puede la empresa ignorar lo que le cuesta la falta de prevención ni las pérdidas que le supone, en términos de productividad y calidad, que sus trabajadores sufran accidentes (indemnizaciones, jornadas perdidas, desprestigio, etc.). Hay que asumir que sólo las personas saludables y motivadas pueden aprovechar su capacidad intelectual y creativa, y por ende, trabajar a pleno rendimiento, así como que si se quiere explotar efectivamente el potencial innovador que ofrecen las medidas preventivas, es preciso convertir la salud y la seguridad en componentes integrales de la ética de las empresas. Las medidas preventivas encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo y las capacidades productivas vienen a potenciar la competitividad de las empresas, por lo que el afán por alcanzar los objetivos económicos y la obligación social de crear condiciones de trabajo seguras y saludables, lejos de excluirse mutuamente, resultan compatibles y complementarios. Desde la Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo se ha puesto de manifiesto que reducir los accidentes laborales no es sólo un imperativo moral y legal sino un objetivo de gran interés para las empresas dado que por lo general, las empresas con más éxitos son las que muestran las mejores estadísticas en la prevención de accidentes. En definitiva, mantener buenos niveles de seguridad y salud es un buen negocio.

El empresario a veces no acaba de asumir que la colaboración del trabajador según sus posibilidades (arts. 14.4 y 29.1 de la Ley), se incrementará notablemente en la medida en que éste reciba información y formación respecto de los riesgos generales de la empresa y de los particulares de los de su puesto de trabajo «dentro de la jornada» (art. 19.2 de la Ley), y como consecuencia de ello la formación se ve reducida al mínimo posible con las negativas consecuencias que ello conlleva a efectos de seguridad y prevención de riesgos; por contra, la experiencia demuestra que allí donde se han establecido planes para los trabajadores de concienciación informativa y de formación frente a riesgos, los accidentes se han visto reducidos muy sensiblemente.

Es por todo ello de esencial interés promover acciones tendentes a cambiar la mentalidad de algunos empresarios en materia de prevención, superando criterios exclusivamente economicistas o tendencias hacia el formalismo y la burocratización.

3.1.1.3. Al margen de las anteriores consideraciones de carácter general, podemos asimismo concretar las siguientes deficiencias detectadas:

3.1.1.3.1. Insuficiencia de provisión de recursos económicos destinados a instalaciones, maquinarias y equipos.

Estando constituido nuestro tejido empresarial por pequeñas y medianas empresas, resulta cierto que muchas de ellas no pueden hacer frente a las importantes exigencias de la normativa de prevención de riesgos laborales por carecer de medios humanos y materiales suficientes para acometer los retos de una obligatoria y exigente gestión preventiva.

Las interminables cadenas de contratistas y subcontratistas que caracterizan, hoy en día, la mayoría de los procesos

productivos, implican que los trabajadores afectados por los riesgos dependan de empresas sin los recursos necesarios para una eficaz gestión preventiva.

3.1.1.3.2. Falta de personal en plantilla con cualificación suficiente en materia de prevención de riesgos laborales.

La inmensa mayoría de las empresas no tienen en su plantilla personal con cualificación suficiente para efectuar una gestión preventiva aceptable. La externalización total a través de Servicios de Prevención ajenos, máxime en el caso de las Pymes, provoca que éstos acudan al centro de trabajo con una periodicidad excesivamente dilatada, lo que provoca que no exista una verdadera gestión preventiva.

En definitiva, como ya hemos apuntado anteriormente, en la práctica se aprecia que únicamente se busca cubrir los aspectos formales al objeto de intentar eludir las imposiciones de sanciones y las posibles responsabilidades. La gestión preventiva queda reducida, en muchos casos, a una visita inicial del Servicio de Prevención ajeno que elabora la evaluación inicial y la planificación preventiva y queda a la espera de próximos avisos de las empresas, avisos que no suelen producirse con la periodicidad que requiere una adecuada gestión preventiva.

3.1.1.3.3. Existencia de otros incumplimientos del ordenamiento laboral en distintos aspectos (jornada, descansos, vacaciones, contratos de trabajo, movilidad funcional, etc.) que coadyuvan a la producción de accidentes.

La precitada estructura de nuestro tejido empresarial en pequeñas y medianas empresas provoca que la representación de los trabajadores en las pequeñas empresas sea inexistente o de poco peso específico, lo que facilita ciertos incumplimientos de aspectos básicos de ordenación del trabajo como la jornada, descansos, empleo estable, trabajadores con formación e información suficiente, etc.

Estos aspectos, como corrobora la estadística de siniestralidad laboral, perjudican notablemente una adecuada gestión preventiva. En particular, en sectores de alto riesgo como la construcción y montajes industriales, a los excesos de jornada se añade la necesidad de emplear mucho tiempo en los desplazamientos para ir y volver del Centro de Trabajo, lo que provoca que el trabajador dedique casi doce horas al trabajo, contribuyendo a disminuir la atención necesaria que aquél requiere con el consiguiente aumento de probabilidades de que se produzcan accidentes de trabajo.

3.1.1.3.4. Incumplimiento de las obligaciones de información, formación, participación y consulta respecto a trabajadores y representantes de los trabajadores.

En las empresas de tamaño pequeño y medio y como consecuencia de determinadas carencias en la evaluación inicial de riesgos consistentes en la no realización de una evaluación por puestos, no se cumple con lo preceptuado en los artículos 18 y 19 de la Ley 31/95 en cuanto a la información a los trabajadores de los riesgos de «cada tipo de puesto de trabajo o función» y en cuanto a la formación suficiente de las medidas preventivas a adoptar «centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador». Se intenta suplir estas carencias información y formación con documentos generalistas que nada o muy poco tienen que ver con

su puesto de trabajo o función específica, ya que no han sido correctamente evaluados. Tal situación es común en los contratos de trabajo de corta duración. Por su parte, en las empresas de tamaño pequeño y medio por inexistencia de los delegados de prevención o por el poco peso específico de éstos no se obtiene la finalidad prevista en los artículos precitados y en el capítulo V de la Ley 31/95 (dedicado a la «consulta y participación de los trabajadores»). Además, hay cierta tendencia a confiar las actividades de la gestión preventiva a los técnicos de los servicios de prevención propios y/o ajenos sin que en las actuaciones preventivas se cumpla con lo establecido en dichos preceptos en punto a las garantías de información, consulta y participación de los trabajadores y/o sus representantes.

3.1.1.3.5. Necesidad de ejercitar el poder disciplinario de las empresas por los incumplimientos de los trabajadores.

Tradicionalmente nuestras empresas no ejercitan el régimen disciplinario por los incumplimientos de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales prevista, con carácter general, en el artículo 29 de la Ley 31/95 y en el artículo 58 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

A diferencia de la persecución de otros incumplimientos laborales de los trabajadores en otras materias, en lo que respecta a la prevención de riesgos laborales las empresas no aplican el régimen disciplinario que en la inmensa mayoría de los casos no tienen ni siquiera previsto, y aunque alegan desconfianza en las ulteriores decisiones de la Jurisdicción del Orden Social, lo cierto es que no siempre les preocupa lo suficiente.

En la mayoría de los accidentes de trabajo interviene el factor humano, siendo habitual que, una vez producido, la propia empresa indique que el incumplimiento del trabajador del procedimiento ha coadyuvado o incluso ha sido determinante en la producción del mismo, pero nunca se suelen tomar medidas con anterioridad al accidente.

Casi nunca una empresa ha utilizado la consideración de la imprudencia temeraria prevista en el art. 115.4.b) de la Ley General de la Seguridad Social para rechazar la calificación de un accidente como de trabajo, siendo frecuente sin embargo alegar imprudencias temerarias en los recursos a las sanciones por los mismos accidentes, lo que demuestra que a las empresas, al responder del pago de las prestaciones el INSS o la Mutua, únicamente les preocupa apreciar la conducta del trabajador en relación con el accidente cuando se les imputa algún tipo de responsabilidad, no en el resto de los casos.

Entendemos que los empresarios deben crear en los centros de trabajo un clima de seguridad y por ello cuando las situaciones de inseguridad son imputables al propio trabajador deben ser corregidas debidamente. Es muy habitual que trabajadores que disponen de equipos de protección individual no los empleen¹⁷ al igual que son frecuentes los incumplimientos por los trabajadores de los procedimientos de trabajo escrito

cuando éstos existen. Al igual que se controla el horario, la productividad y la calidad del trabajo, debe controlarse que el operario cumpla con sus obligaciones en esta materia.

3.1.2. LA EXTERIORIZACIÓN DE LOS SERVICIOS Y LAS SUBCONTRATAS

3.1.2.1. Vamos aquí a hacer una breve referencia al fenómeno de la exteriorización de los servicios y las subcontratas, para poner de manifiesto la importancia de concienciar a los empresarios que participan en este tipo de situaciones del interés de cumplir con sus obligaciones legales en materia preventiva, sin perjuicio de remitirnos a las propuestas de modificaciones normativas que con anterioridad hemos consignado en el presente informe en lo que se refiere a este fenómeno de la subcontratación.

En la actualidad las empresas se centran cada vez más en el denominado «corazón del negocio», o lo que es lo mismo, procuran hacer muy bien aquello para lo que son creadas y dejan a terceros, también especialistas en su materia, el resto de tareas. Así por ejemplo las grandes superficies comerciales se centran en la venta y no en la reposición o almacenamiento de los productos ni en el mantenimiento de las instalaciones o el reparto, u otras muchas funciones colaterales a la venta pero que no consisten en vender. Éstas se dejan a empresas auxiliares especializadas en cada una de estas cuestiones, en la confianza de que lo van a hacer mejor y con un mayor grado de eficiencia. Es lo que se llama exteriorización de los servicios y que normalmente se instrumenta a través de una subcontrata. Normalmente los sindicatos no ven con buenos ojos la figura de las subcontratas debido a que en el caso de crisis la empresa principal va a reducir costes prescindiendo de ellas. Por otro lado la incidencia de esta figura sobre el factor trabajo es también fácilmente comprensible: en la subcontrata se tiende normalmente a condiciones de trabajo en todos los órdenes —y el preventivo es uno de ellos—, inferiores a las existentes en la gran empresa.

Pero además, también es frecuente que esa descentralización productiva se produzca incluso dentro del recinto de la empresa principal. La Ley en su art. 24 establece los mecanismos de coordinación, información y vigilancia en los tres escalones en que pueden coincidir las empresas en un mismo lugar: Información de los riesgos del principal a las subcontratas cuando coincidan varias en un mismo centro de trabajo —servicios de mantenimiento y limpieza en una fábrica de automóviles, por ejemplo—; coordinación y mutuo conocimiento de los riesgos que cada una genera y vigilancia cuando la subcontrata sea de la misma actividad que la principal.

3.1.2.2. Dejando a un lado la controversia doctrinal e incluso jurisprudencial en torno al concepto de «propia actividad», lo cierto es que algunos empresarios no adoptan casi ninguna medida en lo que a la coordinación de actividades e información mutua de riesgos se refiere y ello probablemente porque aún no están demasiado informados de esta obligación o porque los servicios de prevención aún no actúan como debieran en este campo; todo ello, al margen de la parca actuación administrativa en cuanto a la exigencia de responsabilidades por las correspondientes infracciones administrativas.

¹⁷ En particular, el art. 17 de la Ley 31/95 establece en su apartado 2 el deber del empresario de velar por el uso efectivo de los equipos de protección individual que deban utilizar los trabajadores cuando sean necesarios; es decir, que habrá que poner los medios para que los trabajadores utilicen los equipos siempre que sea necesario y en la forma correcta. Existe, por tanto, un deber de entrega del medio de protección, cualificado por el deber de vigilancia sobre la actividad al respecto de los trabajadores, que debe prever no sólo las distracciones o imprudencias que pueda cometer el trabajador sino incluso las posibles desobediencias que deberán ser controladas haciendo recurso a las facultades de corrección y disciplina.

3.1.2.3. Ha de lograrse cambiar la mentalidad tanto de empresas contratantes como contratistas en materia preventiva, para asumir que la seguridad de los trabajadores que prestan servicios interesa tanto a unas como a otras. Hay que pensar que la reputación de la empresa matriz sufrirá menoscabo a causa de un incidente en sus locales provocado por un contratista y no hay que olvidar, por otro lado, que las multas pueden alcanzar cuantías muy elevadas que, bien por el juego de la solidaridad, bien por las acciones de regreso, pueden repercutir muy desfavorablemente sobre el balance económico de la empresa, sobre todo si ésta es de pequeñas dimensiones. Por ello, el empresario debe vigilar y cumplir todas sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales y además asegurarse que la empresa principal o contratista con la que está vinculado lo hace también, de forma que mientras se realicen las actividades encargadas por la empresa principal se estén observando adecuadamente todas las medidas preventivas y de protección necesarias, sin que la existencia de una contrata o subcontrata conlleve una menor protección de los derechos del trabajador en este campo.

3.1.3. LA PREVENCIÓN EN LA PEQUEÑA EMPRESA

3.1.3.1. PLANTEAMIENTO GENERAL

3.1.3.1.1. Las empresas pequeñas y medianas pueden encontrarse con una mayor dificultad económica para asumir transformaciones de alto coste. Estamos pensando en una empresa de reducida dimensión, absolutamente independiente de otras, que realiza la totalidad del proceso productivo al que se dedica, con estructuras de personal flexibles y polivalentes, con una aplicación igualmente flexible de las condiciones de trabajo referidas a jornada o salario, poco evolucionada tecnológicamente y con un alto grado de fragilidad económica (escasa capacidad financiera y de endeudamiento y difícil acceso a fuentes de financiación ventajosas).

Estas microempresas no suelen tener ninguna estructura de gestión, sino una estructura muy informal, en la que el propietario o director se encarga de todo, desde el marketing y las finanzas hasta la administración rutinaria de la oficina. Efectivamente, nadie se encarga de la salud y seguridad y no cuentan con ningún especialista interno en esta materia. Estas empresas se centran, lógicamente, en conseguir contratos y hacer el trabajo, por lo que les preocupan menos las exigencias de los organismos oficiales.

Las pequeñas empresas comportan otros riesgos para la salud y seguridad (si bien es cierto que la seguridad y la salud en el trabajo en muchas ocasiones no dependen tanto de la dimensión de la empresa como del tipo de actividad, del sector en que se integre, de los procesos productivos que se empleen, de las prácticas de trabajo, del nivel tecnológico o del grado de formación de directivos y trabajadores, entre otras circunstancias). La ausencia de una estructura de gestión puede significar que nadie es definitivamente responsable de nada, aunque todos sean responsables de todo. La importancia otorgada al trabajo en curso relega todo lo demás a un lugar secundario, incluida la seguridad. No tienen competencia específica en materia de salud y seguridad y es posible que no sepan dónde obtenerla o que no reconozcan su necesidad. Sin embargo, la empresa tampoco puede permitirse

económicamente la pérdida o interrupción causadas por un accidente que detenga el trabajo emprendido por el contratista, o alguna interrupción de la cadena de suministro de componentes

3.1.3.1.2. En este sentido, en el propio artículo 118 A del Tratado de la Unión Europea: expresamente se dice que las Directivas de salud laboral «evitarán establecer trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas». Se parte, por tanto, de que la capacidad de las pequeñas empresas en esos órdenes (administrativos, de gestión, financieros o de coste, jurídicos o de obligaciones y responsabilidades) es igualmente más reducida o limitada si se compara con la de las empresas de grandes dimensiones; y se pretende que las normas de salud laboral no tengan esas consecuencias negativas sobre las empresas pequeñas o medianas.

Ciertamente, nada justifica la exigencia de un nivel de seguridad diferente para las pequeñas empresas de dimensión más reducida que están obligadas de igual modo que las empresas grandes al cumplimiento estricto de las cargas que las normas de prevención prevén para todas ellas sin distinción. Sin embargo, los empresarios pequeños se van a encontrar una mayor cantidad de dificultades u obstáculos ante trámites a cumplir o documentación a presentar, pues su cumplimentación puede resultar más dificultosa para ellos en razón de su menor capacidad administrativa y técnica. Por ello es deseable en este terreno que por la Administración se facilite a este tipo de empresas una información clara, amplia, precisa y reiterada. También existen obstáculos importantes desde el punto de vista técnico u organizativo a la hora de aplicar las exigencias legales. En este punto la labor de apoyo de las autoridades públicas debe centrarse en acciones de asesoramiento y formación dirigidas específicamente a las pequeñas y medianas empresas e incluso de ayuda técnica directa para constituir el servicio de prevención. Por último otras trabas importantes son las de tipo financiero o económico, que no deben traducirse en un incumplimiento de las obligaciones de seguridad con el pretexto de la carencia de capacidad financiera para afrontarlas, pero sí que pueden justificar acciones públicas de apoyo financiero a las empresas en este terreno (subvención a iniciativas de seguridad, fundamentalmente de tipo formativo; facilitar el acceso a fuentes de financiación no particularmente costosas para hacer frente a los gastos de establecimiento de las medidas de seguridad; financiación de iniciativas en materia de seguridad adaptada a la pequeña empresa, etc.). Posteriormente abordaremos el tema de los incentivos con mayor detenimiento.

3.1.3.1.3. De especial interés en este tipo de empresas resulta la idea de la participación; lo importante es el resultado final que no es otro que el que los trabajadores directamente afectados por la situación de seguridad de la empresa tengan la oportunidad real de intervenir en la gestión de la seguridad, ya sea a través de intermediarios representativos elegidos por ellos, ya sea directamente mediante fórmulas participativas directas. Por otra parte, la información correcta y la formación adecuada son también instrumentos eficaces para garantizar que esa participación se hace con pleno conocimiento de las circunstancias concurrentes y a partir de un mínimo dominio técnico de las cuestiones en las que se participa.

3.1.3.1.4. En definitiva, no solo la pequeña empresa no debe ser un ámbito de atenuación de las obligaciones empresariales sino que, por el contrario, debe constituir un espacio de exigencia reforzado. La situación de las empresas muy pequeñas, que posiblemente no disponen de medios internos en materia de salud y seguridad y no reconocen sus necesidades al respecto, poseyendo estructuras informales de gestión, puede propiciar la desatención de las normas de salud y seguridad. Sin embargo, aunque a la pequeña empresa se le exige la misma protección que al resto, y nunca va a poder alegar desconocimiento o falta de recursos para estar informada de sus deberes como forma de atenuar o exonerarse de su responsabilidad, lo cierto es que va a tener más dificultades para llevarla a cabo; por lo tanto se hace necesario un mayor apoyo institucional en este ámbito (subvenciones, asistencia técnica —y no sólo informativa o documental—, etc.).

3.1.3.2. DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

El empresario, en el cumplimiento de sus obligaciones en punto a la organización de los recursos para el desarrollo de las actividades preventivas, además de la posibilidad de constituir un servicio de prevención propio o acudir a un servicio ajeno, puede asumir personalmente la actividad de prevención cuando se trate de empresas de menos de seis trabajadores y cuyas actividades no la excluyan de tal posibilidad, desarrolle habitualmente su actividad profesional en el centro de trabajo y tenga la capacidad correspondiente a las funciones a desarrollar. Asimismo puede designar uno o varios trabajadores para ocuparse de esta materia en la empresa, siempre que sean los suficientes en número y posean la capacidad adecuada y los medios y tiempo necesarios para atender sus funciones.

Lo más frecuente será que el pequeño empresario no pueda o no sepa asumir esta obligación por sí sólo o designando trabajadores debido a la insuficiencia de medios humanos y materiales necesarios, y de información o capacitación propia o de sus empleados, y recurra a entidades ajenas a la empresa, especializadas en esta materia para complementar u organizar las actividades de prevención y protección. Entendemos no obstante que ha de posibilitarse al pequeño empresario el mayor nivel de información y ayuda técnica para que pueda acudir a la modalidad de prevención que más le convenga sin verse limitado por la falta de información o de capacidad, debiendo la Administración adoptar cuantas medidas estén en su mano para hacer esto posible.

Aunque luego volveremos a hacer referencia a ello, adelantamos ya la idea de que ante el Justicia se ha denunciado algún supuesto en el que un empresario, habiéndose atenido a lo consignado por el Gobierno de Aragón en los libros que publica para la evaluación de riesgos en pequeñas empresas, ha sido no obstante sancionado por la Inspección de Trabajo al no considerar ésta que las medidas adoptadas en virtud de dichas publicaciones fueran aptas. Asimismo se ha denunciado que en la práctica el empresario pequeño carece de conocimientos técnicos suficientes para realizar su propia autoevaluación de riesgos, aun disponiendo del material informativo que la Administración Autonómica le suministra.

Esta situación ha de ser subsanada mediante la difusión de una información más asimilable y más completa (que contemple

todos los riesgos inherentes a una empresa de la actividad de la que se trate) adecuada a lo que luego se va a exigir a estas empresas (para lo que deberá existir la oportuna coordinación entre Administraciones), y proporcionándose ayuda técnica o financiera al pequeño empresario para adquirir los niveles de formación y la capacidad adecuada que le permita acudir al sistema de prevención que más le interese valorando las posibilidades que la Ley ofrece, sin verse limitado por sus escasos conocimientos o capacidades técnicas y abocado a acudir a un servicio de prevención ajeno con el único fin de cumplimentar formalmente lo que la Ley le exige.

Valorando positivamente las actuaciones del Gobierno de Aragón en materia preventiva destinadas a las pequeñas empresas, entendemos que su labor debe completarse con otro tipo de incentivos y actuaciones de acuerdo con las consideraciones realizadas.

3.1.4. PRÁCTICAS FRAUDULENTAS DENUNCIADAS ANTE EL JUSTICIA

A la hora de valorar la evolución cuantitativa de la siniestralidad no podemos dejar de consignar en este estudio la práctica que se ha venido a denunciar desde distintos ámbitos ante el Justicia, según obra en la documentación aportada al expediente. Nos hemos referido antes al fenómeno de una apreciable «supranotificación» de accidentes de trabajo, que conllevaría una discrepancia entre los datos reflejados por las estadísticas de accidentes de trabajo y los reales. Las prácticas a las que ahora vamos a referirnos vendrían también a alterar la corrección de las estadísticas sobre siniestralidad laboral, aunque en un sentido contrario al apuntado, porque lo que producirían es una ocultación de accidentes de trabajo que en realidad se han producido.

Se ha puesto de manifiesto ante esta Institución el surgimiento de un fenómeno consistente en pagar permisos retribuidos a los trabajadores a cambio de no coger la baja laboral, al que se denomina «encubrimiento de la siniestralidad». Esta práctica se estaría extendiendo entre algunos empresarios como una forma de reducir los accidentes de trabajo a efectos de control por la Administración competente, si bien los trabajadores que aceptan dicho permiso retribuido no se están dando cuenta de que a la larga esto puede repercutir sobre su salud, ya que en un futuro los accidentes no declarados pueden degenerar en una enfermedad por la que no percibirán en caso de que se agrave su situación y no puedan seguir trabajando las prestaciones correspondientes por incapacidad o invalidez profesionales; todo ello —según se ha denunciado—, favorecido por algunas Mutuas de Accidentes, que no declararían los partes de accidentes con baja. Asimismo se ha expresado ante el Justicia una práctica llevada a cabo por alguna Mutua de Accidentes consistente en clasificar los accidentes graves como si fueran leves, perjudicando de este modo a los trabajadores afectados, y ocasionando que las estadísticas no reflejen la verdadera situación de la Comunidad Autónoma.

En particular, se han denunciado las prácticas de alguna empresa en connivencia con el servicio de prevención propio de la misma y con la Mutua correspondiente, consistente en lo siguiente —reproducimos literalmente la denuncia formulada ante el Justicia de Aragón—:

«Cuando los operarios se accidentan realizando su trabajo, el Servicio de Prevención propio con V.º B.º de la Dirección, aconseja al trabajador antes, durante o después de ser atendido en la Mutua, que no pida o no haga uso de la incapacidad temporal por accidente de trabajo, ofreciéndole a cambio permisos retribuidos con el 100% del salario, mientras cura o se repone de sus lesiones bien en su domicilio, ausentándose de la empresa, o en el centro de trabajo en algunos casos. Por su parte los médicos de la Mutua remiten al trabajador accidentado a la empresa sin extender el correspondiente parte de incapacidad temporal. Una vez en el centro de trabajo la empresa indica al trabajador accidentado que en el caso de que tome la incapacidad temporal por accidente se investigará lo sucedido y se le sancionará si procede, por lo que debido al desconocimiento por los trabajadores de normativas y regulaciones sobre seguridad, salud y prevención, acceden a la propuesta de la Dirección o servicio médico de empresa, para evitar sanciones y en beneficio de ésta. Ello supone un perjuicio para el trabajador pues se pierde, si procede, el incremento por falta de medidas de seguridad. No obstante si el trabajador opta por coger la incapacidad temporal por accidente o enfermedad común, la empresa no pone ninguna objeción».

Otra modalidad denunciada es la siguiente: «... los servicios médicos de la Mutua remiten al trabajador al centro de trabajo y al servicio médico de la empresa sin cursar el correspondiente parte de incapacidad laboral por accidente. Los trabajadores son «convencidos» por el servicio médico de la empresa o por la propia Dirección para que no soliciten la incapacidad temporal por accidente. En caso contrario se les advierte que se estudiará el accidente y se sancionará; los operarios, si bien son atendidos de sus lesiones en las instalaciones de la Mutua, no se les extiende el correspondiente parte de incapacidad temporal. El alta médica de los trabajadores accidentados sin incapacidad temporal y su vuelta al centro de trabajo e incorporación al mismo es determinada por la Dirección de la empresa o por el Servicio de Prevención propio y no por los servicios médicos de la Mutua. Se suele dar el caso de que el trabajador no esté recuperado del todo y se vuelva a accidentar de nuevo e incluso más gravemente.

Esto supone que en la empresa denunciada no haya oficialmente accidentes de trabajo, a pesar de que se han producido en la realidad. Al no existir parte con baja o incapacidad temporal el accidente queda sin notificar, registrar o calificar y no se puede realizar el análisis estadístico del mismo. Queda también sin clasificar su grado, sin otro control que el interno de la empresa si lo hay».

En esta misma línea se ha denunciado «... la emisión de altas médicas por curación cuando realmente ésta no se ha producido, evitando gastos para la Mutua, sobre todo cuando se ha terminado el contrato y el trabajador cobra la prestación por accidente de trabajo».

A la vista de las anteriores denuncias recibidas ha de señalarse que la institución del Justicia carece de competencias para investigar y supervisar la actuación de empresas o entidades privadas, no pudiendo verificar la realidad de las prácticas consignadas. Sin embargo, dado que este tipo de conductas han sido denunciadas desde diversos ámbitos, entendemos oportuno reflejarlas en este informe. Deberá ser la Inspección de

Trabajo y Seguridad Social la que realice cuantas actuaciones estén en su mano a fin de detectar y combatir, en su caso, esta fraudulenta situación que, de verificarse que es cierta, vendría a cuestionar la fiabilidad de las estadísticas disponibles.

3.2. LOS TRABAJADORES

3.2.1. SITUACIÓN GENERAL. NECESIDAD DE INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

Aparentemente los trabajadores son la parte más interesada en la inexistencia de accidentes y en que la prevención de los riesgos laborales y todo lo concerniente a su salud y seguridad laborales se lleven a las cotas más elevadas posibles. Así lo manifiestan ellos cuando son preguntados y sus representantes por medio de los sindicatos; sin embargo, la realidad puede ser otra muy distinta.

En primer término ha de ponerse de manifiesto la necesidad de mentalizar a los trabajadores de la importancia del cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Resulta necesario concienciar a los trabajadores de la obligatoriedad de cumplir con todas y cada una de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales como una obligación más de las asumidas en su contrato de trabajo. El nivel de concienciación debe llegar a que requieran en su caso en sus puestos de trabajo la existencia de procedimientos de trabajo escritos que indiquen los riesgos existentes en un puesto de trabajo o función y las medidas preventivas que deben adoptarse.

Es significativa la nula utilización por parte de los trabajadores de la facultad que les confiere el art. 21 de la Ley 31/95 en cuanto a la posibilidad de ausentarse de su puesto de trabajo en los supuestos de riesgos graves e inminentes, al igual que la prácticamente nula aplicación de las facultades de paralización de actividades que atribuyen a los representantes de los trabajadores el artículo precitado y el art. 19 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las denuncias formuladas en materia de prevención de riesgos ante la Autoridad Laboral o ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social rara vez tienen un contenido neto en materia preventiva. Normalmente se entremezclan diversas cuestiones y en el fondo siempre late una preocupación económica.

Tampoco se conocen casos en la Comunidad Autónoma en que se haya pedido la aplicación de lo dispuesto en el art. 23 del Real Decreto 1561/95, de 21 de Septiembre, sobre jornadas especiales, es decir, frente a la imposibilidad de reducir el riesgo la reducción de jornada. Por el contrario se opta sin vacilaciones por la mercantilización de la salud que suponen los pluses de penosidad, toxicidad, peligrosidad, etc.; y en el artículo 14 del Acuerdo de Cobertura de Vacíos firmado en Abril de 1997 por CEOE y CEPYME y por UGT y CCOO, al referirse a los complementos salariales, todavía se refiere a ellos.

Nunca será suficiente el insistir en el hecho de la información y la formación, lo que nos parece absolutamente fundamental. Es más, una ligera contemplación de la política de la Unión Europea en esta cuestión demuestra como en buena medida el ejecutivo comunitario hace descansar la práctica

totalidad de su actuación en política preventiva en la información de los trabajadores respecto de los riesgos de su centro de trabajo y en especial de los propios del trabajo que desempeñan; y en la formación, que les va a enseñar cómo protegerse frente a ellos. En la medida en que se informe y forme al trabajador, éste irá adquiriendo conciencia de los peligros a que se enfrenta, sabrá defenderse de ellos y tendremos un trabajador más responsable.

3.2.2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Por otro lado, hay que poner de manifiesto la ausencia en los convenios colectivos de todo ámbito de cláusulas normativas en materia de prevención de riesgos laborales. A pesar de que la Ley 31/95 permite que sus disposiciones se mejoren y desarrollen en los convenios colectivos, la experiencia en Aragón y en otras Comunidades Autónomas (según se deduce de algunos de los informes remitidos al Justicia desde sus respectivos Gobiernos Autonómicos) demuestra que las referencias a las salud laboral en los convenios colectivos muestran una escasa y pobre utilización de dicha posibilidad.

Es frecuente el olvido en la negociación colectiva de los aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales. Los convenios colectivos sectoriales y, sobre todo, los convenios de empresa, constituyen el marco necesario de adecuación de una normativa generalista como la actual a las necesidades concretas de las empresas. Es la negociación colectiva la única posibilidad de suplir el silencio de la normativa actual respecto a la dotación de medios técnicos a los representantes legales de los trabajadores y sobre todo para establecer facultades de codecisión que la normativa no prevé.

Por ejemplo, puede hacerse referencia al sector de la construcción, que es uno de los que porcentualmente más accidentes provoca, situación que, en alguna medida puede ser debida a la extracción de la mano de obra que participa en la misma toda vez que la construcción es el paso por el que la mano de obra que abandona el campo entra en la industria. Derogada la Ordenanza de la Industria de la Construcción, Vidrio y Cerámica de Agosto de 1970 y publicados ya dos Convenios Generales de la Construcción en los que se habla muy en detalle de algunos aspectos, continúa el apartado referido a la seguridad y salud laborales refiriéndose a la vieja Ordenanza laboral que incorpora en estas materias en su totalidad. La Ordenanza de 1970 fue la transcripción al pie de la letra del Reglamento de Mayo de 1952 también mencionado en este trabajo que está vigente por la Tabla de vigencias de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene de 1971. Esta situación resulta paradójica en un sector tan problemático como el de la construcción, ocasionándose un evidente desfase entre la normativa a la que se remite el convenio y la realidad de cualquier obra en construcción que pueda observarse en la vía pública, dado que los andamios han dejado de ser de madera —como a los que se hace referencia en las ya tan lejanas normas citadas— y las cuerdas de cáñamo y algodón tampoco se emplean ya.

Aunque se van dando algunos pasos en este sentido, lo cierto es que en general, los temas de la seguridad y salud de los trabajadores son una cuestión de orden secundario entre las materias objeto de negociación y parece primar el aspecto de la compensación económica, pues se citan pluses

de penosidad, toxicidad y peligrosidad y se contemplan seguros y complementos de las prestaciones sociales en un gran número de los convenios.

La propia dinámica de la negociación dificulta que se traten estos aspectos.

Podría ampliarse el contenido mínimo de los convenios colectivos establecido en el art. 85 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a determinados aspectos que requieran la conformidad de la representación legal de los trabajadores, empezando por la elección del sistema de organización de los recursos preventivos y en los demás aspectos básicos de la normativa vigente de prevención de riesgos laborales.

En este sentido el informe Durán considera que la importancia que atribuye la Ley 31/95 a la negociación colectiva en determinadas materias recomienda estimular la acción de los agentes sociales a fin de diseñar un marco de autorregulación capaz de adaptarse a las necesidades concretas de las unidades productivas, y aconseja que las partes sociales reflexionen sobre la posibilidad de acometer una negociación de ámbito interconfederal que, al estilo del Acuerdo de Cobertura de Vacíos en 1997, ofrezca pautas de avance a los negociadores de ámbitos inferiores respecto de los contenidos y materias a incluir en los convenios colectivos. Asimismo apunta la posibilidad de reconocer legalmente la necesidad de que los acuerdos de empresa establezcan su propio marco regulador, en el entendimiento de que el ámbito empresarial es adecuado para la adaptación y acomodación de las previsiones de la Ley 31/95, recordando que un campo de especial atención por parte de la negociación colectiva por su eventual incidencia global en materia preventiva debería ser el relativo al tiempo de trabajo y a los descansos, pues todos sus elementos guardan, sin duda, relación directa con los problemas de la seguridad y salud en el trabajo; y que al mismo tiempo debería ponerse más el acento en los deberes y responsabilidades de los trabajadores en materia preventiva.

3.2.3. DELEGADOS DE PREVENCIÓN Y REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES

Ha de ponerse de manifiesto asimismo la necesidad de que los representantes de los trabajadores y centrales sindicales se doten de medios técnicos y adquieran formación técnica suficiente en orden al ejercicio de sus funciones.

Es deseable que los delegados de prevención y/o representantes legales de los trabajadores, con la colaboración de las centrales sindicales se doten de medios técnicos y formación técnica al objeto de poder dar respuesta fundada a los criterios establecidos por las empresas y servicios de prevención.

En la actualidad la inmensa mayoría de los representantes legales de los trabajadores no tienen posibilidad de ejecutar en sus centros de trabajo contra-informes de las decisiones de los empresarios y servicios de prevención.

La Ley 31/95 debió haber previsto la posibilidad de que los representantes legales de los trabajadores pudieran requerir directamente a los Servicios de Prevención determinados

informes y evaluaciones. En la actualidad en el mejor de los casos únicamente se les consulta no facilitándose su participación activa en la toma de decisiones.

Igualmente cabe apuntar la conveniencia de la implicación de los Delegados de Prevención en la investigación de accidentes y a los efectos de la veracidad de la notificación de los mismos.

Debería establecerse normativamente la obligación de que la representación de los trabajadores tuviera que elaborar un informe de todos y cada uno de los accidentes acaecidos en su centro de trabajo.

Asimismo es fundamental que entre las modificaciones a efectuar en el actual modelo de parte de accidente de trabajo establecido en la O.M. de 16 de Diciembre de 1987 se establezca la necesidad de la firma de los delegados de prevención y/o representantes legales de los trabajadores junto a la del representante de la empresa. En este sentido sería también conveniente establecer normativamente que el informe que efectúa la empresa por sí o por el servicio de prevención ante un accidente de trabajo fuera firmado también por los representantes legales de los trabajadores.

Estas cautelas evitarían, o al menos reducirían, partes de accidente e informes interesados que no responden fielmente a la realidad.

3.2.4. LOS TRABAJADORES TEMPORALES Y EL MERCADO DE TRABAJO

3.2.4.1. LA TEMPORALIDAD

Las estadísticas nos han puesto de manifiesto que el tipo de contratación laboral tiene una incidencia sobre la accidentalidad. Cuestión que merece tratamiento singular es la referida a los contratos temporales

De acuerdo con las estadísticas el mayor número de accidentes se agrupa en los trabajadores temporales, pero no es menos cierto que hoy el gran número de trabajadores con contrato por tiempo cierto es uno de los problemas sociales más importantes de la clase trabajadora: un número muy importante de trabajadores —normalmente los más jóvenes y los menos experimentados— tienen contratos temporales, con lo que no es extraño que una buena parte de los accidentes se centren en estos trabajadores. Desconocemos el efecto que contrato indefinido y baja experiencia —baja información y formación— produciría en la siniestralidad, al igual que también desconocemos los resultados sobre la accidentalidad del efecto contrario, es decir, temporalidad y trabajador experimentado. En todo caso, está claro que la temporalidad desfavorece la formación y dificulta la información, y en este sentido es casi seguro que la temporalidad no contribuye a favorecer un ambiente preventivo sano.

En este sentido el informe del profesor Durán al que ya nos hemos referido con anterioridad, a partir de los datos sobre los accidentes en jornada de trabajo con baja acaecidos entre 1989 y 1999, pone de manifiesto que casi un 53 por 100 los sufrieron personas que tenían una relación laboral de carácter temporal, relación que se repite, aunque parece menos acusada, cuando se atiende a la gravedad de los accidentes; con la matización de que el 5 por 100 de los siniestros en el

total del referido período no pudo ser clasificado según el tipo de contrato por no haber sido consignada esta información en el parte de accidente. A partir de este cálculo¹⁸ se afirma en el mencionado informe que en dicho período la incidencia fue dos veces y media más alta entre los asalariados con contrato temporal que entre quienes tenían contrato indefinido. Además, como pone de manifiesto el informe Durán, los asalariados con contrato indefinido mantienen un índice muy estable a lo largo de todo el período mientras que el índice correspondiente a los temporales ha crecido constantemente desde 1993.

Se constata al respecto en dicho informe que desde la incorporación a un puesto de trabajo hasta la adquisición de una plena destreza en las tareas hay un lapso en el que, precisamente por no haber adquirido aún esa plena destreza, es posible que haya una mayor frecuencia de errores, algunos de los cuales comportarían mayores riesgos para la salud; por lo que en general la temporalidad aparece ligada a la incidencia de los accidentes de trabajo. Asimismo se indica que uno de los factores que con mayor frecuencia se ha asociado al riesgo de sufrir un accidente de trabajo es la experiencia laboral, ya que parece lógico que contar con cierta experiencia o destreza en las tareas desempeñadas contribuirá a reducir ese riesgo, concluyéndose que parece acreditada una estrecha asociación entre temporalidad y riesgo de accidentes de trabajo. Por tanto, aun descartando que una eventual reducción de la temporalidad fuese capaz, por sí sola, de reducir sustancialmente el riesgo de siniestros laborales, la incidencia de esta reducción en la disminución de la accidentalidad sería, en todo caso, muy positiva. Sin perjuicio de lo anterior, no hay que perder de vista que la gran rotación de puestos de trabajo que se da en muchas contrataciones (y por tanto, rotación de riesgos) también se encuentra en los trabajadores fijos en cierta medida, pues en las empresas cada vez se da una mayor plurifuncionalidad de sus empleados, lo que conlleva que resulte difícil que un trabajador esté siempre en el mismo puesto, debiendo rotar para una sustitución o por necesidades de la producción.

En todo caso, el propio artículo 28 Ley 31/95, al imponer el mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud para trabajadores temporales que el que tienen los restantes empleados, parte del dato de que los trabajadores temporales están más expuestos a los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales debido a que, normalmente, se contrata a estos empleados para trabajos con más carga o riesgo, el tipo de integración de los mismos en la empresa (marginal, de corta duración, en tareas secundarias e inestables) tiene como consecuencia que accedan con más dificultades a los medios para combatir la inseguridad en el trabajo —tales como la información la formación o las vías de representación— y no se les aplican del mismo modo que a los demás trabajadores las medidas de seguridad y de prevención.

La posible realización de cursos intensivos a los trabajadores para poder conocer los riesgos a los que estarán sometidos

¹⁸ Denominador: población afiliada en alta con cobertura específica por esta contingencia distribuida entre indefinidos y temporales de acuerdo con la estructura que arroja la clasificación de los asalariados de la Encuesta de Población Activa.

podría contribuir a paliar esta situación de desprotección en la que se encuentran los empleados con menos experiencia.

En todo caso, apreciándose una estrecha relación entre temporalidad y mayor riesgo de accidentes de trabajo, entendemos 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, como uno de los caminos para luchar contra los altos índices de siniestralidad que hoy existen.

3.2.4.2. EL MERCADO DE TRABAJO

Vinculado con el anterior aspecto está la referencia al mercado de trabajo, de tal suerte que el riesgo mayor corresponde a quienes tienen una baja capacidad de negociación; esto es, a quienes ocupan posiciones de mercado poco favorables y, en primer lugar, a los jóvenes. Como pone de manifiesto el informe del profesor Durán, este grupo muestra trayectorias laborales iniciales de tipo caótico, cuyo origen principal sería la rotación. Se trata de trayectorias tales que se ocupan, en muy breve plazo, empleos muy distintos, y su mayor frecuencia parece responder de modo inverso al nivel de formación inicial; ello impide una efectiva acumulación de experiencia y saber hacer, y dificulta una integración real en el empleo. De esta forma, los rasgos típicos de este grupo, serían su juventud, su bajo nivel de formación y su condición de temporales, combinada en ocasiones con períodos de desempleo y el desempeño de tareas que no exigen cualificación, entendida ésta como formación y experiencia. El resultado en los datos de accidentes es palpable, por lo que se proponen iniciativas como: intensificar la política formativa, adoptar medidas para una mejor integración en el mundo educativo y laboral o redoblar esfuerzos en el marco de la formación continua para mayor y mejor formación en el puesto de trabajo.

En relación a las mujeres ha de señalarse que la superior incidencia de accidentes laborales en los varones que en las mujeres puede explicarse, en parte, por el mayor peso que representa la población ocupada masculina en actividades con elevada incidencia de la siniestralidad laboral (construcción, industria) y el mayor peso de la población ocupada femenina en actividades con bajas tasas de siniestralidad (determinados servicios, administración); por tanto, no es que la mujer se encuentre en unas condiciones mejores en lo que a prevención de riesgos laborales se refiere, sino que no existe una plena integración del colectivo femenino en todos los ámbitos del mercado laboral y, en consecuencia, la exposición a riesgos diferentes conlleva que los daños también resulten diferentes. No hemos de sentirnos satisfechos, por ende, con estos índices menores de siniestralidad laboral en la población ocupada femenina, porque no dimana de una mayor y más eficaz prevención sino de una marginación de la mujer en determinadas esferas laborales. El objetivo ha de ser la plena integración de la mujer en todos los sectores del mercado laboral, pero con la aplicación de unas medidas preventivas que eviten la producción de accidentes.

4. LA ADMINISTRACIÓN

4.1. LA POTESTAD EJECUTIVA DEL GOBIERNO DE LA NACIÓN

El art. 13 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales crea como órgano colegiado asesor de las Administraciones Públicas en la formulación de las políticas de prevención y como órgano institucional de participación en materia de seguridad y salud en el trabajo una Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que presidida por el Secretario de Estado de Empleo y Relaciones Laborales (hoy Secretario General de Empleo) puede formular propuestas en relación con criterios y programas generales de actuación. Su secretaría, órgano de apoyo técnico y administrativo, recae en la Dirección del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

La tarea de esta Comisión en la que debe confluir el conocimiento de todos los problemas preventivos de la nación y de la que podrían y deberían partir ideas respecto a la realización de programas nacionales de lucha y promoción a favor de la prevención, no es conocida y su trascendencia exterior es escasa. Podría darse a esta tarea una mayor difusión y relevancia en la consecución de los objetivos que le son propios.

4.2. LA POTESTAD EJECUTIVA DEL GOBIERNO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

4.2.1. COMPETENCIAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA Y VALORACIÓN DE LAS ACTUACIONES REALIZADAS

4.2.1.1. Al Gobierno de la Comunidad Autónoma de Aragón corresponde la ejecución de la legislación social en general (ex art. 149.1.17.^a de la Constitución Española, art. 39.1.2.^a del Estatuto de Autonomía de Aragón) y en especial el de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo y complementarias, y los Reales Decretos 568/1995, de 7 de Abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Aragón en materia de Gabinetes Técnicos Provinciales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, y 572/95, de 7 de Abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Aragón en materia de Trabajo (Ejecución de la Legislación Laboral) —BOE de 10 de Mayo de 1995—.

El ejercicio de esta competencia se ejerce a través de la Dirección General de Trabajo ubicada en el Departamento de Economía, Hacienda y Empleo de la Diputación General de Aragón. De la misma manera y como órgano de participación y encuentro de los agentes sociales y la Administración de la Comunidad existe un Consejo Aragonés de Seguridad y Salud en el trabajo, presidido por el titular del Departamento y regulado por Decreto 182/1996, de 7 de Octubre, que se reúne con cierta periodicidad.

De la Dirección General de Trabajo dependen, directamente los Gabinetes Técnicos de Higiene y Seguridad en el Trabajo y, funcionalmente, en lo que a esta materia se refiere, la

Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social con los cometidos que le atribuye tanto su Ley ordenadora 42/97, como el art. 9 de la Ley 31/95. De igual manera y en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en fecha 29 de Marzo del año 2001, se firmó el correspondiente convenio (fue publicado en el BOE de 7 de Junio de 2001) que para el perfecto cumplimiento de la norma.

4.2.1.2. Tanto desde la Dirección General de Trabajo (DGT) como desde el Consejo se han promovido campañas de toda índole, tanto de carácter publicitario como de contenido sustancialmente técnico en aras de la promoción de la Ley y de la reducción de accidentes. Consideramos muy positivo el esfuerzo que la Administración autonómica ha venido realizando al poner en marcha en los últimos años múltiples iniciativas, a algunas de las cuales nos referiremos a continuación. Sin embargo, la accidentalidad laboral es un problema que subsiste y que debe llevar a mantener o iniciar acciones para erradicarlo. Por ello, vamos a efectuar a continuación algunas valoraciones de las actuaciones realizadas por la Administración autonómica que queremos reflejar desde un punto de vista constructivo, de aportar ideas, formular propuestas y buscar soluciones, y no desde un punto de vista crítico o ignorante de todas las iniciativas realizadas que han resultado eficaces.

Uno de los logros más destacables del Gobierno de Aragón y de su Dirección General de Trabajo es, sin lugar a dudas, la que inicialmente se denominó «Campaña 677», más tarde «Campaña 2000», y por último y a nivel nacional «Campaña Aragón».

La «Campaña 2000» está también inspirada en la idea de que un gran número de accidentes se concentran en un pequeño número de empresas, de tal manera que controlando a esas empresas y tratando de reducir en ellas los siniestros se podría obtener una importante reducción en el porcentaje de los siniestros en la Comunidad. A tal fin y una vez obtenido el correspondiente listado de las empresas con más siniestros en función de su actividad se procedió a dividir el trabajo: El seguimiento de los sectores de construcción, empresas de trabajo temporal y Administración pública se adjudicó a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el resto de actividades a los miembros del Gabinete de Higiene y Seguridad. El resultado al poco tiempo fue muy positivo y si bien no se consiguió una curva descendente sí se logró paralizar el incremento de la siniestralidad de modo y manera que tanto el Gobierno de la Nación a través del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales como el resto de las Comunidades Autónomas del Estado trataron de imitar con mejor o peor fortuna el modelo de seguimiento adoptado.

El propio Informe del profesor Durán pone de manifiesto, en relación a la implantación de políticas preventivas en el ámbito autonómico que los planes de acción contra la siniestralidad que mejores resultados han obtenido han sido aquellos que, como el programa Aragón, han optado por las intervenciones selectivas en determinados ámbitos de actividad o en empresas que presentaban altos índices de siniestralidad, concentrando en ellas las diversas actuaciones: notificaciones, visitas, emisión de informes y seguimiento mensual por parte de la Inspección de Trabajo.

El impulso inicial se obtuvo mediante una carta del Director General a todas y cada una de las empresas del programa en las que se les retrataba como una de las empresas con más siniestros de la Comunidad dentro de su sector al tiempo de que se les avisaba de una futura visita del Gabinete y de la Inspección. La reacción de muchos de los empresarios fue fulminante ya que al objeto de evitar el baldón y el desdoro hicieron lo necesario para reducir los siniestros; sin perjuicio de que hubiera unos cuantos con los que se debieron utilizar medios más expeditivos, incluso la sanción.

Sin embargo ahora estamos en el tercer año del programa que de las 677 empresas iniciales se incrementó a 2000 —de ahí su nombre—, y las empresas de los listados comienzan a repetirse por tercera vez en bastantes casos, lo que puede ser un indicio de que el modelo esté comenzando a agotarse en alguna medida y que la visita de los técnicos del Gabinete de asesoramiento en la gestión no es suficiente. Por otro lado para valorar la efectividad de los resultados, la aparente bonanza actual de la campaña se debe ver a la luz del decrecimiento de la actividad habido en 2001, especialmente en el sector de la construcción, el más conflictivo a estos efectos.

Un segundo paso podría ser no ya tanto la emisión de un informe respecto de la gestión como la comunicación directa a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de las faltas o defectos concretos de estas empresas de persistir en la misma situación, con la clara finalidad de la compulsión mediante la sanción. Al mismo tiempo podría ensayarse respecto de alguna de ellas, las más recalcitrantes, la posibilidad de que la autoridad Laboral decida en función de la frecuencia de la siniestralidad de la empresa obligarle a constituir unos servicios de prevención propios en los términos de los arts. 14 y 15 del RSP.

Un segundo programa intentado por la DGT es el denominado «Cero Accidentes», que sustancialmente consiste en la adscripción voluntaria de las empresas y sus trabajadores a la obtención de este logro. Para ello se firma un compromiso por la dirección de la empresa y los trabajadores de que se va a hacer lo necesario para reducir el número de siniestros. Se trata de un efecto concienciación sobre los agentes sociales sin que la adscripción al programa tenga más consecuencia.

4.2.2. OTRAS PROPUESTAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Con independencia de los resultados perseguidos con estos programas «cero Accidentes» y «Programa 2000/Aragón», entendemos que por parte de la Dirección General de Trabajo deberían de intentarse otras actuaciones que deberán de ir desde una tarea de mayor coordinación de las Administraciones, hasta el diseño de campañas concretas de inspección —sobre máquinas específicas o determinados tipos de accidentes—, campañas con ayuda financiada a empresas, pasando por una mayor concienciación de las Administraciones Públicas. Analizaremos a continuación algunas propuestas que nos parecen destacables.

4.2.2.1. MAYOR CONCIENCIACIÓN POR PARTE DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

En relación a este extremo se nos ha puesto de manifiesto en el curso del expediente que son bastantes los Planes de

seguridad referidos a obras de los que es promotora la propia Administración, bien sea el Gobierno de Aragón, bien la Diputación Provincial, bien los Ayuntamientos, en los que se consigna como presupuesto del mismo la cantidad de «cero» (0) pesetas. Es evidente que si el promotor de la obra en la realización del estudio preceptivo no incluye para seguridad ninguna cantidad no se está fomentando la concienciación de las empresas respecto al interés del problema.

Si por parte de las Administraciones públicas se adoptase una actitud de exigencia de condiciones de seguridad y salud a las empresas contratistas y subcontratistas de la Administración podrían obtenerse resultados importantes en la reducción de accidentes.

El artículo 33 del Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de Junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas se refiere a la suspensión de las clasificaciones (que son una especie de habilitación para contratar). En su apartado tercero, y de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo d) del artículo 20 de ese mismo texto legal, se establece como causa de suspensión el incurrir en infracción muy grave en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Esta medida administrativa tiene mucha relevancia en el caso de la pequeña empresa. Ciertamente, hay muchas de éstas cuya actividad principal es contratar con la Administración. De ello depende en muchos casos la propia viabilidad económica y existencia de la empresa. Por ello, el pequeño empresario debe estar atento a todas sus obligaciones y sobre todo a aquellas cuyo incumplimiento le pueda ocasionar la imposición de una sanción por la comisión de una infracción grave (o bien una condena por la comisión de un delito en materia de seguridad y salud laboral). En este supuesto el grado de diligencia debe extremarse y evitar en la medida de lo posible que acontezcan estos hechos.

4.2.2.2. INICIATIVAS DE COORDINACIÓN DE TODAS LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS COMPETENTES EN LA MATERIA

Urge que se establezcan las bases para una mayor coordinación entre todas las Administraciones Públicas en las ramas laborales, sanitarias, medio ambientales y de industria al objeto de realizar actuaciones de fomento de la prevención de riesgos laborales.

Resulta asimismo lógica la necesidad de coordinar todos los Departamentos que en cada Administración asumen dichas competencias, de igual modo que la Administración General del Estado y las Administraciones Autonómicas deberían actuar con criterios únicos y aplicables a todo el territorio del Estado.

En particular, por lo que se refiere a la Inspección de Trabajo y a la Diputación General de Aragón hemos de poner de manifiesto que se ha denunciado al Justicia la falta de coordinación ante supuestos como el siguiente (ya anteriormente adelantado): El Gobierno de Aragón publica unos libros para la evaluación de riesgos en pequeñas empresas, y posteriormente la Inspección de Trabajo ha sancionado a alguna de ellas al no considerar aptas las medidas adoptadas en virtud de dichas publicaciones.

Esta situación, de verificarse, habría de ser subsanada, de tal forma que se unifiquen criterios y se facilite a los pequeños empresarios una información sobre la actuación que deben realizar adecuada a lo que luego se les va a exigir.

Se hace preciso asimismo establecer cauces fluidos de colaboración entre los distintos Departamentos del Gobierno de Aragón con incidencia en el tema de la Prevención de Riesgos Laborales (En especial: Economía, Hacienda y Empleo; Industria, Comercio y Desarrollo; Sanidad, Consumo y Bienestar Social; Agricultura; Medio Ambiente; Obras Públicas, Urbanismo y Transportes; y Educación y Ciencia).

4.2.2.3. CAMBIOS EN LA FORMA DE ACTUACIÓN DE LOS ANTIGUOS GABINETES TÉCNICOS PROVINCIALES TRANSFERIDOS A LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Los antiguos Gabinetes de Seguridad e Higiene en el Trabajo, antes dependientes del Ministerio de Trabajo y ahora de las Comunidades Autónomas, dedican un importante esfuerzo a la divulgación-formación de la gestión preventiva, habiendo descendido considerablemente su actuación de campo consistente en el examen de las instalaciones, maquinarias, equipos y útiles de trabajo de los centros de trabajo.

En este sentido se nos ha puesto de manifiesto una destacable ausencia del técnico de seguridad e higiene del Gabinete en los talleres de las empresas, bien por su escaso número —lo que ha de llevar a plantear la conveniencia de su incremento—, bien por cuanto se esté centrando su actividad en tareas de carácter burocrático más que en las propias de visita a los talleres —que no a las oficinas— de las empresas y luego elaborar un informe de lo visto tras su visita.

Se considera que es la propia empresa a través de la organización de los recursos preventivos quien debe cumplir dicha obligación, limitándose la actuación de los órganos técnicos de las Comunidades Autónomas al asesoramiento, formación y análisis de estadísticas de accidentalidad. Esta nueva forma de actuación amparada por el espíritu de la Ley 31/95, siendo muy interesante, motiva que las actuaciones sean de carácter excesivamente generalista, no entrándose a detalle.

Ciertamente, no podemos dejar de valorar la labor que los Gabinetes están realizando. Así, en el primero de los informes que el Gobierno de Aragón nos remitió se indicaba que los tres Gabinetes son centros continuos de información, que es aprovechada tanto por empresarios como por trabajadores, quienes tienen libre acceso no solamente a los técnicos de plantilla sino a la biblioteca del Gabinete de Zaragoza y a los fondos documentales de los Gabinetes de Huesca y Teruel. Se informaba asimismo de que el Servicio de Seguridad e Higiene y Condiciones de trabajo ofertó en su día a las asociaciones empresariales, asociaciones sindicales, colegios profesionales, centros de enseñanza, etc., la biblioteca del servicio que, a partir de ese momento, es asiduamente visitada por los interesados en el tema. También se nos expresaba que la línea de asesoramiento a todo tipo de empresa permanece continuamente abierta en la DGT, a través de su Servicio de Seguridad e Higiene y Condiciones de Trabajo y que en la práctica las solicitudes efectuadas por empresas, sean del tamaño que sean, son atendidas en un plazo de tiempo muy breve si requieren visitas técnicas y de inmediato si el empresario

consulta telefónica o presencialmente a los Gabinetes de Seguridad e Higiene. Se añadía por último que los Gabinetes ofrecen formación básica de trabajadores fuera del programa de cursos que se plantean anualmente

Sin embargo, estimamos que la actividad actual todavía resultaría más completa y eficaz si se añadiera una mayor actuación de campo.

No es lo mismo visitar un centro de trabajo para comprobar la gestión preventiva de la empresa, que visitar un centro de trabajo para, además, inspeccionar sus instalaciones, maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo.

4.2.2.4. ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN PARA UNA CULTURA DE LA PREVENCIÓN

En este sentido, la Administración debe promover la difusión de la importancia de los temas relativos a la seguridad y salud laboral y de una cultura de la prevención mediante campañas de sensibilización sobre la gravedad y extensión de la siniestralidad laboral actual y la necesidad de aunar esfuerzos para disminuirla a través de la Prevención de Riesgos Laborales.

A estos efectos, vamos a formular a continuación algunas de las propuestas que podrían resultar de interés. Algunas de ellas ya se están llevando a cabo en Aragón y en otras comunidades Autónomas.

4.2.2.4.1. Campañas en los medios de comunicación

Es interesante difundir la entidad de estos problemas y de una cultura de la prevención en los medios de comunicación (radio, televisión, prensa) a través de intervenciones y espacios específicos afines.

En este sentido, si bien nos consta que el Gobierno de Aragón ya ha realizado alguna campaña publicitaria, no podemos dejar de proponer que se sigan llevando a cabo actuaciones periódicas, a través de los medios de comunicación, de campañas de sensibilización de carácter general, sectorial o dirigidas a colectivos específicos en relación con los riesgos laborales y medidas preventivas, incidiendo en los riesgos y peligros de la actividad laboral, sus consecuencias personales, familiares, sociales, laborales, económicas (en particular, gasto social que genera en pensiones, gastos sanitarios —medicina, farmacia, tratamientos rehabilitadores, etc.).

Se trataría de realizar campañas divulgativas y publicitarias de carácter general y sectorial que pongan de manifiesto la problemática de la siniestralidad laboral y las obligaciones de empresarios y trabajadores, enfocadas sobre todo a los sectores de actividad con mayores tasas de siniestralidad.

En general, en las distintas Comunidades Autónomas se han venido realizando campañas institucionales de choque, a nivel regional, utilizando una imagen de identificación y una frase corta o lema que se había acuñado previamente y que era repetida en toda la producción escrita y audiovisual, intentando sensibilizar a la población en general además de a la población laboral hacia los temas preventivos. Estas campañas han sido difundidas en vallas y cuñas radiofónicas, televisiones regionales, teletexto, edición de calendarios, despliegue de cartelería sobre autobuses urbanos, interurbanos e incluso Metro (en campañas como la de Madrid), cartelería

fija, radio, dípticos y cartas personalizadas a empresas, páginas en diarios —incluidos los económicos y deportivos— o revistas, spots publicitarios, pases de cines, etc.

Si bien no nos consta un resultado evaluado de la eficacia de este tipo de actuaciones, lo cierto es que cuando se ha lanzado algún tipo de campaña de esta clase en otros campos (v.gr. para evitar accidentes de tráfico, para prevenir el fraude fiscal, para promover la denuncia de los malos tratos, etc.) se ha producido una respuesta positiva de la sociedad; y cuando se relajan estas políticas vuelven a aparecer las situaciones negativas. Ha de mantenerse, por tanto, esta labor de difusión, máxime cuando los actuales sistemas de comunicación hacen posible que ésta se potencie y optimice.

En este sentido, desde la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, al definir las prioridades y estrategias de la política en materia de seguridad y salud en el trabajo en los Estados miembros de la Unión Europea se ha puesto de manifiesto que la mayoría de los Estados miembros han experimentado con la utilización de campañas como medio para la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo, y los datos parecen indicar la capacidad de estas iniciativas para producir una reducción significativa de las lesiones y las enfermedades profesionales —efecto que se basa en el aumento de la sensibilización respecto a los riesgos, que fomenta la adopción de acciones preventivas por parte de los grupos afectados—.

Las campañas dirigidas a sectores concretos, en las que participan interlocutores sociales, empresas, trabajadores y otras organizaciones intermediarias, han resultado de especial utilidad, ya que pueden ajustarse a las condiciones específicas de cada sector. También en España las campañas han demostrado su eficacia en el aumento de la sensibilización de la población respecto a los riesgos existentes y en el fomento de la acción preventiva.

Teniendo en cuenta los resultados relativos a la eficacia de este instrumento, no es sorprendente que la mayor parte de los países miembros de la CEE tengan la firme intención de mantener o ampliar su uso en el futuro. Esta actitud puede explicarse por la eficacia demostrada por las campañas en la reducción de riesgos específicos. Basándose en la experiencia acumulada, los Estados miembros han formulado objetivos más concretos al emprender sus campañas. Se trata de llegar a más personas, abordar cuestiones con un mayor grado de detalle, utilizar diversos medios promocionales y poner en marcha las campañas de un modo más regular y sistemático. La propia Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo ha elaborado un manual con las pautas básicas para tener en cuenta a la hora de poner en marcha campañas promocionales, cuyo texto se encuentra disponible en la página Web de la Agencia, y que aporta ideas muy útiles al respecto.

Las campañas deben centrarse en la mejora de la sensibilización respecto a los riesgos y la difusión de información sobre la metodología y las directrices para cumplir con la nueva legislación. En todo caso, el fomento de la cultura preventiva ha de enfocarse hacia todos los ámbitos de la sociedad y, muy especialmente, a las zonas rurales y núcleos de población con menos medios.

Otras iniciativas que podrían valorarse en este sentido, y que han sido programadas o llevadas a cabo en otras Comunidades Autónomas son el establecimiento de Convenios

Marco de colaboración entre las Administraciones laborales y los medios de comunicación, de radio y TV, para el desarrollo y difusión de programas que promuevan la prevención de riesgos laborales; el diseño, elaboración y difusión de cortometrajes sobre aspectos determinados de la prevención de riesgos laborales por sectores económicos, riesgos más comunes en los puestos de trabajo, accidentalidad, medidas preventivas, etc., que podrían ser difundidos, v.gr., en salas de proyección cinematográfica o en diferentes cadenas de TV; el diseño, elaboración, publicación y difusión de folletos, carteles, guías, manuales sobre riesgos laborales y su prevención, métodos de trabajo, consejos, advertencias y recomendaciones para los sectores, actividades, procesos de trabajo sustancias o agentes que, en función de los resultados estadísticos, tengan mayor incidencia en la seguridad y la salud de la población laboral de la Comunidad Autónoma; realización de un plan de actividades de promoción y divulgación de prevención de riesgos laborales para trabajadores por cuenta propia y que presenten necesidades específicas sobre la materia, etc.

En todo caso, en las tareas de promoción y divulgación deben participar no sólo la Administración laboral sino también los empresarios y sus asociaciones, las centrales sindicales, las Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social y todas las asociaciones, entidades e Instituciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales. Además, las acciones de promoción y divulgación han de considerarse complementarias de las acciones formativas por lo que deben ir necesariamente asociadas.

4.2.2.4.2. Otras iniciativas para la difundir e impulsar la prevención de riesgos laborales

Otras actuaciones que las Administraciones responsables podrían incluir en sus programas destinados a combatir la siniestralidad laboral son las siguientes:

4.2.2.4.2.1. Realización, impulso, participación y colaboración en jornadas, simposios y congresos y otras iniciativas de esta índole (manifestaciones de tipo comercial, ferias, exposiciones, convenciones, etc.) cuyos objetivos estén relacionados o puedan influir en la seguridad y salud en el trabajo. En este sentido se debe incrementar la participación en las manifestaciones feriales de la región relacionadas con los sectores de mayor siniestralidad.

4.2.2.4.2.2. Creación e impulso de premios a la mejor actuación preventiva, a soluciones e innovaciones más eficientes en materia preventiva, a publicaciones de mayor interés y a artículos de especial impacto o relevancia en la introducción y consolidación de una cultura de la prevención. En particular, se propone el apoyo a la publicación de trabajos monográficos o estudios que tengan como objeto la seguridad y salud laboral priorizando especialmente aquellos que se centren en problemas específicos de Aragón en esta materia.

4.2.2.4.2.3. Diseño, elaboración y edición de publicaciones técnicas para empresarios, dirigentes sindicales, Comités de seguridad y salud y profesionales en la prevención de riesgos laborales.

4.2.2.4.2.4. Realización de un programa de jornadas técnicas, reuniones, seminarios para promover y divulgar la prevención de riesgos laborales.

4.2.2.4.2.5. Establecimiento (y en su caso, mantenimiento y ampliación) de puntos de asesoramiento técnico mediante la creación de servicios telefónicos de acceso gratuito y consulta electrónica, además de la utilización de otras vías como la entrevista personal, correo y fax.

4.2.2.4.2.6. Desarrollo e impulso a acuerdos con los Colegios y Asociaciones Profesionales para que informen y asesoren en materia de prevención de riesgos laborales a sus afiliados.

4.2.2.4.2.7. Es necesario continuar prestando especial atención al sector de la construcción que, por sus propias características de peligrosidad al tener más población en riesgo, presenta especiales dificultades. Es conveniente la definición y puesta en práctica de un programa integral de seguridad y salud en el trabajo en el sector de la construcción que abarque acciones de promoción de la prevención y asesoramiento técnico, asistencia y cooperación técnica, información, divulgación, formación e investigación en materia preventiva.

4.2.2.4.2.8. Asimismo, entendemos que la categoría de los trabajadores por cuenta propia o autónomos debería recibir una mayor atención en el futuro, máxime cuando esta situación laboral no siempre es voluntaria y es utilizada a menudo por las empresas como medio para evitar sus responsabilidades sociales. Hacer llegar el mensaje de la salud y seguridad a los trabajadores autónomos, que suelen trabajar en casa y disponen de poco tiempo libre y de recursos limitados, no es tarea fácil, pero ha de lograrse que también en este ámbito la salud y la seguridad entren a formar parte de la gestión eficaz y eficiente de la empresa.

Hemos de reconocer aquí el esfuerzo de la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Aragón en este sentido, mediante la realización de múltiples actuaciones que se consignan en la documentación obrante en el expediente. No obstante a ello, no podemos dejar de hacer referencia ahora a la queja que ante el Justicia se ha formulado, en relación a los cuadernillos de la DGA dirigidos a empresas de menos de seis trabajadores, indicando literalmente que «*los empresarios pequeños no disponen de conocimientos técnicos suficientes para realizar su propia autoevaluación de riesgos*» o que «*no contemplan todos los riesgos inherentes a una empresa dentro de la actividad que realiza*»; manifestándose asimismo respecto a folletos divulgativos en que se establecen las obligaciones legales de empresarios y trabajadores, que «*este método de información no llega a todos los interesados*» o que carece de unos planteamientos informativos adecuados «*a todos los niveles culturales*». Ante este tipo de quejas hemos de insistir ante la Administración en la necesidad de adaptar los conceptos e informaciones que se trasladen a posibles destinatarios de todo tipo de niveles técnicos o culturales, facilitando una información en los términos más sencillos que sea posible, así como en la conveniencia de asegurar la difusión efectiva de la información a todos los afectados por el contenido de la misma. De poco servirá la edición de ejemplares si éstos no resultan accesibles a

los conocimientos de muchos de sus destinatarios o no llegaran a sus manos.

4.2.2.5. LA INFORMACIÓN QUE LOS EMPRESARIOS DEMANDAN

Enlazando con lo anterior, y reiterando aquí nuestro reconocimiento a la labor de información que la Administración autonómica realiza, dirigida a los empresarios, no podemos sin embargo dejar de consignar en este expediente la demanda que se nos ha venido a poner de manifiesto desde la Confederación de Empresarios de Aragón y que estimamos razonable.

Entendemos que para deducir en qué aspectos puede existir un déficit o una mayor necesidad de información a los empresarios basta con atender a cuáles son las principales consultas que éstos dirigen en los ámbitos a los que pueden acceder y, en este sentido, ha de apuntarse lo siguiente:

4.2.2.5.1. Obligaciones documentales

En relación a las obligaciones documentales se ha transmitido al Justicia la constancia existente en la Confederación de Empresarios de Aragón (CREA) de una creciente preocupación empresarial por la adecuación o no de la documentación elaborada a las exigencias de la Inspección de Trabajo. A lo largo de los últimos años se ha comprobado en dicho ámbito que la elaboración de documentación que acredite y justifique las acciones planificadas y/o implantadas para llevar a cabo una correcta y eficaz gestión de los riesgos laborales, imprescindible en todas las empresas, suponía en demasiados casos un incumplimiento frecuente originado casi siempre por falta de información.

Según se nos ha informado, en la mayor parte de los supuestos la diversidad de documentos necesarios y, esencialmente, su propia elaboración para ajustarse a los requisitos legales y a las exigencias de la Inspección de Trabajo han centrado numerosas dudas y cuestiones que las empresas han transmitido a la CREA.

A entender de los empresarios, una de las carencias claves en la gestión preventiva de las empresas de Aragón radica en la falta de información y formación en este área. Además, la falta de documentos o bien su inadecuación a las exigencias legales actuales es uno de los principales obstáculos en la implantación de la gestión preventiva.

Por ello, se nos ha trasladado desde el sector empresarial una propuesta en el sentido de constituir un grupo de trabajo formado por expertos en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que elabore un dossier de documentos orientativos necesarios para una correcta gestión de la prevención de riesgos laborales, en el que estén representados Administración, empresarios y trabajadores, Autoridad Laboral, etc. Se presenta incluso, desde la CREA, una propuesta de listado no exhaustivo de documentos que podrían estar incluidos en ese dossier recopilatorio, comprendiendo entre otros los siguientes: política preventiva, evaluación de los riesgos, planificación de la acción preventiva, planificación de la formación, revisiones reglamentarias, medidas de protección y prevención a adoptar, material de protección que debe utilizarse y es necesario, resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo, planificación de situaciones de emergencia, documento que acredite la consulta, informe de resultados de la auditoría externa, investigación de accidentes, etc.

Ponemos de manifiesto en este informe para su valoración y consideración por la Administración estas iniciativas empresariales que nos parecen muy positivas, mas reiterando, en todo caso, que la actuación empresarial en este campo no ha de centrarse exclusivamente en la cumplimentación formal de la documentación legalmente exigida limitando la acción preventiva al mero cumplimiento de una serie de formalidades y trámites burocráticos con el fin de evitar la sanción sino que por contra, el cumplimiento de las obligaciones documentales debe ser algo accesorio y complementario respecto al conjunto de actuaciones preventivas eficaces que se pongan en marcha en la empresa.

4.2.2.5.2. Máquinas y equipos de trabajo

En lo concerniente a máquinas o equipos de trabajo se nos ha informado de que más del 50% de las consultas recibidas a lo largo de los dos últimos años en la CREA en materia de prevención de riesgos laborales hacen referencia o están relacionadas con el tema de máquinas y equipos de trabajo. En dicha organización empresarial se tiene constancia de que existe una desinformación generalizada acerca de los requisitos que deben cumplir las máquinas y equipos de trabajo, así como de las acciones a emprender si se advierten inadecuaciones de estos equipos a la normativa vigente.

Por esta razón se considera desde instancias empresariales que podría ser oportuna la elaboración de una «Guía informativa» en la que se plasmaran los requisitos que deben cumplir en cada caso las máquinas y equipos de trabajo, teniendo en cuenta aspectos como la fecha de fabricación, la de adquisición, si se trata de equipos nuevos o de segunda mano, si han sido fabricados en la Comunidad Europea o fuera de ella, etc.

En un documento breve podría expresarse una información concreta y de gran utilidad para la práctica totalidad de las empresas de Aragón, permitiendo a las éstas poder realizar una sencilla autocomprobación de la adecuación o no de cada una de las máquinas y equipos de trabajo existentes a las exigencias legales actuales, independientemente de su fecha y adquisición, procedencia, etc.

Además, se ha consignado ante el Justicia la conveniencia de incluir un listado de puntos clave a revisar, acompañados de la referencia normativa que los motiva en cada caso; y dar orientaciones acerca de las actuaciones que sería más recomendable emprender, para dar respuesta a las situaciones más frecuentes que suelen plantear las empresas a la hora de llevar a cabo una eficaz gestión preventiva de las máquinas y equipos de trabajo (abordando respuestas a cuestiones como: ¿Qué hacer si una máquina nueva viene sin marcado CE?, ¿Qué se puede hacer si se tiene una máquina que entraña riesgos y el fabricante ya no existe?, ¿Qué hacer si la Declaración de conformidad del fabricante no incluye el número de un Organismo notificado?, ¿Qué hacer si el manual de instrucciones no está en castellano?, etc.).

Elaborar un documento que recopilase toda la información referida al respecto de máquinas y equipos de trabajo,

podría ser de grandísima utilidad a la hora de informar a los empresarios acerca de las exigencias legales actuales, sus derechos, deberes, etc. El hecho de simplificar al máximo la comprobación por parte de las empresas de si sus máquinas y equipos de trabajo se ajustan a los requisitos de la normativa vigente puede contribuir en gran medida a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y, además, de reforzar la cultura preventiva, transmitiéndose una visión de simplicidad y concreción en la gestión de los riesgos laborales que sería incentivadora la integración plena de la prevención de riesgos laborales en todas las empresas de Aragón.

4.2.2.6. AYUDA A LA PEQUEÑA EMPRESA

Remitiéndonos a lo ya indicado anteriormente en punto a la prevención en la pequeña empresa, insistimos aquí en que debe intensificarse la labor de asesoramiento y ayuda a la misma.

Algunas iniciativas llevadas a cabo en Aragón o en otras Comunidades Autónomas, y que en este sentido podrían ser mantenidas o programadas son las siguientes:

4.2.2.6.1. Realización de visitas para orientar, informar y asesorar de forma directa y efectiva a estas empresas para que puedan realizar por sí mismas la evaluación de riesgos y elaboración de los planes de prevención consiguientes.

4.2.2.6.2. Puesta en marcha de programas de capacitación de los empresarios con menos de 6 trabajadores para que puedan asumir personalmente la actividad preventiva en los supuestos que establece el art. 11 del RD 39/1997, de 17 de Enero, incluyendo: la impartición de jornadas y seminarios a los empresarios para capacitar a los mismos a los fines indicados; desarrollo de jornadas y seminarios a favor de los trabajadores de las empresas del programa para informarles sobre la actividad preventivista a desarrollar en la empresa y promover su colaboración para la mejor gestión de la misma, etc.

4.2.2.6.3. Realización de campañas de publicidad e información general con la finalidad de divulgar las medidas establecidas, promover la colaboración de los sectores afectados y mejorar los conocimientos de los órganos de las empresas con funciones especializadas en materia de prevención.

4.3. LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

4.3.1. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como ya se ha dicho, se rige por su Ley Ordenadora —Ley 42/1997, de 14 de noviembre— que al establecer las funciones de la inspección en su art. 3 dice que aquélla comprenderá los siguientes cometidos:

«1. De vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y contenido normativo de los convenios colectivos, en los siguientes ámbitos: 1.2. Prevención de riesgos laborales.»

A su vez la Ley de Prevención de Riesgos Laborales confiere a las Administraciones Públicas competentes en materia laboral, de acuerdo con su art. 9, la vigilancia y control del cumplimiento por los sujetos comprendidos en su

ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales. Esta tarea de vigilancia y control de acuerdo con el art. 9 de la Ley 31/95, corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Cierto que los cometidos de vigilancia y control no son de la exclusiva competencia de la Inspección de Trabajo; así el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores atribuye, también a los representantes unitarios de los trabajadores, Comités de Empresa y Delegados de Personal, funciones de vigilancia de las normas de seguridad e higiene; y el art. 36 de la Ley 31/95, al referirse a las facultades de los Delegados de Prevención menciona la labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. Pero no es menos cierto que estas funciones están desprovistas de la posibilidad compulsiva que la extensión de un acta de infracción atribuye a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

4.3.2. Como también se ha mencionado antes, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con su Ley ordenadora —art. 18—, depende orgánicamente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y funcionalmente «de la Administración competente por razón de la materia de los asuntos en que intervenga».

Tal y como la Inspección de Trabajo y Seguridad Social está configurada hoy en el ordenamiento jurídico laboral, a salvo lo dispuesto en la disposición adicional tercera 2.b) de la Ley 31/95 y lo que puedan disponer las normas por lo que se refiere a los centros y establecimientos militares, se erige como el único órgano de la Administración Pública capaz de exigir responsabilidades y, en consecuencia, el órgano de las Administraciones Públicas sobre el que en buena parte grava el control del cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; lo que a su vez significa que dependiendo de sus dotaciones materiales, de sus medios de dirección y de sus objetivos, obtendremos unos resultados u otros.

En la práctica se comprueba que frente a la dirección ejercida por la Autoridad central (art. 18 de la Ley 42/97), se erige la Autoridad laboral autonómica y frente a los objetivos de ésta los de aquélla, que aunque parecidos, no son iguales. Por otro lado, la consecución de los objetivos señalados por la Autoridad central tiene traducción económica importante mientras que los de la Autoridad laboral carecen de repercusión salarial. Estas circunstancias pueden incidir produciendo una cierta desorientación y desorganización que pueden repercutir negativamente en la tarea inspectora y, en definitiva, en la prevención de riesgos laborales.

Entendemos ha de disponerse una adecuada dotación de medios materiales y personales y una mayor coordinación en los superiores ámbitos directivos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a fin de lograr una mayor eficacia de la tarea inspectora y, por ende, de la prevención, reforzando las funciones que le son propias.

4.3.3. Por otro lado, ante el Justicia se ha demandado la realización de ciertos cambios en la forma de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el sentido de que ésta efectúe un importe esfuerzo en cuanto al establecimiento de criterios de actuación uniformes en todas y cada una de las provincias, en colaboración con las autoridades laborales

autónomicas; que se establezcan unos niveles mínimos de cumplimiento exigibles a todas las empresas, con unos protocolos de actuación uniformes y con una aplicación de sanciones y exigencias de responsabilidad también uniforme; que se reduzca al máximo posible que cada Inspector, en su actuación rutinaria y diaria, fiscalice el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo a su casi exclusivo criterio.

Para ello resulta imprescindible una coordinación absoluta entre la Administración General del Estado y todas y cada una de las Comunidades Autónomas de las que, funcionalmente en esta materia, depende la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

4.4. LA FORMACIÓN

La formación, cuestión capital en todo sistema, lo es también en el sistema preventivo. Se ha observado que los trabajadores que menos se benefician de la formación (p. ej., trabajadores temporales, trabajadores a domicilio) son los que corren el mayor riesgo de accidente.

Su análisis puede hacerse desde diversos puntos de vista; la acometeremos aquí desde los ángulos que nos parecen más importantes.

4.4.1. LA FORMACIÓN EN LOS DISTINTOS NIVELES DE ENSEÑANZA

De un lado, el art. 5 de la Ley establece los objetivos de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores; y en su número 2 prescribe a las Administraciones públicas, Ministerio de Educación y su correspondiente de la Comunidad Autónoma de Aragón, el deber de promover «la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de enseñanza...». Eso significa llevar la prevención a la escuela y, en especial, a la formación profesional de todo grado. En este sentido, el informe del profesor Durán pone de manifiesto que la formación dirigida a la sociedad en general, con el objetivo de mejorar su cultura preventiva, debe sustentarse principalmente en el sistema educativo, y para ello es necesario que se contemplen en la programación educativa de la enseñanza obligatoria contenidos transversales en prevención de riesgos laborales.

Pues bien, salvo en la Escuela de Estudios Sociales y en alguna Facultad más —y de manera muy marginal en estas últimas—, no tenemos noticia de que en el ámbito de la educación se haya adoptado ninguna iniciativa concreta al respecto. Únicamente la Universidad de Zaragoza promueve como título propio un denominado «Master en Prevención de Riesgos Laborales», niveles intermedio y superior, con los que proveer a las necesidades de la sociedad en materia preventiva.

Hay que tener en cuenta que la mayoría de los alumnos que se forman en las escuelas de toda índole y grado normalmente va a acabar ingresando en la gran masa que conforma la clase trabajadora. En consecuencia, parece lógico que a quien está destinado a trabajar se le enseñe cómo hacerlo desde el principio, por lo que ha de insistirse en la importancia de que las Administraciones educativas pongan interés

en los aspectos de la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores

A partir de las anteriores consideraciones, resultan de gran interés las siguientes fórmulas propuestas en el informe remitido a esta Institución desde la Asociación Corporativa de Prevención de Riesgos Laborales (ACOPREL):

Ha de procederse a la introducción de la cultura preventiva mediante la formación relativa a la misma en el sistema de educación español: Primaria, Secundaria, Formación Profesional, Universidad...

Sin que sea preceptivo que se convierta en una asignatura, es evidente que tiene que formar parte de una disciplina educativa de los alumnos desde el principio de su escolarización, junto con seguridad vial, higiene, etc. Es necesario incluir la formación en materia de prevención de riesgos laborales en todos los niveles de la enseñanza, desde la educación primaria a la superior, de manera que se consiga integrar la prevención en nuestros hábitos diarios; todo ello mediante procedimientos a desarrollar en los distintos ciclos, como por ejemplo:

4.4.1.1. Escuelas: Por medio de charlas, gráficos, dibujos, juegos, etc., diseñados y pensados para niños, escolares jóvenes y similares; integración en los programas o textos oficiales de enseñanza contenidos mínimos y adaptados de prevención; desarrollo de programas de sensibilización de la población escolar a través de vídeos, concursos, material didáctico, etc.; e incluso realización de planes y prácticas de seguridad y de evaluación en centros escolares¹⁹.

4.4.1.2. E.S.O., Bachiller y F.P.: Entre los que cabe la introducción de charlas específicas, estudio o lectura de manuales de prevención y visualización de filmes, fotografías, diseños o gráficos en los que se pongan de manifiesto los problemas y riesgos que se van a encontrar en el mundo laboral; todo ello, complementado con visitas guiadas a centros de trabajo (como se hace actualmente con los escolares a otros lugares interesantes: fábricas, bomberos, etc.).

4.4.1.3. Universidad:

a) Carreras técnicas: mediante la implantación de programas de enseñanza académica en los que se introduzcan materias con contenido relativo a la prevención, bien sea general o específica, al tiempo que se facilite formación e información práctica a estos estudiantes en los centros laborales.

b) Estudios no técnicos: Impartiendo formación e información general dirigida a los diferentes aspectos de la cultura preventiva.

¹⁹ En la documentación remitida al Justicia desde los respectivos gobiernos de otras Comunidades Autónomas se aprecia el positivo efecto que este tipo de iniciativas han tenido en otros lugares. En este sentido, v.gr., en la memoria de actividades del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad Autónoma de Madrid correspondiente a 1999 se ponía de manifiesto que los técnicos de este Instituto habían visitado por primera vez en dicho año a un total de 1050 alumnos de entre 10 y 13 años. Junto a transparencias y publicaciones dichos alumnos pudieron conocer los principales riesgos a que se enfrentan durante su jornada actual a través de la proyección del vídeo «El ABC de las herramientas manuales». Se indicaba que la actuación de la Comunidad Autónoma de Madrid había sido valorada muy positivamente por directores y profesorado de los centros visitados, apuntando la conveniencia de programar, de futuro, actuaciones similares dirigidas tanto a alumnos como a sus propios profesores.

Dentro de este apartado es urgente y relevante la necesidad de la educación-sensibilización en el área que cada día tiene más desarrollo de la Formación Profesional, ya que no resulta coherente, por ejemplo, explicar el montaje de un motor hidráulico, si paralelamente no se indican todas las medidas necesarias de seguridad para evitar los riesgos. Valoramos muy positivamente las iniciativas que en este sentido se están realizando desde los Gabinetes de Seguridad e Higiene de Zaragoza, Huesca y Teruel, a las que se refiere el informe remitido por el Gobierno de Aragón anteriormente transcrito, animando a intensificar la labor llevada a cabo en este sentido.

4.4.2. LOS TÉCNICOS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Un segundo aspecto al que hace referencia la educación es el de la formación de las personas que específicamente van a dedicarse a esta materia; es decir, los técnicos en prevención de riesgos laborales.

Hasta prácticamente mediados de 1997 no pudieron formarse los primeros técnicos en prevención de riesgos y entonces eran poseedores de unos conocimientos de los que les dotaba una nueva titulación impartida. La mayor parte de ellos fueron inmediatamente absorbidos por los servicios de prevención externos Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Pone de manifiesto el informe Durán que la formación de los especialistas en higiene, seguridad, ergonomía y psicología está en una situación crítica, como consecuencia de la baja solvencia del actual sistema formativo, lo que pone en riesgo real la consolidación futura de estas especialidades preventivas esenciales.

Por otro lado en un ámbito social en el que los técnicos —ingenieros, arquitectos y, en general, profesionales de extracción científica— no tienen excesivas dificultades de empleo, a los cursos organizados por diversas entidades acuden esencialmente personas con formación científica escasa. El problema es de tal magnitud en algunas ocasiones que para salir al paso, la Ley 38/1999, de 5 de Noviembre, de Ordenación de la Edificación, en su disposición adicional cuarta establece que la figura del coordinador de seguridad y salud en obras de edificación, durante la elaboración del proyecto y la ejecución de la obra, será la del arquitecto, arquitecto técnico, ingeniero o ingeniero técnico. Es decir, se excluye a otro tipo de personas que no sean profesionales de extracción científica.

Entendemos que para paliar esta situación habría que incluir en los cursos que se organicen programas que aporten conocimientos científicos suficientes destinados específicamente a aquellos alumnos que no procedan de carreras técnicas ni posean formación científica equiparable a los profesionales técnicos, a fin de dotar a dichos alumnos de los conocimientos científicos necesarios para poder acceder a una formación completa y suficiente. Otra medida a adoptar sería la introducción de materias preventivas en las carreras técnicas.

El informe del profesor Durán, por su parte, propone algunas iniciativas interesantes como son el establecimiento, a través del procedimiento oportuno, de un título oficial de formación profesional en prevención de riesgos laborales; el establecimiento, a través del Consejo de Universidades, de

las directrices de un título universitario superior, oficial y con validez en todo el territorio nacional, en prevención de riesgos laborales, que incluya las cuatro especialidades de higiene, seguridad, ergonomía, y psicología; o la introducción de contenidos preventivos en los estudios de arquitectura e ingeniería, superiores y técnicos, que capaciten a los correspondientes titulados para realizar de forma adecuada las funciones de coordinación de seguridad y salud en las obras de edificación.

En todo caso, ha de lograrse una mayor coordinación de los ámbitos educativo y laboral, suscribiéndose los acuerdos de colaboración que procedan con el Departamento de Educación y Ciencia del Gobierno de Aragón o con la Universidad de Zaragoza.

4.4.3. LA FORMACIÓN DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES

En el marco de las actividades preventivas, la formación y la información en materia de prevención de riesgos laborales dirigidas a los trabajadores deben ocupar un lugar preeminente debido a que el conocimiento de los riesgos a los que están sometidos es un buen método para prevenirlos y para evitar sus consecuencias.

Una buena formación, además de permitir a los trabajadores aprender su profesión, debe facultarles para protegerse contra los riesgos que de ella se derivan.

Sería interesante intensificar la cultura preventiva de los trabajadores, mediante cursos de formación continuada en materia específica referida al sector laboral al que pertenezcan, centrada en su labor y puesto de trabajo, impartida en las propias empresas o en centros colaboradores. Por otro lado, como ya hemos apuntado al abordar la incidencia de la temporalidad, la posible realización de cursos intensivos dirigidos a los trabajadores temporales podría contribuir a paliar la especial situación de desprotección en la que se encuentran éstos.

Desde la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo se ha puesto de manifiesto que si bien los efectos de la formación impartida en el lugar de trabajo resultan difíciles de evaluar, se dispone de algunos datos indirectos que señalan la gran importancia y la eficacia de la formación como instrumento de prevención.

4.5. LOS INCENTIVOS

Las Administraciones públicas han de establecer medidas de estímulo para aquellas empresas que inviertan en prevención y/o tengan una intervención activa y de resultados positivos en este terreno.

Como se pone de manifiesto en el informe Durán, no basta con sancionar los incumplimientos sino que se ha de incentivar la política preventiva a través de medidas tales como estímulos a la comercialización de sus productos, sello de excelencia en seguridad y salud, especial mérito para contratar con las Administraciones públicas y bonificaciones fiscales por introducir procesos productivos o tecnológicos con efectos positivos sobre la prevención; todo ello acreditado por los organismos públicos oportunos.

«Del mismo modo —dice el art. 5.3 de la Ley 31/95—, las Administraciones públicas fomentarán aquellas actividades desarrolladas por los sujetos a que se refiere el apartado 1 del artículo segundo, en orden a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la reducción de los riesgos laborales, la investigación o fomento de nuevas formas de protección y la promoción de estructuras eficaces de prevención.»

Para ello podrán adoptar programas específicos dirigidos a promover la mejora del ambiente de trabajo y el perfeccionamiento de los niveles de protección. Los programas podrán instrumentarse a través de la concesión de los incentivos que reglamentariamente se determinen que se destinarán especialmente a pequeñas y medianas empresas.»

Aunque en un lenguaje que no es sencillo, la Ley prevé en este precepto la existencia de programas promovidos por las Administraciones públicas, de cualquier índole, tendentes a la mejora de las condiciones y medio ambiente de trabajo en lo referente a seguridad y salud, y para ello la Ley apunta, también, la existencia de algún tipo de incentivo —suponemos que esencialmente de carácter económico— destinado sobre todo a las pequeñas y medianas empresas.

La Ley quiere así dar algún tipo de respuesta a los costes que las empresas han de efectuar con la simple adaptación a las nuevas normas. Es claro que la prevención va a redundar en beneficio del producto, de su calidad y, en consecuencia, de la empresa, además de en la salud de los trabajadores; pero no lo es menos que en la mayor parte de las pequeñas y medianas empresas ello va a suponer una inversión inicial en algunas ocasiones difícil de soportar o que cuando menos va a desanimar fuertemente al empresario que no va a ver claro el resultado directo del gasto. En consecuencia cualquier tipo de ayuda va a tener un efecto estimulante de consecuencias importantes.

Campañas de detección de causas de siniestros más frecuentes en máquinas $\frac{3}{4}$ prensas, taladros, fresadoras, tractores, carretillas transportadoras, etc. $\frac{3}{4}$, soportadas por una ayuda económica para adaptar dichas máquinas a lo dispuesto en los reglamentos, probablemente tendrían tanto efecto o más que la misma campaña soportada únicamente por la amenaza sancionadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Hasta ahora no nos consta que por parte de la Administración central o de la autonómica se hayan destinado fondos presupuestarios a tales fines, sin que puedan considerarse ayudas de las previstas en el párrafo segundo del precepto transcrito los fondos de la Fundación a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley, procedentes de cuotas de los empresarios y no de recursos públicos, que se repartieron recientemente.

Entendemos deben promoverse las acciones de fomento e incentivación de la actuación preventiva. Para ello, estimamos de interés que la Administración estudie y adopte medidas para el fomento de las inversiones destinadas a impulsar la mejora del medio de trabajo y el perfeccionamiento de los niveles de protección, a través de subvenciones y concesión de ayudas para el desarrollo de las condiciones de trabajo con los principios establecidos en el artículo 15 de la Ley 31/95 o para la evaluación de la situación de las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo y para el

desarrollo de cursos de formación en la materia, así como subvenciones públicas a la investigación y al desarrollo tecnológico, reducciones fiscales a las empresas que invierten en seguridad y salud en el trabajo, etc. Según nos consta en la documentación remitida al Justicia desde los Departamentos competentes en materia laboral de los respectivos gobiernos de otras Comunidades Autónomas, en algunas de ellas se han establecido ayudas y subvenciones para: la contratación de técnicos en prevención de riesgos laborales por tiempo indefinido y con dedicación exclusiva a actividades preventivas, ya sea a jornada completa ya sea a tiempo parcial; las empresas $\frac{3}{4}$ tanto a título individual como agrupadas sectorialmente $\frac{3}{4}$ que presenten proyectos documentados para actuaciones dentro de la empresa que vayan dirigidos a incrementar la prevención de riesgos laborales, en cualquiera de las modalidades que se recogen en el art. 2 y ss. del Reglamento de Servicios de Prevención; el fomento de las inversiones destinadas a promover la mejora del medio de trabajo y el perfeccionamiento de los niveles de protección, siempre que las mismas no sean las correspondientes al estricto cumplimiento de las obligaciones establecidas legalmente (así, la adquisición de equipos y materiales, las medidas tendentes a eliminar o reducir los riesgos o aminorar las consecuencias para los usuarios de la maquinaria industrial, las medidas de mejora ergonómica durante su manipulación, etc.); la investigación en el campo de la prevención de riesgos laborales, etc.

Entendemos que nuestra Comunidad Autónoma debe también establecer ayudas y subvenciones en este sentido, que incentiven la actividad preventiva en las empresas.

En todo caso dejaremos constancia de que, según se nos ha informado desde la Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo, los incentivos económicos para la formación de personal establecidos por algunos estados miembros de la CEE han resultado especialmente eficaces para fomentar la adopción de acciones preventivas en el lugar de trabajo.

5. LA INCIDENCIA DE LAS DROGODEPENDENCIAS

5.1. Haremos un último inciso en este trabajo para abordar la cuestión relativa al problema del consumo de alcohol y/o drogas por los trabajadores, porque entendemos que es un problema muy importante al que no puede dejar de prestarse una especial atención en el contexto de la lucha contra la siniestralidad laboral, debiendo impulsarse la puesta en marcha de iniciativas para prevenir y reducir los riesgos derivados del consumo de drogas y alcohol.

Ha sido en el ámbito sindical donde se nos ha puesto de manifiesto una mayor preocupación por el problema, que ha sido tratado reiteradamente en los folletos o boletines informativos editados por Comisiones Obreras de Aragón y UGT Aragón, aportados al expediente.

A continuación exponemos algunos datos, consideraciones e ideas extraídos de diversos folletos editados por CCOO sobre intervención sindical en drogodependencias y un boletín informativo (Prevenlabor) editado por UGT Aragón en Abril de 2001.

5.2. Las consecuencias que el consumo de drogas tiene sobre la actividad laboral (sanitarias, económicas, sociales,

legales) por sí mismas justifican actuaciones encaminadas a abordar esta problemática, máxime en actividades de riesgo en las que está en juego la seguridad del trabajador y de terceros.

En efecto, el medio laboral existen factores de riesgo que pueden incidir y potenciar el consumo de alcohol y otras drogas. Estos, entre otros, pueden ser: Nocturnidad, trabajo de turnos, exceso o defecto de responsabilidad, jornadas excesivas, malas condiciones ambientales (ruido, calor, frío, etc.), stress, precariedad laboral, etc.

Algunos aspectos relativos al desempeño del trabajo que podrían estar asociados al consumo de drogas son:

a) Relativos a la organización del trabajo:

— Duración de la jornada: Las largas jornadas de trabajo aumentan el cansancio, y generan stress.

— Trabajo a turnos y nocturnos: En algunos casos se produce una alteración de los ritmos biológicos.

— Ritmos de producción forzada y en cadena; sistemas de remuneración: Cuando se paga por productividad el esfuerzo es mayor.

— Precariedad e inseguridad laboral: La precariedad de los contratos viene a veces acompañada por condiciones de trabajo inadecuadas.

— La disponibilidad y la accesibilidad de sustancias: En algunos sectores (v.gr. farmacia, hostelería) es más fácil el acceso o el consumo de ciertas drogas.

b) Relativos al medio ambiente de trabajo:

— La climatología, trabajos al aire libre: Tanto el frío como el calor pueden provocar el consumo de alcohol (cerveza en verano, licores en invierno), sobre todo en sectores como la agricultura, la construcción, etc.

— La contaminación ambiental: La sequedad de la boca por el polvo, humo, etc., en sectores como el de la química, metal o textil, puede provocar que se utilice el alcohol para mitigar el problema.

— Ruido y vibraciones (en sectores como la industria): En la medida en que provocan stress ocasionan que pueda llegar a utilizarse alguna droga como forma de relajación.

Hay que tener en cuenta que el trabajo es uno de los principales medios de integración social y realización personal y, por lo tanto, un refuerzo positivo a la hora de promocionar hábitos saludables. Además, el lugar de trabajo es un espacio adecuado y ofrece condiciones para tratar estos problemas de forma efectiva y ventajosa ya que: 1) el trabajador pasa gran parte de su vida activa en el centro de trabajo, 2) durante las fases iniciales el problema pasa más desapercibido a nivel familiar y social que en el trabajo, donde el individuo tiene que mantener un ritmo de actividades, cumplir horarios, etc., y 3) en el lugar de trabajo se pueden observar fácilmente determinadas consecuencias: retrasos, ausencias, cambios de comportamiento habitual, etc.

5.3. Para combatir este problema se requiere, por un lado, una concienciación de los trabajadores respecto a la nocividad del consumo de alcohol y drogas que, al margen de su incidencia en la salud en general ocasiona un riesgo adicional muy relevante en la producción de accidentes laborales. Por otra parte, también los empresarios habrán de colaborar activamente en la adopción de iniciativas para afrontar este problema, asumiendo que el abuso de alcohol y otras drogas es un problema de salud y, como tal, debe enmarcarse dentro

de los programas de salud laboral de la empresa²⁰. Por último, las Administraciones deben contribuir también a solucionar el problema mediante la adopción de medidas al efecto, tanto desde la perspectiva laboral de prevención de siniestros cuanto desde el punto de vista sanitario en la búsqueda de una mejora global de la salud.

Entre los programas preventivos se han señalado diversas actuaciones o iniciativas que estimamos de interés reflejar:

a) informativas: fomentando la sensibilización y la participación del colectivo laboral en el problema de las drogas mediante la elaboración de artículos, folletos, etc.

b) educativas y de formación: informando a los trabajadores de forma objetiva sobre las consecuencias del consumo de alcohol y otras drogas a todos los niveles (personal, social, familiar, laboral y legal), y proporcionando formación y capacitación a los profesionales que intervengan directamente en los programas que establezcan las empresas y a quienes en el ámbito de éstas puedan actuar como mediadores (mandos, representantes sindicales, etc.).

c) Mejora de las condiciones de trabajo y de la calidad de vida laboral, revisando especialmente aquellas condiciones (toxicidad, peligrosidad, temperatura, humedad, etc.) que puedan inducir a los trabajadores al consumo de sustancias nocivas, y fomento de la salud mediante reconocimientos médicos preventivos y asesoramiento en temas de salud.

d) De otro tipo: Así, cabe apuntar la reducción o eliminación de la disponibilidad de estas sustancias en la empresa, adoptando medidas alternativas o sustitutorias a su consumo (acceso a bebidas refrescantes no alcohólicas, etc.), principalmente en aquellas empresas que pudieran ser consideradas de riesgo social, fomentando el consumo de bebidas no alcohólicas durante la jornada de trabajo; el fomento de las actividades de tiempo libre, culturales, deportivas, recreativas, etc., o de tipo participativo, mediante la realización de actos públicos, jornadas, conferencias, mesas redondas, etc., destinadas a incrementar el nivel de información y participación del colectivo laboral; etc.

5.4. Ha de ser en el contexto general de una política de análisis global de la prevención de los riesgos para la salud en el mundo laboral donde debe tener cabida el tratamiento de los problemas derivados del consumo de alcohol y de otras sustancias, abordando el problema de la forma más amplia posible y teniendo en cuenta las condiciones de higiene y seguridad, su entorno físico y todo lo que configura las «condiciones de trabajo».

En todo caso la participación activa de los propios trabajadores es absolutamente indispensable para la obtención de éxitos significativos en cualquier tipo de programas de actuación, con la colaboración de los sindicatos, empresarios y servicios médico-sociales de la empresa.

Es éste, a nuestro entender, un problema de suficiente envergadura como para que Administraciones, empresarios y trabajadores no se olviden de prestar atención al mismo en el contexto de la Prevención de Riesgos Laborales, al margen

²⁰ Aunque no es frecuente, cada vez más empresas $\frac{3}{4}$ sobre todo las más grandes $\frac{3}{4}$, ponen en marcha programas de actuación que incluyen medidas de prevención, asistencia y reinserción.

del interés que deba despertar en el ámbito de la protección global de la salud. Exhortamos a que en los programas de prevención de riesgos en general no se descuide el tratamiento de este tema y se contemplen medidas destinadas a paliarlo.

III. CONCLUSIONES

1. EL PROBLEMA DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL

1.1. Los datos estadísticos más recientes sobre siniestralidad laboral que nos han sido facilitados tanto desde el Gobierno de Aragón cuanto desde el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, referidos al año 2000 —en los Anexos I y II que se acompañan al presente informe se incluye una selección de los mismos— ponen de manifiesto que nuestra Comunidad Autónoma tiene una situación comparativamente mejor que otras Comunidades en lo relativo a la siniestralidad laboral. Nos remitimos a las consideraciones realizadas en el presente informe.

Sin embargo, aun valorando muy positivamente cualquier avance en la lucha contra la accidentalidad laboral y animando a continuar el esfuerzo para combatirla, lo cierto es que mientras exista un sólo trabajador accidentado hay que hacer todo lo posible por evitarlo.

1.2. Para que el derecho a la salud laboral quede debidamente protegido es preciso mantener las medidas adecuadas de higiene laboral. Por otro lado, hay que prestar atención a las condiciones de trabajo establecidas, para que éstas no sobrepasen los límites razonables y adecuados según las capacidades del trabajador.

1.3. La importancia de los daños a la salud y el sufrimiento que generan deben bastar para justificar las medidas encaminadas a su prevención. No obstante, es necesario conocer también la trascendencia de los costes económicos derivados de ellos por su envergadura y relevancia social tanto para el trabajador accidentado como para la empresa y para la sociedad. Sólo en Aragón han sido 539.732 las jornadas no trabajadas en el año 2000 por accidentes producidos en jornada de trabajo y con baja.

2. LA NORMATIVA ESTATAL APLICABLE. PROPUESTAS

2.1. Es necesaria una nueva lectura de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a la luz de las nuevas técnicas y de las necesidades existentes. Tenemos una Ley homologable a la de cualquier Estado Miembro de la Unión Europea, para los cuales se ha revelado como un instrumento eficaz para alcanzar el fin pretendido de dar respuesta adecuada al problema de la siniestralidad laboral, y lo que falta ahora es aplicarla.

2.2. Es necesario reformar la Ley 31/1995 y sus normas de desarrollo en el sentido de establecer una regulación precisa y exigente de los supuestos de externalización productiva, «outsourcing», en cuanto a obligaciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales respecto

a grupos de empresas, contratas y subcontratas y empresas de Trabajo Temporal (ETTs).

2.3. En cuanto a la regulación de los servicios de prevención:

2.3.1. Entendemos se está produciendo una burocratización de la prevención al entenderse en ocasiones por el empresariado que con la evaluación y el plan preventivo se da cumplimiento a lo ordenado por la Ley. Obligaciones básicas de la Ley como la evaluación de riesgos, su planificación, las relativas a los Servicios de prevención, la misma formación, perderán su sentido si se traducen en la práctica en obligaciones formales.

2.3.2. Convendría que el servicio de prevención realizase íntegramente la totalidad de las actividades preventivas de la empresa, para evitar la desconexión funcional entre la empresa y el servicio de prevención ajeno contratado.

2.3.3. En lo relativo a la actuación de los servicios de prevención ajenos se deben formular las siguientes propuestas normativas:

a) Determinación clara y precisa de los contratos que se suscriban para la prestación del servicio de prevención con las empresas.

b) Armonización de criterios de las Autoridades Laborales para la autorización de los Servicios de Prevención en cuanto al número de técnicos por especialidad preventiva y en cuanto al ámbito territorial de su actuación.

c) Separación de los ámbitos de actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en cuanto a Mutuas y en cuanto a Servicios de Prevención.

d) Posible sometimiento de los Servicios de Prevención ajenos a auditorías en relación con su actuación concreta en cada empresa con la que han concertado su prestación como Servicio de Prevención externo.

2.4. Sería deseable no tanto publicar nuevas normas como, en aras del principio constitucional de seguridad jurídica, proceder antes a efectuar una clarificación de la normativa aplicable a cada actividad, llevando a cabo la correspondiente derogación de normas.

2.5. Deben desarrollarse reglamentariamente los criterios de calificación de los accidentes laborales atendiendo a datos objetivos y basados en la gravedad de los riesgos y no atendiendo sólo a la importancia de las lesiones.

2.6. Se hace necesario el desarrollo reglamentario de aspectos contenidos en la Ley 31/1995 como: Vigilancia de la salud, investigación de accidentes de trabajo por las empresas, protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, protección de los menores, procedimiento de exigencia de responsabilidades y obligaciones de los trabajadores por cuenta propia, etc.

2.7. El sistema de Seguridad Social debe evitar que la configuración de los mecanismos aseguratorios desincentive las medidas de prevención que pueden establecerse en las empresas para evitar accidentes. Debería valorarse la conveniencia de reformar la normativa de riesgos laborales en lo

referente a la materia de Seguridad Social, en los siguientes aspectos:

2.7.1. Modificación de la definición legal de los accidentes de trabajo en el ámbito de la prevención de riesgos.

2.7.2. Reforma de la acción protectora del Sistema de Seguridad Social estudiándose la conveniencia de que el sistema protector atienda exclusivamente a las situaciones de necesidad en que se encuentren los sujetos protegidos y no a las causas de las que derivan esas situaciones.

2.7.3. Modificación de la regulación de las enfermedades profesionales.

2.7.4. Modificación de aquellos colectivos incluidos en Regímenes Especiales del Sistema de la Seguridad Social que no tienen prevista en su acción protectora la cobertura de contingencias profesionales (para, v.gr., equiparar las obligaciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales del empresario con independencia de que contrate trabajadores por cuenta ajena o a trabajadores autónomos).

2.7.5. Reformas en cuanto a la tarifa de primas para cotización por contingencias profesionales, desarrollando reglamentariamente un sistema de cotización por contingencias profesionales más oneroso para las empresas que incumplan la normativa de prevención de riesgos laborales que para las que cumplan, etc.

3. EL PAPEL DE LOS EMPRESARIOS

3.1. Es necesario un cambio en la mentalidad de algunos empresarios en cuanto a la idea de prevención de riesgos laborales asumiendo esa materia como un elemento básico de la competitividad empresarial y del desarrollo de las relaciones laborales, esencial para el propio éxito de la empresa en la actividad a la que se dedica, debiendo considerarse una inversión y no un simple gasto. Por lo general, las empresas con más éxitos son las que muestran las mejores estadísticas en la prevención de accidentes. En definitiva, mantener buenos niveles de seguridad y salud es un buen negocio.

3.2. Se han detectado deficiencias como las siguientes:

3.2.1. Insuficiencia de provisión de recursos económicos destinados a instalaciones, maquinarias y equipos.

3.2.2. Falta de personal en plantilla con cualificación suficiente en materia de prevención de riesgos laborales.

3.2.3. Existencia de otros incumplimientos del ordenamiento laboral en distintos aspectos (jornada, descansos, vacaciones, contratos de trabajo, movilidad funcional, etc.) que coadyuvan a la producción de accidentes.

3.2.4. Incumplimiento de las obligaciones de información, formación, participación y consulta respecto a trabajadores y representantes de los trabajadores.

3.2.5. Necesidad de ejercitar el poder disciplinario de las empresas por los incumplimientos de los trabajadores, etc.

3.3. En cuanto a la exteriorización de los servicios y las subcontratas debe garantizarse que la existencia de una contrata o subcontrata no conlleve una menor protección de los derechos del trabajador en el aspecto de la seguridad.

3.4. La pequeña empresa va a tener más dificultades para llevar a cabo la prevención exigible, por lo que se hace necesario un mayor apoyo institucional en este ámbito (subvenciones, asistencia técnica —y no sólo informativa o documental—, etc.), posibilitándole el mayor nivel de información y ayuda técnica para que pueda acudir a la modalidad de prevención que más le convenga sin verse limitada por la falta de información o de capacidad.

3.5. Se han venido a denunciar desde distintos ámbitos ante el Justicia determinadas prácticas de «encubrimiento de la siniestralidad» que se consignan en este informe; deberá ser la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la que realice cuantas actuaciones estén en su mano a fin de detectarlas y combatirlas, en su caso.

4. EL PAPEL DE LOS TRABAJADORES

4.1. Es necesario mentalizar a los trabajadores de la importancia del cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, como una obligación más de las asumidas en su contrato de trabajo. En la medida en que se informe y forme al trabajador, éste irá adquiriendo conciencia de los peligros a que se enfrenta, sabrá defenderse de ellos y tendremos un trabajador más responsable.

4.2. Los convenios colectivos sectoriales y, sobre todo, los convenios de empresa, constituyen el marco necesario de adecuación de una normativa generalista como la actual a las necesidades concretas de las empresas.

4.3. Es deseable que los delegados de prevención y/o representantes legales de los trabajadores, con la colaboración de las centrales sindicales, se doten de medios técnicos y formación técnica adecuados y que los Delegados de Prevención se impliquen en la investigación de accidentes a los efectos de la veracidad de la notificación de los mismos.

4.4. 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, como uno de los caminos para luchar contra los altos índices de siniestralidad que hoy existen.

4.5. Se proponen iniciativas específicas para el sector de trabajadores jóvenes como: intensificar la política formativa, adoptar medidas para una mejor integración en el mundo educativo y laboral o redoblar esfuerzos en el marco de la formación continua para mayor y mejor formación en el puesto de trabajo.

4.6. En relación a las mujeres el objetivo ha de ser la plena integración de la mujer en todos los sectores del mercado laboral, con la aplicación de unas medidas preventivas que eviten la producción de accidentes.

5. LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

5.1. Ha de apuntarse la conveniencia de crear un Registro de entidades autorizadas como servicios de prevención, en el que se proceda a la anotación de las sucesivas vicisitudes que puedan surgir en la vida del servicio inscrito, de modo y manera que en un momento determinado se pueda conocer con cierta exactitud cuál es la composición y competencia del servicio y su efectividad (no simplemente un mero documento en el que se anoten cronológicamente y según se vayan aprobando los referidos servicios, como ya existe), así como la creación de un Registro Público de Delegados de Prevención.

En este sentido, se formula SUGERENCIA al Excmo. Sr. Consejero de Economía, Hacienda y Empleo de la Diputación General de Aragón para que adopte las medidas necesarias al efecto.

5.2. Valoramos muy positivamente la puesta en marcha este año del Instituto de Salud y Seguridad Laboral de Aragón, anunciada recientemente por el Excmo. Sr. Consejero de Economía, Hacienda y Empleo de la Diputación General de Aragón.

5.3. Por lo que se refiere a las actuaciones realizadas en el ejercicio de las potestades ejecutivas del Gobierno de la Comunidad Autónoma, se formula SUGERENCIA al Excmo. Sr. Consejero de Economía, Hacienda y Empleo de la Diputación General de Aragón para la valoración y puesta en marcha de las iniciativas contenidas en las siguientes propuestas —que se desarrollan con mayor amplitud a lo largo del presente informe—:

5.3.1. En el tercer año del programa dirigido a empresas con mayor siniestralidad, ante la existencia de listados de empresas que empiezan a repetirse por tercera vez, puede estudiarse la posibilidad de intervenir no ya tanto mediante la emisión de un informe respecto de la gestión sino mediante la comunicación directa a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de las faltas o defectos concretos de estas empresas de persistir en la misma situación, con la clara finalidad de la compulsión mediante la sanción; o ensayarse respecto de las más recalcitrantes la posibilidad de que la Autoridad Laboral decida en función de la frecuencia de la siniestralidad de la empresa obligarle a constituir unos servicios de prevención propios

5.3.2. Con independencia de los resultados perseguidos con estos programas «cero Accidentes» y «Programa 2000/Aragón», entendemos que por parte de la Dirección General de Trabajo deberían de intentarse otras actuaciones como:

5.3.2.1. 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.

5.3.2.2. Inicativas de coordinación de todas las Administraciones públicas competentes en la materia.

5.3.2.3. Cambios en la forma de actuación de los antiguos Gabinetes Técnicos Provinciales transferidos a las Comunidades Autónomas añadiendo una mayor actuación de campo y sin centrar su actividad en tareas de carácter burocrático; etc.

5.3.3. En punto a actuaciones de sensibilización para una cultura de la prevención, la Administración debe promover la difusión de la importancia de los temas relativos a la seguridad y salud laboral y de una cultura de la prevención iniciando y manteniendo actuaciones como:

5.3.3.1. Campañas en los medios de comunicación.

5.3.3.2. Realización, impulso, participación y colaboración en jornadas, simposios y congresos y otras iniciativas de esta índole (manifestaciones de tipo comercial, ferias, exposiciones, convenciones, etc.) cuyos objetivos estén relacionados o puedan influir en la seguridad y salud en el trabajo.

5.3.3.3. Creación e impulso de premios a la mejor actuación preventiva, a soluciones e innovaciones más eficientes en materia preventiva, a publicaciones de mayor interés y a artículos de especial impacto o relevancia en la introducción y consolidación de una cultura de la prevención.

5.3.3.4. Apoyo a la publicación de trabajos monográficos o estudios que tengan como objeto la seguridad y salud laboral.

5.3.3.5. Diseño, elaboración y edición de publicaciones técnicas para empresarios, dirigentes sindicales, Comités de seguridad y salud y profesionales en la prevención de riesgos laborales.

5.3.3.6. Desarrollo e impulso a acuerdos con los Colegios y Asociaciones Profesionales para que informen y asesoren en materia de prevención de riesgos laborales a sus afiliados, etc.

5.3.4. Es necesario continuar prestando especial atención al sector de la construcción que, por sus propias características de peligrosidad al tener más población en riesgo, presenta especiales dificultades, y a la categoría de los trabajadores por cuenta propia o autónomos.

5.3.5. Es necesario adaptar los conceptos e informaciones que se transmitan a posibles destinatarios de todo tipo de niveles técnicos o culturales, facilitando una información en los términos más sencillos que sea posible, y asegurar la difusión efectiva de la información a todos los afectados por el contenido de la misma. Nos remitimos a las consideraciones efectuadas en este estudio sobre la información que los empresarios demandan, a fin de que la Comunidad Autónoma estudie las posibilidades de dar respuesta a estas propuestas.

5.3.6. Debe intensificarse la labor de asesoramiento y ayuda a la pequeña empresa, manteniendo o programando iniciativas como: Realización de visitas para orientar, informar y asesorar de forma directa y efectiva a estas empresas; puesta en marcha de programas de capacitación de los empresarios con menos de 6 trabajadores para que puedan asumir personalmente la actividad preventiva; realización de campañas de publicidad e información general, etc.

6. LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

6.1. Ha de disponerse una adecuada dotación de medios materiales y personales y una mayor coordinación en los superiores ámbitos directivos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a fin de lograr una mayor eficacia de la tarea inspectora y, por ende, de la prevención, reforzando las funciones que le son propias.

6.2. Es deseable asimismo el establecimiento de criterios de actuación uniformes en todas y cada una de las provincias, en colaboración con las autoridades laborales autonómicas.

7. LA FORMACIÓN

7.1. La formación es una cuestión capital en el sistema preventivo. Los trabajadores que menos se benefician de la formación (p. ej., trabajadores temporales, trabajadores a domicilio) son los que corren el mayor riesgo de accidente.

7.2. Ha de procederse a la introducción de la cultura preventiva mediante la formación relativa a la misma en el sistema de educación español: Primaria, Secundaria, Formación Profesional, Universidad... Tiene que formar parte de una disciplina educativa de los alumnos desde el principio de su escolarización, junto con seguridad vial, higiene, etc. mediante procedimientos a desarrollar en los distintos ciclos.

7.3. En cuanto a la formación específica de los técnicos en prevención de riesgos laborales, han de adoptarse medidas como la introducción de materias preventivas en las carreras técnicas, etc.

7.4. La formación y la información en materia de prevención de riesgos laborales dirigidas a los trabajadores deben ocupar un lugar preeminente debido a que el conocimiento de los riesgos a los que están sometidos es un buen método para prevenirlos y para evitar sus consecuencias; debiendo apuntarse, en particular, la posible realización de cursos intensivos dirigidos a trabajadores temporales para paliar las especiales carencias que éstos tienen por la falta de permanencia en las empresas.

7.5. Ha de lograrse una mayor coordinación de los ámbitos educativo y laboral, suscribiéndose los acuerdos de colaboración que procedan con el Departamento de Educación y Ciencia del Gobierno de Aragón o con la Universidad de Zaragoza.

En este sentido, se formula SUGERENCIA al Excmo. Sr. Consejero de Economía, Hacienda y Empleo de la Diputación General de Aragón, para que adopte las iniciativas y realice las gestiones necesarias al efecto coordinando su actuación con la Administración competente en materia educativa.

Asimismo se formula SUGERENCIA a la Excmo. Sra. Consejera de Educación y Ciencia de la Diputación General de Aragón para que 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.

Igualmente se formula SUGERENCIA al Excmo. Sr. Rector Magnífico de la Universidad de Zaragoza al objeto de que adopte las medidas adecuadas para incluir la formación preventiva de riesgos laborales en la Universidad y, específicamente, para introducir materias preventivas en las carreras técnicas, coordinando su actuación con la Administración competente en materia laboral.

8. LOS INCENTIVOS

8.1. Las Administraciones públicas han de establecer medidas de estímulo para aquellas empresas que inviertan en prevención y tengan una intervención activa y de resultados positivos en este terreno.

8.2. Deben promoverse las acciones de fomento e incentivación de la actuación preventiva, mediante la adopción de medidas como: subvenciones y concesión de ayudas para el desarrollo de las condiciones de trabajo o para la evaluación de la situación de las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo y para el desarrollo de cursos de formación en la materia; subvenciones públicas a la investigación y al desarrollo tecnológico; reducciones fiscales a las empresas que invierten en seguridad y salud en el trabajo, etc.

A tal efecto, se formula SUGERENCIA al Excmo. Sr. Consejero de Economía, Hacienda y Empleo de la Diputación General de Aragón para que contemple este tipo de medidas en los planes preventivos que se programen.

9. LA INCIDENCIA DE LAS DROGODEPENDENCIAS

9.1. El consumo de alcohol y/o drogas por los trabajadores es un problema muy importante al que no puede dejar de prestarse una especial atención en el contexto de la lucha contra la siniestralidad laboral, debiendo impulsarse la puesta en marcha de iniciativas para prevenir y reducir los riesgos derivados del consumo de drogas y alcohol.

9.2. Para combatir este problema se requiere una colaboración activa de trabajadores, empresarios y Administraciones.

En este sentido se formula SUGERENCIA al Excmo. Sr. Consejero de Economía, Hacienda y Empleo de la Diputación General de Aragón para que en los planes de prevención de riesgos laborales en general no se descuide el tratamiento de este tema y se contemplen medidas destinadas a paliarlo.

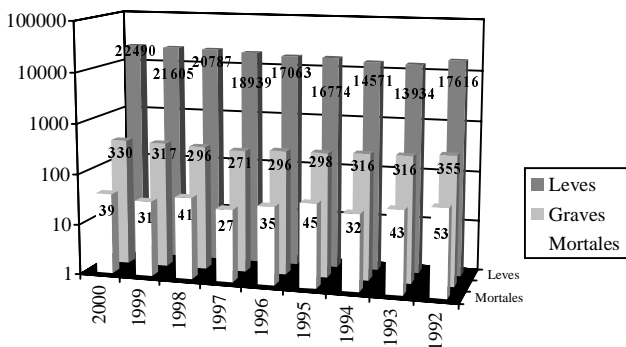
Del presente informe se dará traslado al Excmo. Sr. Presidente de las Cortes de Aragón, al Excmo. Sr. Consejero de Economía, Hacienda y Empleo de la Diputación General de Aragón, a la Excmo. Sra. Consejera de Educación y Ciencia de la Diputación General de Aragón, al Excmo. Sr. Rector Magnífico de la Universidad de Zaragoza, al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a los sindicatos U.G.T. y C.C.O.O. en Aragón y a la Confederación Regional de Empresarios de Aragón.

ANEXO I

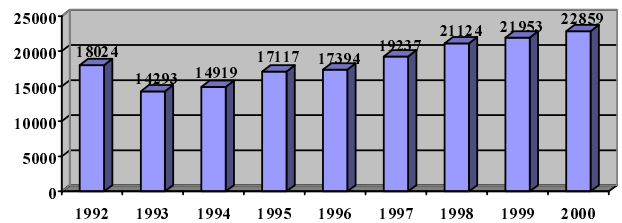
**SELECCIÓN DE DATOS SOBRE SINIESTRALIDAD EN ARAGÓN
FACILITADOS POR EL DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO
DE LA DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN**

ARAGÓN	ACCIDENTES CON BAJA EN JORNADA DE TRABAJO				
	LEVES	GRAVES	MORTALES	TOTALES	Incremento %
1992	17616	355	53	18024	
1993	13934	316	43	14293	-20.70
1994	14571	316	32	14919	4.38
1995	16774	298	45	17117	14.73
1996	17063	296	35	17394	1.62
1997	18939	271	27	19237	10.60
1998	20787	296	41	21124	9.81
1999	21605	317	31	21953	3.92
2000	22490	330	39	22859	4.13

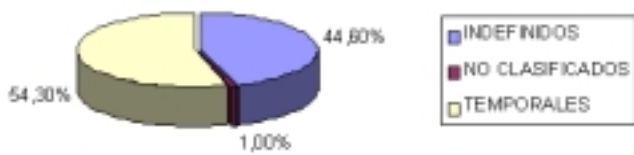
ACCIDENTES CON BAJA EN JORNADA DE TRABAJO. ARAGÓN



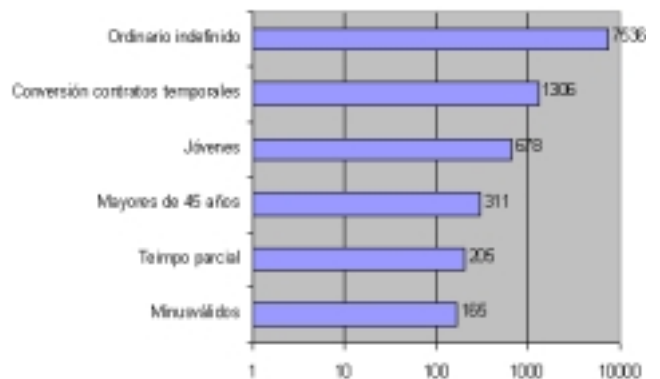
ACCIDENTES TOTALES CON BAJA EN JORNADA DE TRABAJO. ARAGÓN



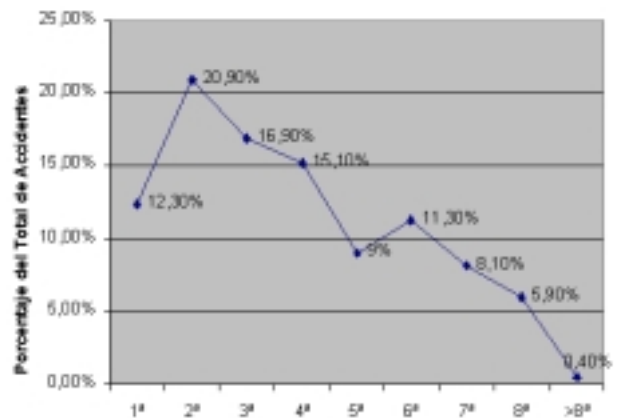
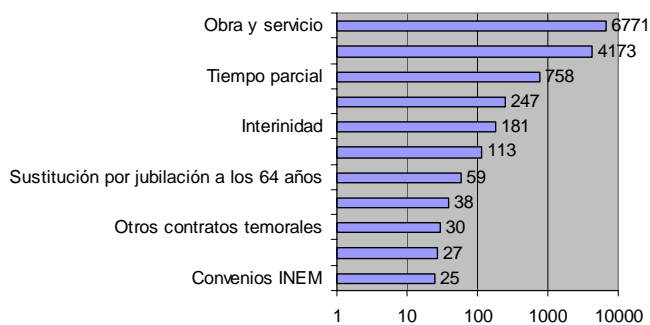
DISTRIBUCIÓN DE ACCIDENTES SEGÚN EL TIPO DE CONTRATO

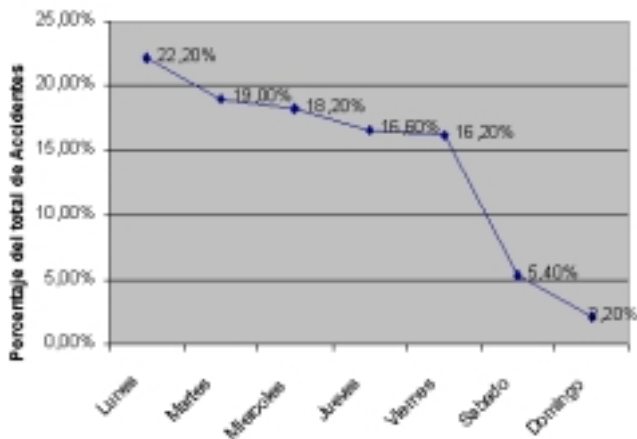


Nº ACCIDENTES

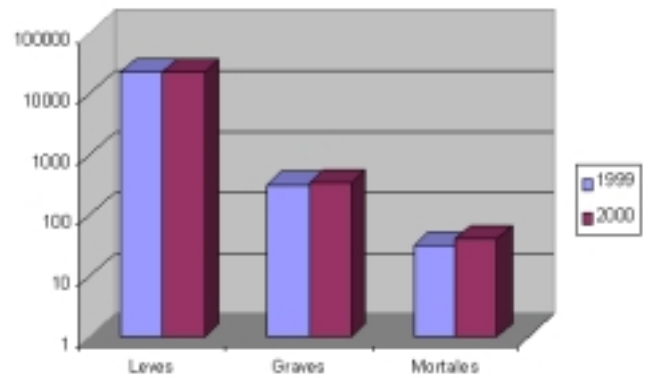


Nº DE ACCIDENTES

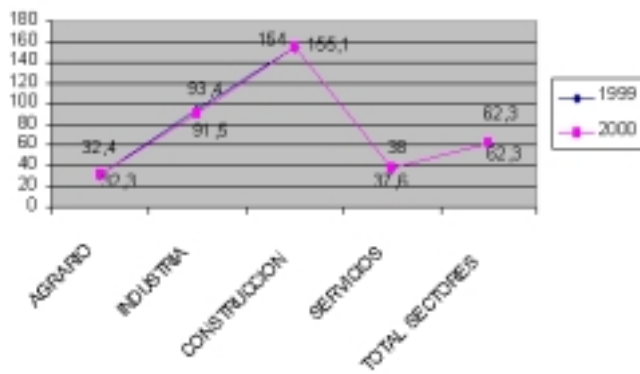




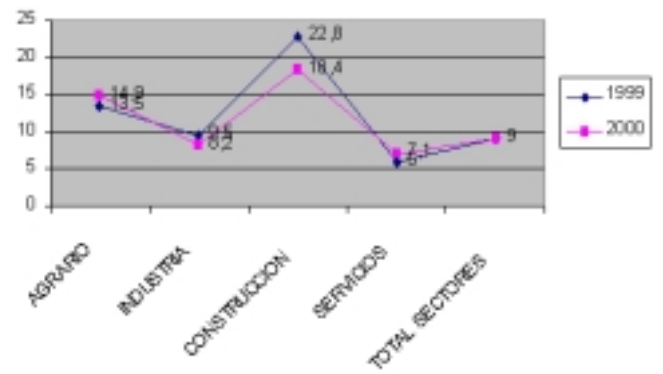
Accidentes con baja en jornada de trabajo



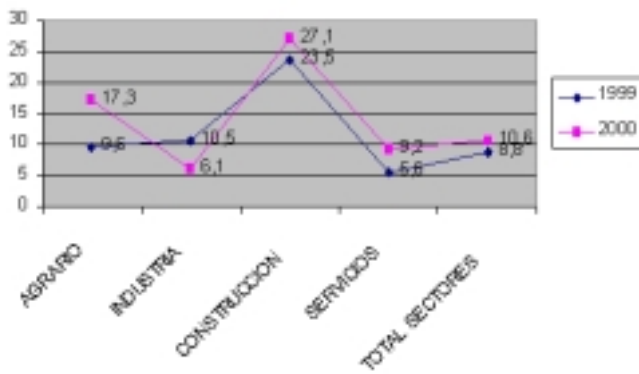
Totales con baja



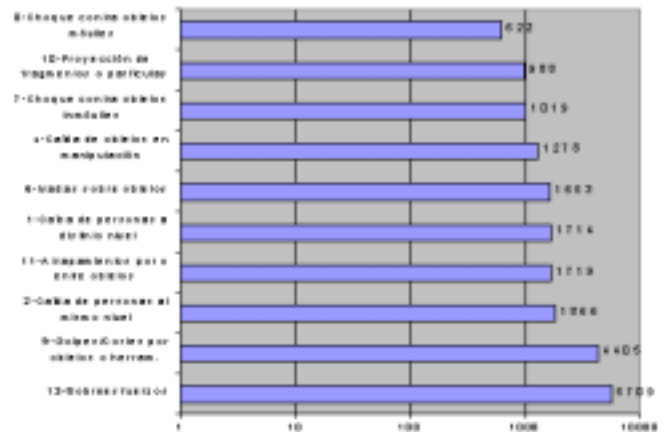
Graves



Mortales



Formas de accidente más frecuentes en Aragón



ANEXO II**SELECCIÓN DE DATOS SOBRE SINIESTRALIDAD A NIVEL NACIONAL
DE LA ESTADÍSTICA DE ACCIDENTES LABORALES DEL AÑO 2000
DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES**

NOTAS EXPLICATIVAS AL ANEXO II

En las tablas incluidas en este apartado se recogen, además de datos en valores absolutos, diversos índices de siniestralidad, cuya definición y forma de obtención se resume a continuación.

Índice de incidencia: número de accidentes con baja acaecidos durante la jornada de trabajo por cada cien mil trabajadores expuestos al riesgo.

Índice de frecuencia: número de accidentes con baja acaecidos durante la jornada de trabajo por cada millón de horas trabajadas por los trabajadores expuestos al riesgo.

Índice de gravedad: número de días no trabajados por accidentes ocurridos durante la jornada de trabajo por cada mil horas trabajadas por los trabajadores expuestos al riesgo.

Duración media de las bajas: número de días no trabajados por cada accidente ocurrido durante la jornada de trabajo.

Índice de incidencia de accidentes mortales: número de accidentes mortales acaecidos durante la jornada de trabajo por cada cien mil trabajadores expuestos al riesgo.

Índice de frecuencia de accidentes mortales: número de accidentes mortales acaecidos durante la jornada de trabajo

por cada cien millones de horas trabajadas por los trabajadores expuestos al riesgo.

A efectos de cálculo del denominador de los índices mencionados, se utiliza como población expuesta al riesgo la media anual de los trabajadores afiliados a aquellos regímenes de Seguridad Social que tienen cubierta la contingencia de accidente de trabajo.

A efectos de cálculo de los denominadores de los índices de frecuencia y gravedad, se han obtenido las horas trabajadas multiplicando el número de trabajadores expuestos al riesgo por el número medio de horas trabajadas por trabajador proporcionado por la Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios, para los sectores de la industria, construcción y servicios, y por la Encuesta de Población Activa (EPA), para el sector agrario.

En particular, en la tabla señalada como ATE-26 los Índices de incidencia se obtienen para los accidentes en jornada de trabajo con baja por cada cien mil afiliados con la obligación legal de comunicar los mismos. El motivo para utilizar cien mil como coeficiente, en lugar de mil como se hacía anteriormente, se debe a la necesidad de armonizar con los datos utilizados por Eurostat en su estadística.

**ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES
PROFESIONALES**

**ATE-1.
Accidentes de trabajo, índices de
incidencia y enfermedades
profesionales, por gravedad.**

	VALORES ABSOLUTOS E ÍNDICES		VARIACIONES SOBRE EL AÑO ANTERIOR					
			Absolutas			Relativas En porcentaje		
	1999	2000	1998	1999	2000	1998	1999	2000
ACCIDENTES DE TRABAJO								
Accidentes con baja en jornada de trabajo								
Leves	856.286	920.156	75.890	114.831	63.870	11,4	15,5	7,5
Graves	11.771	11.640	351	905	-131	3,3	8,3	-1,1
Mortales	1.104	1.136	17	29	32	1,6	2,7	2,9
Índice de Incidencia de leves	7.327,2	7.454,9	348,6	601,3	127,7	5,5	8,9	1,7
Índice de Incidencia de graves	100,7	94,3	-2,2	2,2	-6,4	-2,2	2,2	-6,4
Índice de Incidencia de mortales	9,4	9,2	-0,4	-0,3	-0,2	-3,8	-3,1	-2,6
Accidentes sin baja en jornada de trabajo	742.167	784.838	73.292	62.679	42.671	12,0	9,2	5,7
Accidentes con baja "in itinere"								
Leves	59.690	69.197	7.155	9.159	9.507	16,5	18,1	15,9
Graves	2.500	2.716	293	26	216	13,4	1,1	8,6
Mortales	462	444	23	44	-18	5,8	10,5	-3,9
Índice de Incidencia de leves	510,8	560,6	42,8	52,4	49,9	10,3	11,4	9,8
Índice de Incidencia de graves	21,4	22,0	1,5	-1,0	0,6	7,4	-4,7	2,9
Índice de Incidencia de mortales	4,0	3,6	0,0	0,2	-0,4	0,2	4,3	-9,0
Accidentes sin baja "in itinere"	3.880	3.784	285	1.005	-96	11,0	35,0	-2,5
ENFERMEDADES PROFESIONALES								
Total	16.188	19.622	2.485	4.063	3.434	25,8	33,5	21,2
Con baja	13.615	15.461	1.861	3.369	1.846	22,2	32,9	13,6
Leves	13.374	15.267	1.560	3.595	1.893	19,0	36,8	14,2
Graves	240	191	300	-225	-49	181,8	-48,4	-20,4
Mortales	1	3	1	-1	2	100,0	-50,0	200,0
Sin baja	2.573	4.161	624	694	1.588	49,7	36,9	61,7

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES

ATE-2.

Accidentes de trabajo, por sector y
rama de actividad .

PROFESIONALES

	TOTAL		CON BAJA						SIN BAJA	
	1999	2000	Total		En Jornada de trabajo		"In itinere"		1999	2000
			1999	2000	1999	2000	1999	2000		
TOTAL	1.677.860	1.793.911	931.813	1.005.289	869.161	932.932	62.652	72.357	746.047	788.622
SECTORES										
Agrario	67.154	60.004	49.578	45.155	47.639	43.370	1.939	1.785	17.576	14.849
No agrario	1.610.706	1.733.907	882.235	960.134	821.522	889.562	60.713	70.572	728.471	773.773
Industria	606.453	615.667	278.649	289.242	263.919	272.786	14.730	16.456	327.804	326.425
Construcción	356.355	399.205	224.438	249.281	216.045	239.244	8.393	10.037	131.917	149.924
Servicios	647.898	719.035	379.148	421.611	341.558	377.532	37.590	44.079	268.750	297.424
RAMAS										
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	58.278	52.389	43.789	40.008	41.980	38.332	1.809	1.676	14.489	12.381
Pesca y acuicultura	8.876	7.615	5.789	5.147	5.659	5.038	130	109	3.087	2.468
Extracción y aglomeración de carbón	26.110	25.339	11.568	10.643	11.494	10.530	74	113	14.542	14.696
Extrac. de petróleo, gas, uranio y torio.	4.149	4.309	145	242	136	231	9	11	4.004	4.067
Extracción de minerales no energéticos.	8.495	9.964	4.350	4.816	4.217	4.673	133	143	4.145	5.148
Industria de alimentos, bebidas y tabaco.	68.085	69.830	36.699	37.923	34.675	35.831	2.024	2.092	31.386	31.907
Industria textil y de la confección.	23.196	23.734	11.690	11.972	10.549	10.757	1.141	1.215	11.506	11.762
Industria del cuero y del calzado.	7.570	7.964	3.401	3.584	3.052	3.228	349	356	4.169	4.380
Industria de la madera y corcho. Cestería.	27.859	29.328	15.586	16.334	14.865	15.471	721	863	12.273	12.994
Industria del papel. Artes gráficas. Edición	23.756	25.435	12.075	13.514	11.099	12.393	976	1.121	11.681	11.921
Coquerías. Refinerías. Trat. combus. nucleares.	512	570	194	200	173	180	21	20	318	370
Industria química.	19.241	20.071	8.971	9.636	8.325	8.915	646	721	10.270	10.435
Fabric. productos de caucho y mat. plásticas	24.720	25.711	11.809	12.457	11.185	11.769	624	688	12.911	13.254
Fabric. de productos minerales no metálicos.	42.195	46.075	23.374	24.035	22.390	22.911	984	1.124	18.821	22.040
Metalurgia	32.768	34.799	12.887	12.997	12.368	12.466	519	531	19.881	21.802
Fabric. productos metálicos excep. maquin.	121.298	119.233	56.342	59.190	53.869	56.329	2.473	2.861	64.956	60.043
Construcción maquinaria y equipo mecánico.	40.150	39.785	17.445	18.112	16.623	17.137	822	975	22.705	21.673
Fabric. máq. ofic., mat. informát. y electrónico	4.202	4.204	1.595	1.584	1.412	1.407	183	177	2.607	2.620
Fabric. de maquinaria y material eléctrico	17.564	17.954	7.404	7.838	6.904	7.241	500	597	10.160	10.116
Fabric. instr. médicos, precisión y similares	2.395	2.573	1.055	1.214	923	1.056	132	158	1.340	1.359
Fabricación de automóviles y remolques.	40.918	40.863	13.228	14.118	12.391	13.077	837	1.041	27.690	26.745
Fabricación de otro material de transporte.	31.254	26.009	9.138	8.242	8.792	7.866	346	376	22.116	17.767
Fabric. de muebles. Otras manufac. Reciclaje	32.973	34.940	15.921	16.790	14.960	15.804	961	986	17.052	18.150
Produc. y distr. de electricidad, gas y agua.	7.043	6.977	3.772	3.801	3.517	3.514	255	287	3.271	3.176
Construcción.	356.355	399.205	224.438	249.281	216.045	239.244	8.393	10.037	131.917	149.924
Venta y reparac. vehículos. Venta combust.	42.552	45.273	22.079	23.485	20.516	21.701	1.563	1.784	20.473	21.788
Comercio al por mayor. Interm. del comercio	68.807	77.126	38.389	43.618	35.628	40.297	2.761	3.321	30.418	33.508
Comercio al por menor. Reparac. domésticas.	104.131	118.623	58.727	67.167	52.931	60.063	5.796	7.104	45.404	51.456
Hostelería.	77.550	86.958	52.437	58.654	47.140	52.692	5.297	5.962	25.113	28.304
Transporte terrestre y por tubería.	48.442	55.055	31.032	35.641	29.422	33.539	1.610	2.102	17.410	19.414
Transporte marítimo y fluvial.	1.650	1.715	900	903	871	845	29	58	750	812
Transporte aéreo y espacial.	5.283	5.175	3.006	3.586	2.753	3.296	253	290	2.277	1.589
Activ. anexas a transportes. Comunicaciones.	19.307	21.873	11.258	12.645	10.110	11.133	1.148	1.512	8.049	9.228
Instituciones financieras y seguros.	6.462	6.721	3.104	3.283	1.985	2.111	1.119	1.172	3.358	3.438
Inmobiliarias. Alquiler de bienes muebles	6.307	7.972	3.600	4.397	3.233	3.901	367	496	2.707	3.575
Activ. informáticas. Investigac. y desarrollo	2.823	3.166	1.270	1.592	979	1.156	291	436	1.553	1.574
Otras actividades empresariales	105.303	116.277	65.399	70.655	58.497	62.692	6.902	7.963	39.904	45.622
Admón. Pública. Defensa. Seg. Soc. Org. extrat.	65.368	67.285	37.513	38.707	34.251	35.096	3.262	3.611	27.855	28.578
Educación.	10.815	12.023	6.232	6.627	5.224	5.491	1.008	1.136	4.583	5.396
Activ. sanitarias y veterin. Serv. sociales	47.731	53.004	24.659	27.568	20.473	22.882	4.186	4.686	23.072	25.436
Actividades de saneamiento público	11.752	14.624	6.442	8.034	6.101	7.594	341	440	5.310	6.590
Activ. asociativas, recreativas y culturales.	16.154	17.382	8.365	9.313	7.356	8.141	1.009	1.172	7.789	8.069
Activ. diversas de servicios personales	6.034	7.148	3.674	4.584	3.106	3.844	568	740	2.360	2.564
Hogares que emplean personal doméstico	1.427	1.635	1.062	1.152	982	1.058	80	94	365	483

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES**PROFESIONALES****ATE-4.**

**Accidentes en jornada de trabajo con
baja, según gravedad, por sector y
rama de actividad.**

	TOTAL		LEVES		GRAVES		MORTALES	
	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000
TOTAL	869.161	932.932	856.286	920.156	11.771	11.640	1.104	1.136
SECTORES								
Agrario	47.639	43.370	46.255	42.112	1.252	1.139	132	119
No agrario	821.522	889.562	810.031	878.044	10.519	10.501	972	1.017
Industria	263.919	272.786	260.684	269.624	2.991	2.926	244	236
Construcción	216.045	239.244	212.818	235.853	2.933	3.099	294	292
Servicios	341.558	377.532	336.529	372.567	4.595	4.476	434	489
RAMAS								
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	41.980	38.332	40.801	37.267	1.094	999	85	66
Pesca y acuicultura	5.659	5.038	5.454	4.845	158	140	47	53
Extracción y aglomeración de carbón	11.494	10.530	11.453	10.483	30	30	11	17
Extrac. de petróleo, gas, uranio y torio.	136	231	136	229	-	1	-	1
Extracción de minerales no energéticos.	4.217	4.673	4.130	4.591	69	71	18	11
Industria de alimentos, bebidas y tabaco	34.675	35.831	34.285	35.418	363	386	27	27
Industria textil y de la confección	10.549	10.757	10.427	10.655	116	95	6	7
Industria del cuero y del calzado	3.052	3.228	3.024	3.199	28	29	-	-
Industria de la madera y corcho. Cestería.	14.865	15.471	14.569	15.185	281	277	15	9
Industria del papel. Artes gráficas. Edición	11.099	12.393	10.942	12.240	147	146	10	7
Coquerías. Refinerías. Trat. combust. nucleares	173	180	170	175	3	5	-	-
Industria química.	8.325	8.915	8.199	8.804	113	95	13	16
Fabric. productos de caucho y mat. plásticas	11.185	11.769	11.056	11.660	120	103	9	6
Fabric. de productos minerales no metálicos.	22.390	22.911	22.075	22.582	289	289	26	40
Metalurgia	12.368	12.466	12.248	12.359	102	97	18	10
Fabric. productos metálicos excep. maquin.	53.869	56.329	53.163	55.602	664	684	42	43
Construcción maquinaria y equipo mecánico	16.623	17.137	16.420	16.938	183	188	20	11
Fabric. máq. ofic., mat. informát. y electrónico	1.412	1.407	1.401	1.400	10	5	1	2
Fabric. de maquinaria y material eléctric	6.904	7.241	6.860	7.197	41	42	3	2
Fabric. instr. médicos, precisión y similares	923	1.056	909	1.049	13	7	1	-
Fabricación de automóviles y remolques.	12.391	13.077	12.309	13.002	77	70	5	5
Fabricación de otro material de transporte.	8.792	7.866	8.718	7.807	64	54	10	5
Fabric. de muebles. Otras manufac. Reciclaje	14.960	15.804	14.743	15.596	214	200	3	8
Produc. y distr. de electricidad, gas y agua.	3.517	3.514	3.447	3.453	64	52	6	9
Construcción.	216.045	239.244	212.818	235.853	2.933	3.099	294	292
Venta y reparac. vehículos. Venta combust.	20.516	21.701	20.263	21.492	234	193	19	16
Comercio al por mayor. Interm. del comercio	35.628	40.297	35.144	39.830	436	408	48	59
Comercio al por menor. Reparac. domésticas.	52.931	60.063	52.493	59.636	412	405	26	22
Hostelería.	47.140	52.692	46.593	52.228	524	445	23	19
Transporte terrestre y por tubería.	29.422	33.539	28.650	32.698	629	666	143	175
Transporte marítimo y fluvial.	871	845	841	810	21	30	9	5
Transporte aéreo y espacial.	2.753	3.296	2.725	3.281	21	13	7	2
Activ. anexas a transportes. Comunicaciones.	10.110	11.133	9.919	10.959	170	154	21	20
Instituciones financieras y seguros	1.985	2.111	1.915	2.019	62	86	8	6
Inmobiliarias. Alquiler de bienes muebles	3.233	3.901	3.176	3.824	50	63	7	14
Activ. informáticas. Investigac. y desarrollo	979	1.156	950	1.126	26	27	3	3
Otras actividades empresariales	58.497	62.692	57.882	62.181	579	475	36	36
Admón. Pública. Defensa. Seg. Soc. Org. extra	34.251	35.096	33.737	34.521	486	526	28	49
Educación.	5.224	5.491	5.089	5.375	127	107	8	9
Activ. sanitarias y veterin. Servíc. sociales	20.473	22.882	19.958	22.329	495	530	20	23
Actividades de saneamiento públic	6.101	7.594	6.007	7.498	84	87	10	9
Activ. asociativas, recreativas y culturales.	7.356	8.141	7.181	7.942	164	186	11	13
Activ. diversas de servicios personales	3.106	3.844	3.084	3.812	21	29	1	3
Hogares que emplean personal doméstic	982	1.058	922	1.006	54	46	6	6

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES**PROFESIONALES****ATE- 10.**

Accidentes en jornada de trabajo con baja, según gravedad, por sexo y edad del trabajador.

	TOTAL		LEVES		GRAVES		MORTALES	
	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000
AMBOS SEXOS								
Total	869.161	932.932	856.286	920.156	11.771	11.640	1.104	1.136
De 16 y 17 años	12.569	12.163	12.438	12.053	128	102	3	8
De 18 y 19 años	34.111	36.948	33.823	36.682	276	260	12	6
De 20 a 24 años	152.007	163.199	150.575	161.784	1.359	1.343	73	72
De 25 a 29 años	146.992	160.178	145.364	158.582	1.523	1.486	105	110
De 30 a 34 años	129.668	139.100	128.001	137.382	1.550	1.598	117	120
De 35 a 39 años	111.260	119.190	109.632	117.531	1.502	1.514	126	145
De 40 a 44 años	89.849	97.915	88.364	96.350	1.330	1.401	155	164
De 45 a 49 años	68.858	72.862	67.415	71.498	1.285	1.207	158	157
De 50 a 54 años	64.012	66.837	62.497	65.467	1.344	1.221	171	149
De 55 a 59 años	40.272	42.249	39.221	41.186	939	933	112	130
De 60 y más años	19.563	22.291	18.956	21.641	535	575	72	75
VARONES								
Total	725.252	768.344	713.674	756.955	10.500	10.287	1.078	1.102
De 16 y 17 años	10.697	10.344	10.579	10.239	115	97	3	8
De 18 y 19 años	27.788	30.064	27.534	29.825	243	233	11	6
De 20 a 24 años	124.839	132.165	123.558	130.915	1.209	1.184	72	66
De 25 a 29 años	121.655	130.468	120.181	129.050	1.373	1.314	101	104
De 30 a 34 años	110.478	116.980	108.962	115.436	1.403	1.426	113	118
De 35 a 39 años	94.075	99.684	92.580	98.198	1.372	1.348	123	138
De 40 a 44 años	74.473	80.095	73.143	78.688	1.177	1.244	153	163
De 45 a 49 años	57.197	59.391	55.906	58.184	1.137	1.054	154	153
De 50 a 54 años	53.518	54.861	52.156	53.638	1.197	1.077	165	146
De 55 a 59 años	34.347	35.682	33.413	34.725	822	832	112	125
De 60 y más años	16.185	18.610	15.662	18.057	452	478	71	75
MUJERES								
Total	143.909	164.588	142.612	163.201	1.271	1.353	26	34
De 16 y 17 años	1.872	1.819	1.859	1.814	13	5	-	-
De 18 y 19 años	6.323	6.884	6.289	6.857	33	27	1	-
De 20 a 24 años	27.168	31.034	27.017	30.869	150	159	1	6
De 25 a 29 años	25.337	29.710	25.183	29.532	150	172	4	6
De 30 a 34 años	19.190	22.120	19.039	21.946	147	172	4	2
De 35 a 39 años	17.185	19.506	17.052	19.333	130	166	3	7
De 40 a 44 años	15.376	17.820	15.221	17.662	153	157	2	1
De 45 a 49 años	11.661	13.471	11.509	13.314	148	153	4	4
De 50 a 54 años	10.494	11.976	10.341	11.829	147	144	6	3
De 55 a 59 años	5.925	6.567	5.808	6.461	117	101	-	5
De 60 y más años	3.378	3.681	3.294	3.584	83	97	1	-

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES**PROFESIONALES****ATE- 12.****Accidentes en jornada de trabajo con baja, según gravedad, por tipo de contrato.**

	TOTAL		LEVES		GRAVES		MORTALES	
	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000
TOTAL	869.161	932.932	856.286	920.156	11.771	11.640	1.104	1.136
Contratos indefinidos	339.864	368.412	334.635	363.324	4.665	4.527	564	561
Ordinario indefinido	255.053	264.758	250.902	260.831	3.683	3.480	468	447
Fomento a la contratación indefinida	34.750	45.555	34.225	44.997	474	507	51	51
Jóvenes	21.467	22.554	21.242	22.358	209	186	16	10
Mayores 45 años	9.537	10.614	9.311	10.411	195	173	31	30
Otros contratos de fomento empleo estable	3.746	12.387	3.672	12.228	70	148	4	11
Por conversión de contratos temporales	40.200	46.312	39.756	45.845	414	416	30	51
Tiempo parcial	9.861	11.787	9.752	11.651	94	124	15	12
Contratos temporales	498.224	532.710	491.602	526.135	6.117	6.041	505	534
Obra y servicio	252.022	278.696	248.300	274.812	3.417	3.564	305	320
Eventual por circunstancias de la producción	154.326	167.696	152.571	165.936	1.613	1.590	142	170
Interinidad	8.242	9.493	8.130	9.374	103	113	9	6
En prácticas	3.215	3.525	3.165	3.482	47	42	3	1
Aprendizaje y Formación	20.212	18.312	19.986	18.112	220	194	6	6
Lanzamiento de nueva actividad	6.205	1.109	6.130	1.090	70	18	5	1
Temporal de fomento al empleo	4.159	2.373	4.102	2.344	51	24	6	5
Sustitución por jubilación a los 64 años	1.473	2.030	1.447	2.001	25	28	1	1
Tiempo parcial	47.031	48.502	46.462	48.028	542	451	27	23
Otros	1.339	974	1.309	956	29	17	1	1
No clasificables	31.073	31.810	30.049	30.697	989	1.072	35	41

**ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES
PROFESIONALES**

**ATE- 13.
Accidentes en jornada de trabajo con
baja, según gravedad, por sexo y
antigüedad en el puesto de trabajo.**

	TOTAL		LEVES		GRAVES		MORTALES	
	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000
AMBOS SEXOS								
Total	869.161	932.932	856.286	920.156	11.771	11.640	1.104	1.136
Menos de 2 meses	135.827	138.866	133.764	136.955	1.862	1.709	201	202
De 2 a 4 meses	128.701	139.555	127.013	137.888	1.560	1.545	128	122
De 4 a 7 meses	113.351	124.432	111.934	122.914	1.323	1.394	94	124
De 7 meses a 1 año	97.018	109.103	95.728	107.708	1.188	1.278	102	117
De 1 a 3 años	149.986	172.205	147.774	169.882	2.028	2.143	184	180
De 3 a 10 años	127.497	132.098	125.526	130.169	1.811	1.754	160	175
De 10 años o más	116.781	116.673	114.547	114.640	1.999	1.817	235	216
VARONES								
Total	725.252	768.344	713.674	756.955	10.500	10.287	1.078	1.102
Menos de 2 meses	111.781	112.303	109.919	110.585	1.667	1.527	195	191
De 2 a 4 meses	106.391	113.523	104.848	112.028	1.418	1.376	125	119
De 4 a 7 meses	95.033	102.333	93.733	100.950	1.207	1.263	93	120
De 7 meses a 1 año	82.716	91.118	81.521	89.855	1.097	1.148	98	115
De 1 a 3 años	126.440	143.761	124.440	141.675	1.819	1.910	181	176
De 3 a 10 años	104.268	107.304	102.543	105.642	1.567	1.493	158	169
De 10 años o más	98.623	98.002	96.670	96.220	1.725	1.570	228	212
MUJERES								
Total	143.909	164.588	142.612	163.201	1.271	1.353	26	34
Menos de 2 meses	24.046	26.563	23.845	26.370	195	182	6	11
De 2 a 4 meses	22.310	26.032	22.165	25.860	142	169	3	3
De 4 a 7 meses	18.318	22.099	18.201	21.964	116	131	1	4
De 7 meses a 1 año	14.302	17.985	14.207	17.853	91	130	4	2
De 1 a 3 años	23.546	28.444	23.334	28.207	209	233	3	4
De 3 a 10 años	23.229	24.794	22.983	24.527	244	261	2	6
De 10 años o más	18.158	18.671	17.877	18.420	274	247	7	4

**ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES
PROFESIONALES**

**ATE- 14.
Accidentes en jornada de trabajo con
baja, según gravedad, por tamaño de
la empresa.**

	TOTAL		LEVES		GRAVES		MORTALES	
	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000
TOTAL	869.161	932.932	856.286	920.156	11.771	11.640	1.104	1.136
De 1 a 9 trabajadores	141.355	148.307	138.384	145.495	2.696	2.542	275	270
De 10 a 25 trabajadores	139.854	149.593	137.688	147.363	1.972	2.007	194	223
De 26 a 49 trabajadores	99.140	107.694	97.803	106.333	1.213	1.220	124	141
De 50 a 100 trabajadores	87.538	95.605	86.526	94.592	929	928	83	85
De 101 a 249 trabajadores	82.646	90.634	81.789	89.809	762	750	95	75
De 250 a 499 trabajadores	45.584	50.980	45.133	50.550	401	389	50	41
De 500 a 1000 trabajadores	28.435	31.429	28.094	31.117	315	292	26	20
Más de 1000 trabajadores	46.655	52.501	46.131	51.937	476	505	48	59
No consta tamaño	197.954	206.189	194.738	202.960	3.007	3.007	209	222

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES

PROFESIONALES

ATE- 17.

Accidentes de trabajo sin baja, por sector y rama de actividad.

	VALORES ABSOLUTOS		VARIACIONES SOBRE EL AÑO ANTERIOR					
	1999	2000	Absolutas			Relativas En porcentaje		
			1998	1999	2000	1998	1999	2000
TOTAL	746.047	788.622	73.292	63.684	42.575	12,0	9,3	5,7
SECTORES								
Agrario	17.576	14.849	2.714	-662	-2.727	17,5	-3,6	-15,5
No agrario	728.471	773.773	70.578	64.346	45.302	11,9	9,7	6,2
Industria	327.804	326.425	22.565	10.590	-1.379	7,7	3,3	-0,4
Construcción	131.917	149.924	19.804	26.755	18.007	23,2	25,4	13,7
Servicios	268.750	297.424	28.209	27.001	28.674	13,2	11,2	10,7
RAMAS								
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	14.489	12.381	2.516	-635	-2.108	20,0	-4,2	-14,5
Pesca y acuicultura	3.087	2.468	198	-27	-619	6,8	-0,9	-20,1
Extracción y aglomeración de carbón	14.542	14.696	1.828	-1.360	154	13,0	-8,6	1,1
Extrac. de petróleo, gas, uranio y torio.	4.004	4.067	-653	132	63	-14,4	3,4	1,6
Extracción de minerales no energéticos.	4.145	5.148	587	184	1.003	17,4	4,6	24,2
Industria de alimentos, bebidas y tabaco.	31.386	31.907	1.648	869	521	5,7	2,8	1,7
Industria textil y de la confección.	11.506	11.762	277	343	256	2,5	3,1	2,2
Industria del cuero y del calzado.	4.169	4.380	315	260	211	8,8	6,7	5,1
Industria de la madera y corcho. Cestería.	12.273	12.994	1.432	1.316	721	15,0	12,0	5,9
Industria del papel. Artes gráficas. Edición	11.681	11.921	217	808	240	2,0	7,4	2,1
Coquerías. Refinerías. Trat. combus. nucleares	318	370	27	-53	52	7,8	-14,3	16,4
Industria química.	10.270	10.435	-90	-57	165	-0,9	-0,6	1,6
Fabric. productos de caucho y mat. plásticas	12.911	13.254	329	-1.036	343	2,4	-7,4	2,7
Fabric. de productos minerales no metálicos.	18.821	22.040	1.498	1.011	3.219	9,2	5,7	17,1
Metalurgia	19.881	21.802	2.401	-1.545	1.921	12,6	-7,2	9,7
Fabric. productos metálicos excep. maquin.	64.956	60.043	6.655	8.166	-4.913	13,3	14,4	-7,6
Construcción maquinaria y equipo mecánico.	22.705	21.673	2.065	1.903	-1.032	11,0	9,1	-4,5
Fabric. máq. ofic., mat. informát. y electrónico	2.607	2.620	-55	275	13	-2,3	11,8	0,5
Fabric. de maquinaria y material eléctrico	10.160	10.116	-913	-1.378	-44	-7,3	-11,9	-0,4
Fabric. instr. médicos, precisión y similares	1.340	1.359	74	101	19	6,4	8,2	1,4
Fabricación de automóviles y remolques.	27.690	26.745	-310	2.551	-945	-1,2	10,1	-3,4
Fabricación de otro material de transporte.	22.116	17.767	1.235	-2.167	-4.349	5,4	-8,9	-19,7
Fabric. de muebles. Otras manufac. Reciclaje	17.052	18.150	3.854	131	1.098	29,5	0,8	6,4
Produc. y distr.de electricidad,gas y agua.	3.271	3.176	144	136	-95	4,8	4,3	-2,9
Construcción.	131.917	149.924	19.804	26.755	18.007	23,2	25,4	13,7
Venta y reparac. vehículos. Venta combust.	20.473	21.788	1.109	394	1.315	5,8	2,0	6,4
Comercio al por mayor. Interm. del comercio	30.418	33.508	3.886	2.991	3.090	16,5	10,9	10,2
Comercio al por menor. Reparac. domésticas.	45.404	51.456	4.462	5.957	6.052	12,8	15,1	13,3
Hostelería.	25.113	28.304	2.710	2.948	3.191	13,9	13,3	12,7
Transporte terrestre y por tubería.	17.410	19.414	1.264	1.321	2.004	8,5	8,2	11,5
Transporte marítimo y fluvial.	750	812	-347	124	62	-35,7	19,8	8,3
Transporte aéreo y espacial.	2.277	1.589	-111	573	-688	-6,1	33,6	-30,2
Activ. anexas a transportes. Comunicaciones.	8.049	9.228	353	982	1.179	5,3	13,9	14,6
Instituciones financieras y seguros.	3.358	3.438	52	20	80	1,6	0,6	2,4
Inmobiliarias. Alquiler de bienes muebles	2.707	3.575	364	722	868	22,5	36,4	32,1
Activ. informáticas. Investigac. y desarrollo	1.553	1.574	60	322	21	5,1	26,2	1,4
Otras actividades empresariales	39.904	45.622	7.062	5.238	5.718	25,6	15,1	14,3
Admón. Pública. Defensa. Seg. Soc. Org. extra	27.855	28.578	2.877	3.257	723	13,2	13,2	2,6
Educación.	4.583	5.396	661	-292	813	15,7	-6,0	17,7
Activ. sanitarias y veterin. Serv. sociales	23.072	25.436	2.493	687	2.364	12,5	3,1	10,2
Actividades de saneamiento público	5.310	6.590	754	722	1.280	19,7	15,7	24,1
Activ. asociativas, recreativas y culturales.	7.789	8.069	335	461	280	4,8	6,3	3,6
Activ. diversas de servicios personales	2.360	2.564	155	489	204	9,0	26,1	8,6
Hogares que emplean personal doméstico	365	483	70	85	118	33,3	30,4	32,3

**ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES
PROFESIONALES**
**ATE- 19.
Accidentes de trabajo, por comunidad
autónoma y provincia.**

	TOTAL		CON BAJA						SIN BAJA	
	1999	2000	Total		En Jornada de trabajo		"In itinere"		1999	2000
			1999	2000	1999	2000	1999	2000		
TOTAL	1.677.860	1.793.911	931.813	1.005.289	869.161	932.932	62.652	72.357	746.047	788.622
ANDALUCÍA	207.988	234.389	134.295	149.181	126.085	139.214	8.210	9.967	73.693	85.208
Almería	18.550	20.736	12.272	13.197	11.483	12.219	789	978	6.278	7.539
Cádiz	37.200	41.768	20.576	23.899	19.501	22.531	1.075	1.368	16.624	17.869
Córdoba	21.878	24.164	12.879	13.716	12.267	12.914	612	802	8.999	10.448
Granada	16.431	19.937	10.885	12.809	10.117	11.821	768	988	5.546	7.128
Huelva	13.689	16.095	9.722	11.395	9.308	10.900	414	495	3.967	4.700
Jaén	15.565	16.086	10.913	10.814	10.471	10.382	442	432	4.652	5.272
Málaga	36.593	42.891	26.163	29.846	24.251	27.547	1.912	2.299	10.430	13.045
Sevilla	48.082	52.712	30.885	33.505	28.687	30.900	2.198	2.605	17.197	19.207
ARAGÓN	57.344	59.304	23.465	25.026	21.987	23.248	1.478	1.778	33.879	34.278
Huesca	7.845	8.270	3.486	3.651	3.310	3.446	176	205	4.359	4.619
Teruel	5.845	6.283	2.837	2.460	2.741	2.369	96	91	3.008	3.823
Zaragoza	43.654	44.751	17.142	18.915	15.936	17.433	1.206	1.482	26.512	25.836
ASTURIAS	51.648	49.856	24.850	24.193	23.916	23.183	934	1.010	26.798	25.663
Asturias	51.648	49.856	24.850	24.193	23.916	23.183	934	1.010	26.798	25.663
BALEARES	39.944	43.918	29.753	32.535	27.362	29.964	2.391	2.571	10.191	11.383
Baleares	39.944	43.918	29.753	32.535	27.362	29.964	2.391	2.571	10.191	11.383
CANARIAS	69.216	75.577	45.160	48.869	42.525	45.881	2.635	2.988	24.056	26.708
Las Palmas	42.507	46.614	25.612	27.791	23.946	25.866	1.666	1.925	16.895	18.823
S C Tenerife	26.709	28.963	19.548	21.078	18.579	20.015	969	1.063	7.161	7.885
CANTABRIA	24.221	25.233	10.203	11.215	9.484	10.348	719	867	14.018	14.018
Cantabria	24.221	25.233	10.203	11.215	9.484	10.348	719	867	14.018	14.018
CASTILLA-LA MANCHA	57.501	64.320	33.018	37.147	31.620	35.392	1.398	1.755	24.483	27.173
Albacete	13.261	15.242	6.993	8.172	6.623	7.752	370	420	6.268	7.070
Ciudad Real	14.361	15.156	7.937	8.428	7.603	7.985	334	443	6.424	6.728
Cuenca	4.232	4.977	2.677	2.990	2.571	2.857	106	133	1.555	1.987
Guadalajara	6.595	7.527	3.667	4.240	3.494	4.024	173	216	2.928	3.287
Toledo	19.052	21.418	11.744	13.317	11.329	12.774	415	543	7.308	8.101
CASTILLA Y LEÓN	82.998	88.465	40.455	44.135	38.451	41.788	2.004	2.347	42.543	44.330
Ávila	2.431	2.575	1.678	1.814	1.567	1.682	111	132	753	761
Burgos	16.517	16.932	7.275	8.034	6.858	7.570	417	464	9.242	8.898
León	21.414	23.455	10.535	11.181	10.146	10.708	389	473	10.879	12.274
Palencia	6.083	6.223	2.932	3.183	2.796	3.044	136	139	3.151	3.040
Salamanca	8.518	9.460	4.264	4.719	4.034	4.478	230	241	4.254	4.741
Segovia	3.549	3.337	2.541	2.464	2.381	2.335	160	129	1.008	873
Soria	3.884	4.206	1.705	1.934	1.656	1.847	49	87	2.179	2.272
Valladolid	16.937	18.176	7.612	8.668	7.186	8.088	426	580	9.325	9.508
Zamora	3.665	4.101	1.913	2.138	1.827	2.036	86	102	1.752	1.963
CATALUÑA	344.875	365.980	183.631	197.177	169.584	180.951	14.047	16.226	161.244	168.803
Barcelona	270.846	287.079	140.476	151.614	129.252	138.519	11.224	13.095	130.370	135.465
Girona	28.411	29.912	16.899	17.898	15.804	16.585	1.095	1.313	11.512	12.014
Lleida	16.681	17.439	9.610	9.734	9.053	9.156	557	578	7.071	7.705
Tarragona	28.937	31.550	16.646	17.931	15.475	16.691	1.171	1.240	12.291	13.619
COMUNIDAD VALEN	224.282	237.685	121.252	126.627	113.628	118.170	7.624	8.457	103.030	111.058
Alicante	57.513	66.952	33.344	36.903	30.853	34.092	2.491	2.811	24.169	30.049
Castellón	24.079	27.031	14.593	15.023	13.682	14.067	911	956	9.486	12.008
Valencia	142.690	143.702	73.315	74.701	69.093	70.011	4.222	4.690	69.375	69.001
EXTREMADURA	25.351	25.398	15.226	15.723	14.635	15.065	591	658	10.125	9.675
Badajoz	17.010	17.245	9.976	10.260	9.603	9.840	373	420	7.034	6.985
Cáceres	8.341	8.153	5.250	5.463	5.032	5.225	218	238	3.091	2.690
GALICIA	85.344	85.270	44.791	46.924	41.499	43.347	3.292	3.577	40.553	38.346
A Coruña	37.081	33.986	17.156	17.960	16.048	16.800	1.108	1.160	19.925	16.026
Lugo	6.950	7.582	4.582	4.936	4.335	4.680	247	256	2.368	2.646
Ourense	6.894	7.373	3.794	4.164	3.591	3.930	203	234	3.100	3.209
Pontevedra	34.419	36.329	19.259	19.864	17.525	17.937	1.734	1.927	15.160	16.465
MADRID	188.668	211.465	118.616	132.311	109.063	121.014	9.553	11.297	70.052	79.154
Madrid	188.668	211.465	118.616	132.311	109.063	121.014	9.553	11.297	70.052	79.154
MURCIA	69.869	69.159	34.414	34.734	31.789	32.004	2.625	2.730	35.455	34.425
Murcia	69.869	69.159	34.414	34.734	31.789	32.004	2.625	2.730	35.455	34.425
NAVARRA	28.271	30.182	14.708	15.577	13.855	14.680	853	897	13.563	14.605
Navarra	28.271	30.182	14.708	15.577	13.855	14.680	853	897	13.563	14.605
PAÍS VASCO	105.237	112.238	50.437	55.627	46.559	50.891	3.878	4.736	54.800	56.611
Alava	17.988	21.477	8.504	10.788	7.913	9.875	591	913	9.484	10.689
Guipúzcoa	32.408	34.072	15.906	16.917	14.653	15.538	1.253	1.379	16.502	17.155
Vizcaya	54.841	56.689	26.027	27.922	23.993	25.478	2.034	2.444	28.814	28.767
RIOJA (LA)	13.154	13.267	6.081	6.684	5.739	6.274	342	410	7.073	6.583
La Rioja	13.154	13.267	6.081	6.684	5.739	6.274	342	410	7.073	6.583
Ceuta	1.218	1.560	791	1.018	740	968	51	50	427	542
Melilla	731	645	667	586	640	550	27	36	64	59

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES

PROFESIONALES

ATE- 20.

Accidentes en jornada de trabajo con
baja, por comunidad autónoma y
provincia.

	VALORES ABSOLUTOS		VARIACIONES SOBRE EL AÑO ANTERIOR					
	1999	2000	Absolutas			Relativas En porcentaje		
			1998	1999	2000	1998	1999	2000
TOTAL	869.161	932.932	76.258	115.765	63.771	11,3	15,4	7,3
ANDALUCÍA	126.085	139.214	14.776	17.390	13.129	15,7	16,0	10,4
Almería	11.483	12.219	1.301	2.336	736	16,6	25,5	6,4
Cádiz	19.501	22.531	2.151	2.301	3.030	14,3	13,4	15,5
Córdoba	12.267	12.914	1.179	1.541	647	12,3	14,4	5,3
Granada	10.117	11.821	981	1.201	1.704	12,4	13,5	16,8
Huelva	9.308	10.900	888	816	1.592	11,7	9,6	17,1
Jaén	10.471	10.382	1.344	328	-89	15,3	3,2	-0,8
Málaga	24.251	27.547	4.291	4.914	3.296	28,5	25,4	13,6
Sevilla	28.687	30.900	2.641	3.953	2.213	12,0	16,0	7,7
ARAGÓN	21.987	23.248	1.984	774	1.261	10,3	3,6	5,7
Huesca	3.310	3.446	297	47	136	10,0	1,4	4,1
Teruel	2.741	2.369	324	18	-372	13,5	0,7	-13,6
Zaragoza	15.936	17.433	1.363	709	1.497	9,8	4,7	9,4
ASTURIAS	23.916	23.183	-1.178	2.828	-733	-5,3	13,4	-3,1
Asturias	23.916	23.183	-1.178	2.828	-733	-5,3	13,4	-3,1
BALEARES	27.362	29.964	4.275	3.370	2.602	21,7	14,0	9,5
Baleares	27.362	29.964	4.275	3.370	2.602	21,7	14,0	9,5
CANARIAS	42.525	45.881	6.129	6.921	3.356	20,8	19,4	7,9
Las Palmas	23.946	25.866	3.444	3.827	1.920	20,7	19,0	8,0
S C Tenerife	18.579	20.015	2.685	3.094	1.436	21,0	20,0	7,7
CANTABRIA	9.484	10.348	1.007	1.154	864	13,8	13,9	9,1
Cantabria	9.484	10.348	1.007	1.154	864	13,8	13,9	9,1
CASTILLA-LA MANCHA	31.620	35.392	2.193	4.390	3.772	8,8	16,1	11,9
Albacete	6.623	7.752	869	468	1.129	16,4	7,6	17,0
Ciudad Real	7.603	7.985	181	1.059	382	2,8	16,2	5,0
Cuenca	2.571	2.857	-29	87	286	-1,2	3,5	11,1
Guadalajara	3.494	4.024	318	854	530	13,7	32,3	15,2
Toledo	11.329	12.774	854	1.922	1.445	10,0	20,4	12,8
CASTILLA Y LEÓN	38.451	41.788	1.461	3.118	3.337	4,3	8,8	8,7
Avila	1.567	1.682	-3	280	115	-0,2	21,8	7,3
Burgos	6.858	7.570	154	736	712	2,6	12,0	10,4
León	10.146	10.708	-686	882	562	-6,9	9,5	5,5
Palencia	2.796	3.044	241	153	248	10,0	5,8	8,9
Salamanca	4.034	4.478	265	373	444	7,8	10,2	11,0
Segovia	2.381	2.335	130	311	-46	6,7	15,0	-1,9
Soria	1.656	1.847	144	107	191	10,2	6,9	11,5
Valladolid	7.186	8.088	1.117	135	902	18,8	1,9	12,6
Zamora	1.827	2.036	99	141	209	6,2	8,4	11,4
CATALUÑA	169.584	180.951	16.543	19.208	11.367	12,4	12,8	6,7
Barcelona	129.252	138.519	12.585	13.861	9.267	12,2	12,0	7,2
Girona	15.804	16.585	1.337	2.050	781	10,8	14,9	4,9
Lleida	9.053	9.156	952	751	103	13,0	9,0	1,1
Tarragona	15.475	16.691	1.669	2.546	1.216	14,8	19,7	7,9
COMUNIDAD VALENCIA	113.628	118.170	12.159	16.809	4.542	14,4	17,4	4,0
Alicante	30.853	34.092	4.652	5.386	3.239	22,3	21,1	10,5
Castellón	13.682	14.067	1.007	1.866	385	9,3	15,8	2,8
Valencia	69.093	70.011	6.500	9.557	918	12,3	16,1	1,3
EXTREMADURA	14.635	15.065	1.763	1.976	430	16,2	15,6	2,9
Badajoz	9.603	9.840	1.242	1.465	237	18,0	18,0	2,5
Cáceres	5.032	5.225	521	511	193	13,0	11,3	3,8
GALICIA	41.499	43.347	3.801	4.999	1.848	11,6	13,7	4,5
A Coruña	16.048	16.800	1.219	2.183	752	9,6	15,7	4,7
Lugo	4.335	4.680	354	354	345	9,8	8,9	8,0
Ourense	3.591	3.930	83	179	339	2,5	5,2	9,4
Pontevedra	17.525	17.937	2.145	2.283	412	16,4	15,0	2,4
MADRID	109.063	121.014	1.387	24.510	11.951	1,7	29,0	11,0
Madrid	109.063	121.014	1.387	24.510	11.951	1,7	29,0	11,0
MURCIA	31.789	32.004	3.571	3.390	215	14,4	11,9	0,7
Murcia	31.789	32.004	3.571	3.390	215	14,4	11,9	0,7
NAVARRA	13.855	14.680	1.344	1.646	825	12,4	13,5	6,0
Navarra	13.855	14.680	1.344	1.646	825	12,4	13,5	6,0
PAÍS VASCO	46.559	50.891	4.553	2.558	4.332	11,5	5,8	9,3
Alava	7.913	9.875	1.040	403	1.962	16,1	5,4	24,8
Guipúzcoa	14.653	15.538	1.631	907	885	13,5	6,6	6,0
Vizcaya	23.993	25.478	1.882	1.248	1.485	9,0	5,5	6,2
RIOJA (LA)	5.739	6.274	575	575	535	12,5	11,1	9,3
La Rioja	5.739	6.274	575	575	535	12,5	11,1	9,3
Ceuta	740	968	42	99	228	7,0	15,4	30,8
Melilla	640	550	-127	50	-90	-17,7	8,5	-14,1

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES **ATE- 21.**
Accidentes en jornada de trabajo con baja, según gravedad, por comunidad autónoma y provincia.

	TOTAL		LEVES		GRAVES		MORTALES	
	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000
TOTAL	869.161	932.932	856.286	920.156	11.771	11.640	1.104	1.136
ANDALUCÍA	126.085	139.214	123.353	136.416	2.553	2.660	179	138
Almería	11.483	12.219	11.330	12.082	139	119	14	18
Cádiz	19.501	22.531	19.262	22.275	214	236	25	20
Córdoba	12.267	12.914	12.016	12.691	232	211	19	12
Granada	10.117	11.821	9.864	11.541	241	264	12	16
Huelva	9.308	10.900	9.111	10.679	186	210	11	11
Jaén	10.471	10.382	10.250	10.224	200	150	21	8
Málaga	24.251	27.547	23.577	26.818	649	711	25	18
Sevilla	28.687	30.900	27.943	30.106	692	759	52	35
ARAGÓN	21.987	23.248	21.629	22.861	325	344	33	43
Huesca	3.310	3.446	3.252	3.378	52	58	6	10
Teruel	2.741	2.369	2.683	2.326	50	36	8	7
Zaragoza	15.936	17.433	15.694	17.157	223	250	19	26
ASTURIAS	23.916	23.183	23.634	22.886	232	256	50	41
Asturias	23.916	23.183	23.634	22.886	232	256	50	41
BALEARES	27.362	29.964	27.065	29.668	288	278	9	18
Baleares	27.362	29.964	27.065	29.668	288	278	9	18
CANARIAS	42.525	45.881	42.099	45.415	383	417	43	49
Las Palmas	23.946	25.866	23.775	25.693	137	141	34	32
S C Tenerife	18.579	20.015	18.324	19.722	246	276	9	17
CANTABRIA	9.484	10.348	9.253	10.103	211	219	20	26
Cantabria	9.484	10.348	9.253	10.103	211	219	20	26
CASTILLA-LA MANCHA	31.620	35.392	31.129	34.813	454	536	37	43
Albacete	6.623	7.752	6.524	7.635	93	107	6	10
Ciudad Real	7.603	7.985	7.474	7.857	121	120	8	8
Cuenca	2.571	2.857	2.509	2.792	57	60	5	5
Guadalajara	3.494	4.024	3.441	3.971	49	50	4	3
Toledo	11.329	12.774	11.181	12.558	134	199	14	17
CASTILLA Y LEÓN	38.451	41.788	37.680	41.072	694	631	77	85
Avila	1.567	1.682	1.532	1.648	31	29	4	5
Burgos	6.858	7.570	6.758	7.466	94	90	6	14
León	10.146	10.708	9.999	10.555	133	132	14	21
Palencia	2.796	3.044	2.704	2.973	82	62	10	9
Salamanca	4.034	4.478	3.951	4.397	75	75	8	6
Segovia	2.381	2.335	2.320	2.289	54	36	7	10
Soria	1.656	1.847	1.610	1.806	41	39	5	2
Valladolid	7.186	8.088	7.024	7.959	148	118	14	11
Zamora	1.827	2.036	1.782	1.979	36	50	9	7
CATALUÑA	169.584	180.951	167.755	179.246	1.648	1.558	181	147
Barcelona	129.252	138.519	127.899	137.251	1.237	1.161	116	107
Girona	15.804	16.585	15.607	16.421	180	151	17	13
Lleida	9.053	9.156	8.936	9.033	96	114	21	9
Tarragona	15.475	16.691	15.313	16.541	135	132	27	18
COMUNIDAD VALENCIANA	113.628	118.170	112.501	116.980	1.037	1.076	90	114
Alicante	30.853	34.092	30.473	33.677	356	383	24	32
Castellón	13.682	14.067	13.536	13.905	126	138	20	24
Valencia	69.093	70.011	68.492	69.398	555	555	46	58
EXTREMADURA	14.635	15.065	14.311	14.768	311	265	13	32
Badajoz	9.603	9.840	9.404	9.669	190	149	9	22
Cáceres	5.032	5.225	4.907	5.099	121	116	4	10
GALICIA	41.499	43.347	40.455	42.336	929	881	115	130
A Coruña	16.048	16.800	15.714	16.432	286	314	48	54
Lugo	4.335	4.680	4.082	4.507	237	156	16	17
Ourense	3.591	3.930	3.471	3.800	113	119	7	11
Pontevedra	17.525	17.937	17.188	17.597	293	292	44	48
MADRID	109.063	121.014	107.419	119.464	1.536	1.440	108	110
Madrid	109.063	121.014	107.419	119.464	1.536	1.440	108	110
MURCIA	31.789	32.004	31.468	31.667	294	315	27	22
Murcia	31.789	32.004	31.468	31.667	294	315	27	22
NAVARRA	13.855	14.680	13.656	14.467	178	176	21	37
Navarra	13.855	14.680	13.656	14.467	178	176	21	37
PAÍS VASCO	46.559	50.891	45.884	50.321	592	486	83	84
Alava	7.913	9.875	7.805	9.768	95	87	13	20
Guipúzcoa	14.653	15.538	14.418	15.336	203	174	32	28
Vizcaya	23.993	25.478	23.661	25.217	294	225	38	36
RIOJA (LA)	5.739	6.274	5.643	6.184	80	75	16	15
La Rioja	5.739	6.274	5.643	6.184	80	75	16	15
Ceuta	740	968	726	953	12	15	2	-
Melilla	640	550	626	536	14	12	-	2

**ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES
PROFESIONALES**
**ATE- 22.
Accidentes de trabajo sin baja, por
comunidad autónoma y provincia.**

	VALORES ABSOLUTOS		VARIACIONES SOBRE EL AÑO ANTERIOR					
	1999	2000	Absolutas			Relativas En porcentaje		
			1998	1999	2000	1998	1999	2000
TOTAL	746.047	788.622	73.292	63.684	42.575	12,0	9,3	5,7
ANDALUCÍA	73.693	85.208	11.072	3.411	11.515	18,7	4,9	15,6
Almería	6.278	7.539	1.575	1.250	1.261	45,6	24,9	20,1
Cádiz	16.624	17.869	1.394	-2.510	1.245	7,9	-13,1	7,5
Córdoba	8.999	10.448	1.507	100	1.449	20,4	1,1	16,1
Granada	5.546	7.128	842	698	1.582	21,0	14,4	28,5
Huelva	3.967	4.700	1.521	-400	733	53,4	-9,2	18,5
Jaén	4.652	5.272	945	182	620	26,8	4,1	13,3
Málaga	10.430	13.045	1.579	2.805	2.615	26,1	36,8	25,1
Sevilla	17.197	19.207	1.709	1.286	2.010	12,0	8,1	11,7
ARAGÓN	33.879	34.278	2.645	3.304	399	9,5	10,8	1,2
Huesca	4.359	4.619	-305	993	260	-8,3	29,5	6,0
Teruel	3.008	3.823	484	-415	815	16,5	-12,1	27,1
Zaragoza	26.512	25.836	2.466	2.726	-676	11,6	11,5	-2,5
ASTURIAS	26.798	25.663	3.381	-862	-1.135	13,9	-3,1	-4,2
Asturias	26.798	25.663	3.381	-862	-1.135	13,9	-3,1	-4,2
BALEARES	10.191	11.383	770	-162	1.192	8,0	-1,6	11,7
Baleares	10.191	11.383	770	-162	1.192	8,0	-1,6	11,7
CANARIAS	24.056	26.708	3.295	4.269	2.652	20,0	21,6	11,0
Las Palmas	16.895	18.823	2.943	2.926	1.928	26,7	20,9	11,4
S C Tenerife	7.161	7.885	352	1.343	724	6,4	23,1	10,1
CANTABRIA	14.018	14.018	2.115	735	0	18,9	5,5	0,0
Cantabria	14.018	14.018	2.115	735	0	18,9	5,5	0,0
CASTILLA-LA MANCHA	24.483	27.173	5.326	3.372	2.690	33,7	16,0	11,0
Albacete	6.268	7.070	1.758	494	802	43,8	8,6	12,8
Ciudad Real	6.424	6.728	1.534	352	304	33,8	5,8	4,7
Cuenca	1.555	1.987	346	337	432	39,7	27,7	27,8
Guadalajara	2.928	3.287	462	648	359	25,4	28,4	12,3
Toledo	7.308	8.101	1.226	1.541	793	27,0	26,7	10,9
CASTILLA Y LEÓN	42.543	44.330	5.354	2.792	1.787	15,6	7,0	4,2
Ávila	753	761	233	72	8	52,0	10,6	1,1
Burgos	9.242	8.898	1.390	81	-344	17,9	0,9	-3,7
León	10.879	12.274	370	241	1.395	3,6	2,3	12,8
Palencia	3.151	3.040	305	506	-111	13,0	19,1	-3,5
Salamanca	4.254	4.741	626	181	487	18,2	4,4	11,4
Segovia	1.008	873	257	-4	-135	34,0	-0,4	-13,4
Soria	2.179	2.272	323	421	93	22,5	23,9	4,3
Valladolid	9.325	9.508	1.487	1.208	183	22,4	14,9	2,0
Zamora	1.752	1.963	363	86	211	27,9	5,2	12,0
CATALUÑA	161.244	168.803	8.019	6.423	7.559	5,5	4,1	4,7
Barcelona	130.370	135.465	4.464	4.317	5.095	3,7	3,4	3,9
Girona	11.512	12.014	1.264	950	502	13,6	9,0	4,4
Lleida	7.071	7.705	690	660	634	12,1	10,3	9,0
Tarragona	12.291	13.619	1.601	496	1.328	15,7	4,2	10,8
COMUNIDAD VALENCIANA	103.030	111.058	8.383	12.765	8.028	10,2	14,1	7,8
Alicante	24.169	30.049	3.647	2.302	5.880	20,0	10,5	24,3
Castellón	9.486	12.008	-1.957	610	2.522	-18,1	6,9	26,6
Valencia	69.375	69.001	6.693	9.853	-374	12,7	16,6	-0,5
EXTREMADURA	10.125	9.675	2.321	1.112	-450	34,7	12,3	-4,4
Badajoz	7.034	6.985	1.702	566	-49	35,7	8,8	-0,7
Cáceres	3.091	2.690	619	546	-401	32,1	21,5	-13,0
GALICIA	40.553	38.346	3.666	4.827	-2.207	11,4	13,5	-5,4
A Coruña	19.925	16.026	2.054	1.657	-3.899	12,7	9,1	-19,6
Lugo	2.368	2.646	123	246	278	6,2	11,6	11,7
Ourense	3.100	3.209	172	640	109	7,5	26,0	3,5
Pontevedra	15.160	16.465	1.317	2.284	1.305	11,4	17,7	8,6
MADRID	70.052	79.154	6.604	15.776	9.102	13,9	29,1	13,0
Madrid	70.052	79.154	6.604	15.776	9.102	13,9	29,1	13,0
MURCIA	35.455	34.425	7.081	1.077	-1.030	25,9	3,1	-2,9
Murcia	35.455	34.425	7.081	1.077	-1.030	25,9	3,1	-2,9
NAVARRA	13.563	14.605	1.154	738	1.042	9,9	5,8	7,7
Navarra	13.563	14.605	1.154	738	1.042	9,9	5,8	7,7
PAÍS VASCO	54.800	56.611	1.997	2.820	1.811	4,0	5,4	3,3
Alava	9.484	10.689	461	819	1.205	5,6	9,5	12,7
Guipúzcoa	16.502	17.155	1.372	89	653	9,1	0,5	4,0
Vizcaya	28.814	28.767	164	1.912	-47	0,6	7,1	-0,2
RIOJA (LA)	7.073	6.583	39	1.182	-490	0,7	20,1	-6,9
La Rioja	7.073	6.583	39	1.182	-490	0,7	20,1	-6,9
Ceuta	427	542	53	118	115	20,7	38,2	26,9
Melilla	64	59	17	-13	-5	28,3	-16,9	-7,8

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES

PROFESIONALES

ATE- 24.

Jornadas no trabajadas por
accidentes en jornada de trabajo con
baja, por comunidad autónoma y
provincia.

	VALORES ABSOLUTOS		VARIACIONES SOBRE EL AÑO ANTERIOR					
	1999	2000	Absolutas			Relativas En porcentaje		
			1998	1999	2000	1998	1999	2000
TOTAL	19.857.025	20.720.904	1.181.535	3.185.577	863.879	7,6	19,1	4,4
ANDALUCÍA	3.019.678	3.089.592	227.393	603.772	69.914	10,4	25,0	2,3
Almería	284.189	277.254	27.206	81.040	-6.935	15,5	39,9	-2,4
Cádiz	461.708	487.962	24.916	94.596	26.254	7,3	25,8	5,7
Córdoba	276.865	261.153	13.101	57.141	-15.712	6,3	26,0	-5,7
Granada	261.168	294.184	-8.971	38.637	33.016	-3,9	17,4	12,6
Huelva	249.917	259.373	29.385	45.752	9.456	16,8	22,4	3,8
Jaén	273.324	207.870	40.976	50.558	-65.454	22,5	22,7	-23,9
Málaga	547.741	614.891	67.773	121.912	67.150	18,9	28,6	12,3
Sevilla	664.766	686.905	33.007	114.136	22.139	6,4	20,7	3,3
ARAGÓN	489.650	539.732	40.515	20.829	50.082	9,5	4,4	10,2
Huesca	76.629	77.965	6.328	4.471	1.336	9,6	6,2	1,7
Teruel	60.225	57.412	8.248	1.475	-2.813	16,3	2,5	-4,7
Zaragoza	352.796	404.355	25.939	14.883	51.559	8,3	4,4	14,6
ASTURIAS	601.201	617.977	-944	45.607	16.776	-0,2	8,2	2,8
Asturias	601.201	617.977	-944	45.607	16.776	-0,2	8,2	2,8
BALEARES	571.647	620.731	87.951	80.358	49.084	21,8	16,4	8,6
Baleares	571.647	620.731	87.951	80.358	49.084	21,8	16,4	8,6
CANARIAS	887.413	995.721	89.261	163.919	108.308	14,1	22,7	12,2
Las Palmas	501.786	551.471	42.465	98.360	49.685	11,8	24,4	9,9
S C Tenerife	385.627	444.250	46.796	65.559	58.623	17,1	20,5	15,2
CANTABRIA	250.342	271.525	24.627	27.879	21.183	12,4	12,5	8,5
Cantabria	250.342	271.525	24.627	27.879	21.183	12,4	12,5	8,5
CASTILLA-LA MANCHA	760.457	785.687	31.817	157.311	25.230	5,6	26,1	3,3
Albacete	153.135	162.739	9.563	28.234	9.604	8,3	22,6	6,3
Ciudad Real	191.557	174.368	3.365	38.993	-17.189	2,3	25,6	-9,0
Cuenca	64.671	72.079	-6.296	7.504	7.408	-9,9	13,1	11,5
Guadalajara	84.485	90.162	5.381	25.587	5.677	10,1	43,4	6,7
Toledo	266.609	286.339	19.804	56.993	19.730	10,4	27,2	7,4
CASTILLA Y LEÓN	943.037	958.305	10.519	101.219	15.268	1,3	12,0	1,6
Avila	40.217	42.791	-3.558	9.174	2.574	-10,3	29,6	6,4
Burgos	171.525	160.416	-5.766	39.804	-11.109	-4,2	30,2	-6,5
León	250.956	250.311	-19.520	23.592	-645	-7,9	10,4	-0,3
Palencia	66.960	67.614	3.778	2.179	654	6,2	3,4	1,0
Salamanca	97.185	100.977	6.341	6.875	3.792	7,6	7,6	3,9
Segovia	63.937	57.909	4.505	6.657	-6.028	8,5	11,6	-9,4
Soria	39.601	43.678	4.486	4.133	4.077	14,5	11,7	10,3
Valladolid	166.598	186.782	20.290	4.947	20.184	14,4	3,1	12,1
Zamora	46.058	47.827	-37	3.858	1.769	-0,1	9,1	3,8
CATALUÑA	3.558.918	3.794.037	257.572	446.549	235.119	9,0	14,3	6,6
Barcelona	2.616.617	2.840.592	184.356	298.871	223.975	8,6	12,9	8,6
Girona	351.819	367.570	31.535	42.202	15.751	11,3	13,6	4,5
Lleida	208.666	202.760	23.737	23.664	-5.906	14,7	12,8	-2,8
Tarragona	381.816	383.115	17.944	81.812	1.299	6,4	27,3	0,3
COMUNIDAD VALENCIA	2.379.559	2.463.906	252.354	383.952	84.347	14,5	19,2	3,5
Alicante	678.201	709.388	96.556	147.159	31.187	22,2	27,7	4,6
Castellón	276.255	274.293	11.706	53.847	-1.962	5,6	24,2	-0,7
Valencia	1.425.103	1.480.225	144.092	182.946	55.122	13,1	14,7	3,9
EXTREMADURA	349.989	349.739	25.130	44.560	-250	9,0	14,6	-0,1
Badajoz	221.367	217.214	18.742	34.409	-4.153	11,1	18,4	-1,9
Cáceres	128.622	132.525	6.388	10.151	3.903	5,7	8,6	3,0
GALICIA	1.130.651	1.144.280	66.127	161.203	13.629	7,3	16,6	1,2
A Coruña	449.809	446.411	16.161	71.632	-3.398	4,5	18,9	-0,8
Lugo	125.348	136.456	4.716	15.203	11.108	4,5	13,8	8,9
Ourense	98.764	100.739	-3.944	10.537	1.975	-4,3	11,9	2,0
Pontevedra	456.730	460.674	49.194	63.831	3.944	14,3	16,2	0,9
MADRID	2.547.373	2.703.311	-126.719	676.688	155.938	-6,3	36,2	6,1
Madrid	2.547.373	2.703.311	-126.719	676.688	155.938	-6,3	36,2	6,1
MURCIA	682.297	660.359	65.537	75.835	-21.938	12,1	12,5	-3,2
Murcia	682.297	660.359	65.537	75.835	-21.938	12,1	12,5	-3,2
NAVARRA	309.142	302.083	25.635	49.562	-7.059	11,0	19,1	-2,3
Navarra	309.142	302.083	25.635	49.562	-7.059	11,0	19,1	-2,3
PAÍS VASCO	1.218.887	1.251.116	107.330	130.159	32.229	10,9	12,0	2,6
Alava	213.205	223.913	20.993	39.282	10.708	13,7	22,6	5,0
Guipúzcoa	399.096	406.200	44.003	53.426	7.104	14,6	15,5	1,8
Vizcaya	606.586	621.003	42.334	37.451	14.417	8,0	6,6	2,4
RIOJA (LA)	121.990	131.946	1.046	11.616	9.956	1,0	10,5	8,2
La Rioja	121.990	131.946	1.046	11.616	9.956	1,0	10,5	8,2
Ceuta	17.686	25.584	-1.027	2.570	7.898	-6,4	17,0	44,7
Melilla	17.108	15.273	-2.589	1.989	-1.835	-14,6	13,2	-10,7

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES

ATE-26.
Índice de incidencia de accidentes en
jornada de trabajo con baja, por comunidad
autónoma y provincia.

PROFESIONALES

	Por cien mil trabajadores									
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
TOTAL	6.687,7	6.160,1	5.460,5	5.606,6	6.059,8	6.191,9	6.488,2	6.834,3	7.437,4	7.558,4
ANDALUCÍA	5.964,5	5.411,7	4.715,0	4.872,0	5.201,8	5.316,5	5.557,3	6.060,5	6.598,9	6.911,8
Almería	4.609,2	4.402,6	4.133,1	4.873,6	5.156,6	5.683,2	5.889,9	6.351,0	7.387,5	7.424,1
Cádiz	5.980,2	5.901,0	5.221,2	5.535,2	5.849,7	6.277,6	6.660,7	7.259,7	7.743,2	8.509,9
Córdoba	5.779,0	5.421,5	5.059,2	4.792,3	4.948,3	4.789,1	5.058,7	5.475,4	6.019,3	6.171,2
Granada	4.361,8	4.386,4	3.750,1	3.770,4	4.103,0	4.033,6	4.265,4	4.546,8	4.875,2	5.421,5
Huelva	6.669,2	5.923,7	5.057,4	5.731,2	6.584,0	6.088,0	6.413,6	6.785,7	7.093,1	7.892,9
Jaén	6.581,9	6.161,7	5.424,4	5.559,5	5.547,8	5.200,2	5.918,1	6.476,9	6.294,6	5.995,7
Málaga	5.884,8	5.243,3	4.533,3	4.576,3	4.927,3	5.394,2	5.610,6	6.574,7	7.524,1	7.864,5
Sevilla	6.714,3	5.562,9	4.638,7	4.732,9	5.131,9	5.271,8	5.251,5	5.562,0	6.075,0	6.230,1
ARAGÓN	6.169,0	5.615,0	4.681,2	4.959,7	5.567,7	5.598,3	5.969,6	6.320,9	6.277,7	6.349,1
Huesca	5.645,2	5.231,5	4.298,9	4.544,8	4.952,1	5.491,3	5.770,1	6.158,8	6.046,5	6.062,2
Teruel	7.151,1	6.587,2	5.846,3	6.084,7	6.458,6	6.370,0	6.907,0	7.654,9	7.538,7	6.371,2
Zaragoza	6.129,1	5.546,9	4.579,2	4.875,5	5.497,6	5.506,2	5.875,0	6.163,6	6.149,7	6.406,0
ASTURIAS	9.014,3	7.954,1	6.745,4	7.075,7	9.624,6	9.192,9	9.096,0	8.347,6	9.145,6	8.584,0
Asturias	9.014,3	7.954,1	6.745,4	7.075,7	9.624,6	9.192,9	9.096,0	8.347,6	9.145,6	8.584,0
BALEARES	7.112,3	6.568,9	6.206,3	6.574,8	7.424,3	8.239,5	8.514,5	9.545,6	10.036,2	10.271,6
Baleares	7.112,3	6.568,9	6.206,3	6.574,8	7.424,3	8.239,5	8.514,5	9.545,6	10.036,2	10.271,6
CANARIAS	5.998,5	5.582,6	5.249,7	5.405,4	5.864,3	6.272,8	6.676,3	7.502,3	8.289,0	8.441,6
Las Palmas	6.275,8	5.589,6	5.360,5	5.599,4	6.260,1	6.572,5	7.044,7	7.868,0	8.687,4	8.855,2
S C Tenerife	5.697,8	5.575,1	5.128,8	5.190,6	5.418,4	5.930,4	6.250,5	7.075,1	7.826,3	7.961,1
CANTABRIA	6.487,2	6.036,7	5.453,1	5.587,2	5.568,3	5.487,6	5.932,0	6.443,1	6.852,0	7.085,1
Cantabria	6.487,2	6.036,7	5.453,1	5.587,2	5.568,3	5.487,6	5.932,0	6.443,1	6.852,0	7.085,1
CASTILLA-LA MANCHA	6.979,6	6.697,8	5.845,1	5.877,2	6.348,2	6.539,3	6.950,6	7.227,0	7.911,8	8.418,1
Albacete	7.813,5	7.412,5	6.432,5	6.325,1	6.829,8	7.071,3	7.323,7	8.061,3	8.119,7	8.952,8
Ciudad Real	7.423,7	6.893,5	6.070,2	5.986,0	6.253,7	6.558,4	6.907,3	6.839,8	7.493,7	7.619,0
Cuenca	4.850,1	4.731,9	4.457,8	4.233,4	4.675,6	5.261,8	5.836,0	5.651,4	5.692,3	6.108,1
Guadalajara	6.667,7	6.415,5	5.171,1	5.540,4	6.189,8	5.878,6	5.793,4	6.358,1	7.960,4	8.652,6
Toledo	6.967,5	6.900,8	6.042,3	6.249,5	6.815,4	6.914,7	7.584,2	7.886,6	8.880,4	9.409,7
CASTILLA Y LEÓN	6.246,3	5.894,3	5.245,6	5.350,0	5.541,6	5.757,3	5.960,9	6.001,8	6.305,6	6.624,5
Ávila	3.762,4	3.761,7	3.039,8	3.007,5	3.490,6	3.228,2	3.832,1	3.703,3	4.373,7	4.535,4
Burgos	6.035,5	6.102,2	5.137,2	5.232,6	5.755,7	6.030,0	6.357,3	6.267,8	6.719,6	7.143,9
León	9.051,6	8.168,6	7.996,9	8.558,8	8.520,7	8.872,6	9.054,0	8.352,0	8.953,2	9.248,7
Palencia	7.245,1	6.079,0	5.366,7	5.355,3	5.610,8	5.552,3	5.943,6	6.378,8	6.577,9	6.942,8
Salamanca	5.192,1	5.306,4	4.444,0	4.414,3	4.706,9	4.707,4	4.747,5	4.950,2	5.253,5	5.624,3
Segovia	5.689,4	5.106,2	4.782,5	4.855,9	5.137,0	5.288,6	5.613,8	5.788,9	6.451,5	6.113,5
Soria	5.700,7	5.017,7	4.658,4	4.751,6	4.759,6	5.308,0	5.647,8	5.998,8	6.226,5	6.763,3
Valladolid	5.699,1	5.648,0	4.747,1	4.522,3	4.630,1	4.873,6	4.920,5	5.489,2	5.317,1	5.717,2
Zamora	4.069,3	3.606,3	3.307,0	3.618,1	3.409,6	3.926,7	4.087,5	4.222,2	4.495,9	4.900,7
CATALUÑA	8.198,1	7.520,2	6.528,7	6.533,3	6.840,9	6.698,7	7.040,6	7.479,3	7.959,9	8.033,1
Barcelona	8.309,1	7.618,8	6.595,0	6.593,3	6.866,2	6.718,2	7.015,0	7.436,5	7.863,2	7.464,8
Girona	8.684,6	7.840,0	6.816,1	6.672,9	6.988,6	6.863,2	7.395,6	7.754,9	8.371,1	8.338,4
Lleida	7.362,3	7.210,0	6.228,4	6.211,4	6.751,1	6.576,0	7.070,6	7.659,4	7.996,2	7.665,8
Tarragona	7.201,9	6.467,1	5.813,7	6.057,1	6.520,8	6.434,9	6.886,7	7.467,8	8.377,7	8.556,5
COMUNIDAD VALENCIANA	7.995,2	7.260,6	6.493,7	6.984,9	7.653,9	7.677,4	8.220,4	8.823,7	9.750,6	9.547,7
Alicante	6.150,4	5.404,8	4.930,5	5.405,4	5.953,2	6.087,0	6.601,3	7.471,7	8.433,8	8.665,7
Castellón	7.786,5	6.351,7	6.139,0	6.694,9	7.362,3	7.472,7	7.683,1	7.921,0	8.686,3	8.425,3
Valencia	8.999,1	8.403,8	7.360,3	7.873,5	8.620,7	8.578,2	9.241,7	9.804,3	10.762,0	10.336,6
EXTREMADURA	4.432,3	4.503,6	3.937,1	3.956,1	4.101,0	4.151,3	4.498,9	4.982,9	5.425,0	5.394,1
Badajoz	4.746,7	4.792,6	4.224,1	4.224,4	4.151,2	4.381,5	4.835,8	5.410,4	5.985,7	5.891,7
Cáceres	3.980,9	4.090,8	3.534,9	3.577,1	4.031,0	3.825,7	4.016,4	4.362,4	4.602,3	4.653,8
GALICIA	5.077,4	4.825,2	4.374,6	4.480,4	4.950,9	5.046,7	5.277,6	5.637,5	6.113,0	6.158,3
A Coruña	4.999,3	4.734,7	4.300,0	4.473,8	4.875,2	4.981,2	5.046,5	5.278,0	5.799,7	5.875,1
Lugo	3.866,1	3.698,2	3.422,2	3.755,3	4.121,9	3.951,8	4.134,9	4.444,0	4.686,8	4.958,0
Ourense	4.742,8	4.685,0	3.912,8	3.974,0	4.468,5	4.527,9	4.889,3	4.891,3	4.979,3	5.330,7
Pontevedra	5.818,2	5.467,8	5.039,2	4.977,4	5.564,8	5.759,6	6.143,5	6.761,8	7.377,5	7.180,4
MADRID	5.006,4	4.721,1	4.310,8	4.302,5	4.578,2	5.070,2	5.198,3	5.020,1	6.080,9	6.278,3
Madrid	5.006,4	4.721,1	4.310,8	4.302,5	4.578,2	5.070,2	5.198,3	5.020,1	6.080,9	6.278,3
MURCIA	8.665,3	7.469,9	6.740,7	7.408,7	8.315,6	8.419,5	9.123,0	9.628,6	10.024,2	9.548,8
Murcia	8.665,3	7.469,9	6.740,7	7.408,7	8.315,6	8.419,5	9.123,0	9.628,6	10.024,2	9.548,8
NAVARRA	7.939,6	7.512,8	6.749,7	6.837,3	7.072,0	6.788,4	7.138,6	7.576,6	8.124,1	8.110,4
Navarra	7.939,6	7.512,8	6.749,7	6.837,3	7.072,0	6.788,4	7.138,6	7.576,6	8.124,1	8.110,4
PAIS VASCO	7.875,9	7.151,9	6.461,6	6.593,3	6.998,8	7.119,5	7.222,2	7.642,9	7.724,1	8.012,0
Álava	7.466,0	7.005,9	6.126,3	6.255,7	6.692,1	6.622,4	6.804,0	7.497,2	7.577,5	8.956,8
Guipúzcoa	8.377,1	7.590,6	6.795,6	6.910,4	7.159,3	7.117,9	7.017,4	7.546,2	7.688,4	7.715,9
Vizcaya	7.700,9	6.935,8	6.367,7	6.511,5	7.001,8	7.287,7	7.492,0	7.752,6	7.796,0	7.874,3
RIOJA (LA)	6.205,5	5.568,6	5.296,8	5.415,5	5.958,2	5.993,2	6.410,7	6.890,5	7.233,2	7.496,4
La Rioja	6.205,5	5.568,6	5.296,8	5.415,5	5.958,2	5.993,2	6.410,7	6.890,5	7.233,2	7.496,4
Ceuta	4.863,4	3.880,4	4.044,9	4.990,3	6.049,3	6.103,8	5.966,7	5.951,7	6.400,8	7.737,8
Melilla	4.404,6	4.574,6	3.604,7	4.998,8	5.868,0	6.858,2	7.206,8	5.737,1	5.772,0	4.750,4

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES**PROFESIONALES****ATE-28.**

**Índice de frecuencia de accidentes
en jornada de trabajo con baja, por
comunidad autónoma.**

	Por millón de horas trabajadas									
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
TOTAL	37,0	33,8	30,4	31,2	33,9	34,8	36,8	38,9	42,5	43,3
Andalucía	33,1	29,9	26,0	27,0	28,7	30,2	32,1	34,6	37,6	40,0
Aragón	33,8	31,2	26,0	27,6	31,2	31,6	34,2	36,3	36,2	36,6
Asturias	47,0	41,8	35,3	37,3	50,8	48,6	48,8	45,2	50,2	47,5
Baleares	39,3	36,1	34,4	36,9	41,9	47,3	49,3	55,6	58,6	59,9
Canarias	33,6	31,7	29,8	30,6	33,2	35,5	39,1	43,7	48,3	49,1
Cantabria	36,1	33,5	30,2	30,7	30,7	30,6	33,2	36,4	38,9	39,9
Castilla-La Mancha	38,5	36,8	32,2	32,4	35,3	36,4	39,4	41,0	45,2	48,6
Castilla y León	34,9	32,7	29,7	30,0	31,1	32,7	34,0	34,4	36,4	38,5
Cataluña	46,2	42,5	37,1	37,0	38,7	38,6	40,7	43,2	46,1	46,6
Comunidad Valenciana	46,0	42,1	37,4	40,4	43,7	44,5	48,1	51,3	57,2	55,8
Extremadura	23,6	24,1	21,4	21,3	22,0	22,5	25,1	27,6	30,5	30,4
Galicia	27,6	25,8	23,7	24,2	27,0	27,9	29,3	31,4	34,3	35,0
Madrid	28,6	26,9	24,7	24,5	26,5	29,4	30,1	29,2	35,4	36,6
Murcia	50,0	43,2	38,7	42,7	47,5	49,0	54,1	57,1	59,9	57,1
Navarra	45,4	43,0	38,9	39,3	40,5	39,2	41,3	43,8	47,1	47,3
País Vasco	45,5	41,2	37,6	38,0	40,2	41,5	42,2	44,6	45,6	47,7
Rioja (La)	34,8	31,0	29,3	29,8	33,1	33,6	36,3	39,4	41,8	43,2

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES**PROFESIONALES****ATE-30.**

**Índice de gravedad de accidentes
en jornada de trabajo con baja,
por comunidad autónoma.**

	Por mil horas trabajadas									
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
TOTAL	0,90	0,85	0,83	0,75	0,82	0,87	0,84	0,86	0,97	0,96
Andalucía	0,84	0,77	0,77	0,67	0,74	0,81	0,75	0,77	0,90	0,89
Aragón	0,84	0,77	0,66	0,66	0,75	0,83	0,76	0,80	0,81	0,85
Asturias	1,56	1,33	1,14	1,12	1,35	1,34	1,22	1,19	1,26	1,27
Baleares	0,92	0,88	0,80	0,78	0,89	1,03	1,01	1,14	1,22	1,24
Canarias	0,77	0,73	0,75	0,68	0,73	0,84	0,84	0,89	1,01	1,06
Cantabria	1,05	1,01	0,90	0,82	0,80	0,87	0,90	0,97	1,03	1,05
Castilla-La Mancha	0,89	0,88	0,91	0,80	0,89	0,92	0,90	0,91	1,09	1,08
Castilla y León	0,93	0,89	0,89	0,78	0,81	0,89	0,83	0,82	0,89	0,88
Cataluña	1,03	0,97	0,89	0,82	0,85	0,88	0,87	0,89	0,97	0,98
Comunidad Valenciana	1,00	0,98	0,93	0,88	0,95	1,00	0,99	1,06	1,20	1,16
Extremadura	0,62	0,64	0,66	0,59	0,59	0,65	0,65	0,67	0,73	0,71
Galicia	0,82	0,80	0,74	0,68	0,77	0,80	0,81	0,83	0,94	0,92
Madrid	0,67	0,66	0,73	0,64	0,67	0,77	0,72	0,65	0,83	0,82
Murcia	1,08	1,00	0,88	0,85	1,03	1,09	1,18	1,22	1,28	1,18
Navarra	1,14	1,07	1,00	0,90	0,98	0,94	0,89	0,93	1,05	0,97
País Vasco	1,22	1,13	1,09	1,00	1,05	1,10	1,05	1,10	1,19	1,17
Rioja (La)	0,87	0,75	0,74	0,67	0,74	0,86	0,86	0,84	0,89	0,91

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES**PROFESIONALES****ATE-32.****Duración media de las bajas de accidentes en jornada de trabajo, por comunidad autónoma y provincia.**

	Días naturales									
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
TOTAL	24,4	25,0	27,3	24,2	24,1	25,1	22,9	22,1	22,8	22,2
ANDALUCÍA	25,4	25,8	29,6	24,7	25,9	26,8	23,3	22,2	23,9	22,2
Almería	29,5	30,0	29,7	24,9	25,8	26,0	22,4	22,2	24,7	22,7
Cádiz	24,3	25,2	29,2	24,8	25,1	25,2	22,7	21,3	23,7	21,7
Córdoba	23,9	25,1	30,2	23,7	25,1	26,4	21,6	20,5	22,6	20,2
Granada	27,4	27,5	34,1	30,9	29,5	31,2	29,2	25,0	25,8	24,9
Huelva	26,8	24,8	29,1	24,9	27,5	27,1	23,0	24,0	26,8	23,8
Jaén	26,7	25,7	29,5	22,6	26,9	26,9	20,7	22,0	26,1	20,0
Málaga	25,0	26,4	28,9	24,1	25,6	26,6	23,8	22,0	22,6	22,3
Sevilla	24,5	25,0	28,4	23,8	24,8	26,7	23,4	22,3	23,2	22,2
ARAGÓN	24,7	24,8	25,5	23,9	24,1	26,2	22,3	22,1	22,3	23,2
Huesca	25,2	26,2	25,3	23,4	24,1	26,6	22,2	22,1	23,2	22,6
Teruel	25,7	25,0	27,2	27,0	23,8	25,7	21,1	21,6	22,0	24,2
Zaragoza	24,4	24,5	25,3	23,3	24,2	26,2	22,5	22,2	22,1	23,2
ASTURIAS	33,1	31,9	32,2	30,1	26,5	27,5	25,0	26,3	25,1	26,7
Asturias	33,1	31,9	32,2	30,1	26,5	27,5	25,0	26,3	25,1	26,7
BALEARES	23,4	24,3	23,3	21,0	21,2	21,8	20,5	20,5	20,9	20,7
Baleares	23,4	24,3	23,3	21,0	21,2	21,8	20,5	20,5	20,9	20,7
CANARIAS	22,8	23,0	25,2	22,2	22,0	23,7	21,5	20,3	20,9	21,7
Las Palmas	22,8	22,8	24,2	21,2	21,4	23,7	21,6	20,1	21,0	21,3
S C Tenerife	22,6	23,1	26,4	23,3	22,7	23,7	21,3	20,7	20,8	22,2
CANTABRIA	29,2	30,2	29,7	26,8	26,2	28,5	27,0	26,7	26,4	26,2
Cantabria	29,2	30,2	29,7	26,8	26,2	28,5	27,0	26,7	26,4	26,2
CASTILLA-LA MANCHA	23,1	23,9	28,3	24,6	25,1	25,3	22,8	22,2	24,0	22,2
Albacete	23,6	24,9	26,4	23,0	24,5	25,7	21,8	20,3	23,1	21,0
Ciudad Real	22,3	23,0	27,6	24,0	25,4	25,3	23,4	23,3	25,2	21,8
Cuenca	25,8	25,7	34,5	28,9	28,4	27,1	25,3	23,0	25,2	25,2
Guadalajara	23,2	23,3	29,9	24,7	26,5	26,4	23,0	22,3	24,2	22,4
Toledo	22,6	23,7	28,0	24,9	23,9	24,2	22,2	22,3	23,5	22,4
CASTILLA Y LEÓN	26,5	27,3	29,9	25,9	26,2	27,2	24,5	23,8	24,5	22,9
Avila	30,5	33,5	36,3	29,8	30,8	29,8	26,8	24,1	25,7	25,4
Burgos	26,5	25,7	27,4	23,7	26,5	25,7	23,0	21,5	25,0	21,2
León	27,4	28,4	29,5	26,5	26,7	27,8	24,8	24,5	24,7	23,4
Palencia	26,7	28,0	28,8	24,5	25,0	26,4	25,4	24,5	23,9	22,2
Salamanca	23,9	25,5	29,1	25,6	26,0	25,4	24,7	24,7	24,1	22,5
Segovia	26,3	27,8	36,3	30,5	27,2	29,4	27,2	27,7	26,9	24,8
Soria	26,1	28,0	29,1	26,3	25,2	26,4	22,1	22,9	23,9	23,6
Valladolid	26,1	26,4	30,3	25,1	24,8	27,7	23,8	22,9	23,2	23,1
Zamora	25,4	28,4	31,5	26,6	24,8	28,3	26,6	25,0	25,2	23,5
CATALUÑA	22,2	22,7	24,0	22,1	21,9	22,8	21,3	20,7	21,0	21,0
Barcelona	21,8	22,2	23,6	21,8	21,5	22,3	20,8	20,1	20,2	20,5
Girona	25,2	25,0	26,4	23,9	24,1	24,8	22,4	22,5	22,3	22,2
Lleida	22,9	23,6	25,8	23,0	22,9	23,8	21,9	22,3	23,0	22,1
Tarragona	22,9	24,8	24,5	22,8	22,3	25,5	25,0	23,2	24,7	23,0
COMUNIDAD VALENCIAN	21,8	23,3	24,8	21,8	21,6	22,6	20,6	20,6	20,9	20,9
Alicante	22,9	23,8	23,9	22,0	22,3	23,1	20,9	20,9	22,0	20,8
Castellón	22,2	23,7	23,9	21,4	20,7	20,6	19,5	18,8	20,2	19,5
Valencia	21,2	23,1	25,4	21,8	21,5	22,8	20,7	20,9	20,6	21,1
EXTREMADURA	26,2	26,7	31,1	27,5	26,9	28,8	25,7	24,1	23,9	23,2
Badajoz	25,0	25,9	29,9	26,2	25,7	26,9	24,4	23,0	23,1	22,1
Cáceres	28,2	28,0	33,1	29,9	28,7	31,8	28,0	26,2	25,6	25,4
GALICIA	29,9	30,8	31,3	28,5	28,5	28,7	27,6	26,6	27,2	26,4
A Coruña	31,2	32,2	29,8	28,1	28,2	28,9	28,6	27,3	28,0	26,6
Lugo	30,3	31,9	36,0	31,0	29,5	30,7	29,1	27,7	28,9	29,2
Ourense	30,1	29,4	32,5	25,7	28,7	29,5	27,7	25,9	27,5	25,6
Pontevedra	28,4	29,5	31,0	27,5	28,4	27,8	26,2	25,8	26,1	25,7
MADRID	23,5	24,3	29,7	26,2	25,1	26,2	24,0	22,1	23,4	22,3
Madrid	23,5	24,3	29,7	26,2	25,1	26,2	24,0	22,1	23,4	22,3
MURCIA	21,6	23,1	22,7	19,8	21,7	22,3	21,8	21,4	21,5	20,6
Murcia	21,6	23,1	22,7	19,8	21,7	22,3	21,8	21,4	21,5	20,6
NAVARRA	25,2	25,0	25,8	22,9	24,3	24,0	21,5	21,3	22,3	20,6
Navarra	25,2	25,0	25,8	22,9	24,3	24,0	21,5	21,3	22,3	20,6
PAÍS VASCO	26,9	27,4	28,9	26,3	26,5	26,6	24,9	24,7	26,2	24,6
Alava	26,7	27,8	29,1	26,0	26,7	26,3	23,6	23,2	26,9	22,7
Guipúzcoa	27,6	28,0	30,4	27,1	26,7	27,3	24,9	25,1	27,2	26,1
Vizcaya	26,5	26,9	27,8	25,9	25,4	26,2	25,3	25,0	25,3	24,4
RIOJA (LA)	25,0	24,1	25,2	22,5	22,3	25,6	23,8	21,4	21,3	21,0
La Rioja	25,0	24,1	25,2	22,5	22,3	25,6	23,8	21,4	21,3	21,0
Ceuta	29,6	32,8	31,6	31,9	28,6	27,0	26,9	23,6	23,9	26,4
Melilla	29,3	30,2	32,1	28,1	26,5	29,5	24,7	25,6	26,7	27,8

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES**PROFESIONALES****ATE-33.**

Indice de incidencia de accidentes mortales en jornada de trabajo, por sector y sección de actividad.

	Por cien mil trabajadores									
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
TOTAL	13,4	12,1	11,0	10,6	10,1	9,8	10,1	9,8	9,4	9,2
SECTORES										
Agrario	13,5	11,0	7,8	9,1	9,1	8,8	8,5	9,6	10,5	9,6
No agrario	13,4	12,3	11,5	10,9	10,2	9,9	10,4	9,8	9,3	9,2
Industria	14,3	14,0	12,8	12,7	11,6	12,7	12,8	11,1	10,7	10,0
Construcción	31,3	28,0	29,0	30,8	31,4	29,9	29,8	27,4	25,6	22,9
Servicios	9,5	8,8	8,3	7,3	6,6	6,1	6,8	6,7	6,2	6,6
SECCIONES										
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	7,8	8,2	4,8	5,9	6,0	5,4	5,2	6,0	7,1	5,6
Pesca	96,0	50,3	47,9	55,2	61,7	69,5	69,7	79,3	77,9	89,3
Industrias extractivas	55,0	46,5	49,6	56,6	82,5	71,4	69,8	56,5	59,6	59,9
Industria manufacturera	12,7	12,8	11,4	11,6	9,3	10,8	11,3	10,2	9,7	8,8
Producción y distribución de energía, gas y agua	24,5	21,5	19,7	8,9	21,8	19,5	11,7	6,3	7,8	11,8
Construcción	31,3	28,0	29,0	30,8	31,4	29,9	29,8	27,4	25,6	22,9
Comercio; reparac. vehículos y artículos domésticos	8,9	7,5	7,5	5,5	5,2	5,2	5,6	5,9	5,2	5,1
Hostelería	3,9	3,9	3,5	3,2	2,2	2,5	3,7	2,8	3,6	2,8
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	35,2	32,4	36,0	32,4	32,1	26,7	32,7	31,3	31,5	32,5
Intermediación financiera	9,2	5,5	3,7	3,8	3,2	3,2	4,9	2,9	2,3	1,7
Actividades inmobili. y de alquiler; servicios empresa	5,5	7,2	6,7	3,9	4,4	4,1	5,2	5,4	3,9	4,0
Administración Pública, Defensa, Seg. Soc., Org. extrat	5,3	5,7	5,1	5,6	4,1	5,8	3,6	5,0	3,1	5,3
Educación	4,5	3,3	1,6	2,2	2,4	2,0	2,2	2,9	2,0	2,2
Actividades sanitarias y veterinarias, servic. sociales	4,3	4,8	4,0	6,3	3,1	3,3	3,4	1,3	3,0	3,3
Otras actividades sociales; servicios personales	3,1	4,9	3,9	3,3	3,1	3,2	2,8	4,0	4,8	5,1
Hogares que emplean personal doméstico	48,1	31,9	21,6	39,6	41,7	28,8	22,2	14,4	15,6	16,0

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES**PROFESIONALES****ATE-34.**

Índice de incidencia de accidentes mortales en jornada de trabajo, por comunidad autónoma y provincia.

	Por cien mil trabajadores									
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
TOTAL	13,4	12,1	11,0	10,6	10,1	9,8	10,1	9,8	9,4	9,2
ANDALUCÍA	11,4	10,2	8,5	9,5	8,4	7,5	8,6	8,3	9,4	6,9
Almería	12,3	16,0	14,6	15,0	7,6	8,8	15,0	11,1	9,0	10,9
Cádiz	11,2	13,3	7,2	12,0	10,8	8,8	11,5	5,9	9,9	7,6
Córdoba	10,7	6,5	6,1	8,3	6,1	5,5	6,9	5,1	9,3	5,7
Granada	8,7	5,0	9,8	8,1	6,2	5,0	5,4	8,7	5,8	7,3
Huelva	20,2	15,8	12,3	14,5	9,9	13,2	12,7	11,2	8,4	8,0
Jaén	6,5	10,8	7,3	8,7	14,2	7,7	6,1	10,2	12,6	4,6
Málaga	11,9	11,3	7,9	9,9	6,2	6,0	5,6	8,8	7,8	5,1
Sevilla	11,5	8,6	7,8	6,6	8,2	7,9	9,0	8,1	11,0	7,1
ARAGÓN	18,0	16,1	14,5	12,6	15,3	11,2	9,6	11,6	9,4	11,7
Huesca	20,9	19,4	24,3	14,3	22,2	20,0	19,5	15,1	11,0	17,6
Teruel	34,7	27,5	2,8	23,2	20,5	11,7	14,4	19,7	22,0	18,8
Zaragoza	14,7	13,5	14,1	10,5	13,0	9,2	6,8	9,7	7,3	9,6
ASTURIAS	24,6	20,5	22,4	17,7	27,7	22,0	15,9	15,4	19,1	15,2
Asturias	24,6	20,5	22,4	17,7	27,7	22,0	15,9	15,4	19,1	15,2
BALEARES	11,1	7,9	7,7	8,0	5,7	7,8	3,0	6,0	3,3	6,2
Baleares	11,1	7,9	7,7	8,0	5,7	7,8	3,0	6,0	3,3	6,2
CANARIAS	7,5	8,1	11,8	8,3	7,1	7,5	6,8	6,7	8,4	9,0
Las Palmas	7,0	10,2	15,1	9,7	7,6	9,5	9,3	6,6	12,3	11,0
S C Tenerife	8,1	5,8	8,2	6,8	6,4	5,2	3,9	6,9	3,8	6,8
CANTABRIA	20,0	23,0	8,3	12,6	18,4	13,4	18,6	11,6	14,4	17,8
Cantabria	20,0	23,0	8,3	12,6	18,4	13,4	18,6	11,6	14,4	17,8
CASTILLA-LA MANCHA	12,4	13,3	11,8	13,9	9,7	12,8	12,2	14,9	9,3	10,2
Albacete	13,8	5,7	8,9	7,5	11,6	10,0	13,9	17,0	7,4	11,5
Ciudad Real	18,8	17,1	8,9	13,6	12,1	14,4	8,7	18,8	7,9	7,6
Cuenca	16,6	19,2	12,1	29,0	4,8	14,2	20,9	15,9	11,1	10,7
Guadalajara	13,3	23,8	18,9	2,7	12,8	25,5	15,0	16,9	9,1	6,5
Toledo	4,3	9,4	13,2	16,4	7,3	8,2	9,8	9,2	11,0	12,5
CASTILLA Y LEÓN	18,1	13,7	16,9	14,8	14,9	12,6	13,4	12,7	12,6	13,5
Ávila	11,9	6,1	36,7	18,5	3,1	15,4	11,9	11,5	11,2	13,5
Burgos	17,9	13,9	13,2	11,3	24,5	13,1	12,8	14,3	5,9	13,2
León	26,2	18,1	16,8	19,6	18,5	23,9	22,7	18,0	12,4	18,1
Palencia	16,5	21,9	15,1	7,6	17,7	15,1	19,8	12,1	23,5	20,5
Salamanca	13,9	11,4	11,5	24,3	7,1	5,7	7,0	5,4	10,4	7,5
Segovia	17,6	6,0	12,1	9,1	8,9	2,9	8,7	11,2	19,0	26,2
Soria	12,1	12,1	20,6	29,1	20,5	16,3	4,0	19,4	18,8	7,3
Valladolid	16,1	8,6	13,2	7,0	11,3	7,7	9,1	8,6	10,4	7,8
Zamora	20,0	25,4	33,2	15,6	15,8	7,9	18,0	20,0	22,1	16,8
CATALUÑA	10,1	9,8	8,8	8,4	8,3	7,2	8,9	7,8	8,5	6,5
Barcelona	9,2	8,6	8,5	7,7	7,7	6,7	7,6	6,6	7,1	6,2
Girona	9,9	13,8	7,3	5,4	10,4	10,7	8,9	11,3	9,0	6,5
Lleida	18,9	17,8	11,4	17,8	14,3	10,0	19,2	10,1	18,5	7,5
Tarragona	13,2	12,1	10,8	12,2	8,5	6,4	14,7	12,7	14,6	9,2
COMUNIDAD VALENCIANA	11,0	10,3	11,7	10,7	8,3	9,0	11,0	8,2	7,7	9,2
Alicante	9,3	8,5	9,7	7,3	6,6	8,8	4,8	8,5	6,6	8,1
Castellón	14,9	14,0	16,7	16,6	6,1	13,4	13,5	6,7	12,7	14,4
Valencia	11,0	10,3	11,6	11,1	9,7	8,1	13,8	8,4	7,2	8,6
EXTREMADURA	14,2	15,7	5,8	8,9	7,8	10,3	9,1	8,7	4,8	11,5
Badajoz	14,6	13,3	7,6	9,1	3,7	10,2	6,3	7,3	5,6	13,2
Cáceres	13,6	19,0	3,2	8,6	13,5	10,3	13,1	10,6	3,7	8,9
GALICIA	29,4	22,0	16,1	16,2	17,5	16,5	17,3	17,9	16,9	18,5
A Coruña	33,1	20,4	15,7	14,1	18,2	18,8	17,2	17,9	17,3	18,9
Lugo	37,2	19,6	18,9	21,6	17,0	14,9	13,7	19,0	17,3	18,0
Ourense	15,2	18,4	11,7	10,3	22,2	17,8	23,5	17,2	9,7	14,9
Pontevedra	26,4	26,1	16,7	18,5	15,3	14,1	16,9	17,7	18,5	19,2
MADRID	9,8	9,3	7,9	7,4	5,9	7,1	6,9	6,9	6,0	5,7
Madrid	9,8	9,3	7,9	7,4	5,9	7,1	6,9	6,9	6,0	5,7
MURCIA	9,9	10,4	13,4	14,9	10,2	15,0	12,1	11,2	8,5	6,6
Murcia	9,9	10,4	13,4	14,9	10,2	15,0	12,1	11,2	8,5	6,6
NAVARRA	17,3	15,1	15,8	16,5	12,5	6,2	14,5	12,4	12,3	20,4
Navarra	17,3	15,1	15,8	16,5	12,5	6,2	14,5	12,4	12,3	20,4
PAÍS VASCO	18,0	17,3	15,1	12,2	14,2	15,9	12,6	15,5	13,8	13,2
Alava	12,5	15,8	17,4	9,3	20,4	7,7	4,2	7,0	12,4	18,1
Guipúzcoa	23,7	23,5	12,2	15,5	12,9	20,5	12,2	21,4	16,8	13,9
Vizcaya	16,2	14,0	16,1	11,2	13,0	15,8	15,8	14,7	12,3	11,1
RIOJA (LA)	16,0	20,7	9,2	13,7	13,4	13,1	18,2	13,3	20,2	17,9
La Rioja	16,0	20,7	9,2	13,7	13,4	13,1	18,2	13,3	20,2	17,9
Ceuta	20,4	-	10,2	10,2	20,1	10,2	10,0	-	17,3	-
Melilla	-	25,2	36,3	11,6	-	-	20,1	29,2	-	17,3

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES**PROFESIONALES****ATE-35.****Indice de frecuencia de accidentes mortales en jornada de trabajo, por sector y sección de actividad.**

	Por cien millones de horas trabajadas				
	1996	1997	1998	1999	2000
TOTAL	5,51	5,76	5,55	5,40	5,27
SECTORES					
Agrario	4,02	3,85	4,29	4,72	4,35
No agrario	5,78	6,09	5,77	5,51	5,41
Industria	7,27	7,32	6,35	6,14	5,74
Construcción	17,05	17,04	15,64	14,63	13,18
Servicios	3,60	4,03	4,00	3,72	3,92
SECCIONES					
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	2,45	2,37	2,68	3,19	2,53
Pesca	32,80	32,45	35,86	36,30	41,02
Industrias extractivas	42,46	40,96	33,73	35,19	35,26
Industria manufacturera	6,18	6,46	5,83	5,56	5,08
Producción y distribución de energía, gas y agua	11,48	6,93	3,70	4,58	6,98
Construcción	17,05	17,04	15,64	14,63	13,18
Comercio; reparar vehículos y artículos domésticos	2,99	3,28	3,44	3,04	2,96
Hostelería	1,54	2,23	1,72	2,22	1,73
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	15,44	18,96	18,15	18,33	18,90
Intermediación financiera	1,91	2,92	1,70	1,35	1,00
Actividades inmobili. y de alquiler; servicios empresa	2,41	3,16	3,33	2,39	2,45
Administración Pública, Defensa, Seg. Soc., Org. extrat.	3,41	2,19	3,00	1,88	3,17
Educación	1,20	1,34	1,77	1,21	1,30
Actividades sanitarias y veterinarias, servic. sociales	1,94	2,04	0,77	1,80	1,99
Otras actividades sociales; servicios personales	1,89	1,69	2,43	2,91	3,06
Hogares que emplean personal doméstico	17,00	13,35	8,69	9,45	9,62

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES**PROFESIONALES****ATE-36.****Indice de frecuencia de accidentes mortales en jornada de trabajo, por comunidad autónoma.**

	Por cien millones de horas trabajadas									
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
TOTAL	7,41	6,67	6,12	5,87	5,63	5,51	5,76	5,55	5,40	5,27
Andalucía	6,35	5,66	4,71	5,28	4,62	4,27	4,98	4,75	5,34	3,96
Aragón	9,90	8,92	8,03	7,00	8,57	6,35	5,51	6,68	5,44	6,77
Asturias	12,83	10,77	11,72	9,34	14,66	11,63	8,55	8,35	10,50	8,40
Baleares	6,13	4,32	4,27	4,48	3,21	4,45	1,75	3,47	1,93	3,60
Canarias	4,22	4,58	6,70	4,72	4,00	4,23	3,98	3,92	4,89	5,24
Cantabria	11,13	12,75	4,59	6,94	10,15	7,44	10,42	6,56	8,20	10,02
Castilla-La Mancha	6,84	7,33	6,46	7,70	5,39	7,13	6,92	8,43	5,29	5,90
Castilla y León	10,12	7,59	9,56	8,29	8,35	7,14	7,62	7,31	7,29	7,84
Cataluña	5,71	5,54	4,98	4,79	4,72	4,15	5,17	4,48	4,92	3,79
Comunidad Valenciana	6,34	5,97	6,75	6,20	4,74	5,24	6,42	4,76	4,53	5,38
Extremadura	7,54	8,40	3,13	4,78	4,17	5,57	5,07	4,80	2,71	6,46
Galicia	15,94	11,76	8,68	8,76	9,54	9,13	9,60	9,97	9,51	10,49
Madrid	5,62	5,30	4,55	4,21	3,43	4,09	3,98	4,01	3,51	3,32
Murcia	5,74	6,00	7,70	8,58	5,84	8,72	7,20	6,64	5,08	3,92
Navarra	9,88	8,66	9,11	9,52	7,18	3,56	8,36	7,17	7,14	11,92
País Vasco	10,39	9,96	8,78	7,04	8,15	9,25	7,38	9,03	8,12	7,87
Rioja (La)	8,96	11,56	5,07	7,54	7,43	7,37	10,27	7,64	11,67	10,34

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES

PROFESIONALES

ATE-40.

Enfermedades profesionales, según gravedad, por comunidad autónoma y provincia.

	TOTAL		CON BAJA								SIN BAJA	
	1999	2000	Total		Leves		Graves		Mortales		1999	2000
			1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000		
TOTAL	16.188	19.622	13.615	15.461	13.374	15.267	240	191	1	3	2.573	4.161
ANDALUCÍA	717	912	591	714	557	676	34	38	-	-	126	198
Almería	11	24	8	23	8	23	-	-	-	-	3	1
Cádiz	217	194	185	156	179	151	6	5	-	-	32	38
Córdoba	55	108	48	96	47	89	1	7	-	-	7	12
Granada	68	97	55	66	49	62	6	4	-	-	13	31
Huelva	58	131	38	103	36	98	2	5	-	-	20	28
Jaén	40	44	35	36	32	35	3	1	-	-	5	8
Málaga	115	139	91	90	85	78	6	12	-	-	24	49
Sevilla	153	175	131	144	121	140	10	4	-	-	22	31
ARAGÓN	1.198	1.297	1.084	1.125	1.077	1.121	7	3	-	1	114	172
Huesca	108	149	84	119	83	119	1	-	-	-	24	30
Teruel	103	99	103	98	103	97	-	1	-	-	-	1
Zaragoza	987	1.049	897	908	891	905	6	2	-	1	90	141
ASTURIAS	1.610	1.431	1.292	1.242	1.290	1.232	2	10	-	-	318	189
Asturias	1.610	1.431	1.292	1.242	1.290	1.232	2	10	-	-	318	189
BALEARES	180	243	144	160	141	157	3	3	-	-	36	83
Baleares	180	243	144	160	141	157	3	3	-	-	36	83
CANARIAS	237	313	179	233	176	230	3	3	-	-	58	80
Las Palmas	140	168	113	126	112	124	1	2	-	-	27	42
S. C. Tenerife	97	145	66	107	64	106	2	1	-	-	31	38
CANTABRIA	140	211	100	166	99	164	1	2	-	-	40	45
Cantabria	140	211	100	166	99	164	1	2	-	-	40	45
CASTILLA - LA M.	329	430	254	327	240	324	14	3	-	-	75	103
Albacete	82	79	64	72	62	72	2	-	-	-	18	7
Ciudad Real	39	77	31	62	26	61	5	1	-	-	8	15
Cuenca	18	22	14	17	12	16	2	1	-	-	4	5
Guadalajara	62	104	54	80	51	80	3	-	-	-	8	24
Toledo	128	148	91	96	89	95	2	1	-	-	37	52
CASTILLA Y LEÓN	1.110	1.290	940	1.000	932	987	8	13	-	-	170	290
Ávila	22	20	10	13	9	12	1	1	-	-	12	7
Burgos	121	124	114	97	112	95	2	2	-	-	7	27
León	440	566	372	431	371	428	1	3	-	-	68	135
Palencia	73	92	53	78	51	76	2	2	-	-	20	14
Salamanca	46	57	39	31	38	31	1	-	-	-	7	26
Segovia	46	40	40	31	40	30	-	1	-	-	6	9
Soria	247	247	220	213	220	212	-	1	-	-	27	34
Valladolid	85	97	64	71	63	69	1	2	-	-	21	26
Zamora	30	47	28	35	28	34	-	1	-	-	2	12
CATALUÑA	4.918	6.387	4.091	4.722	4.077	4.694	14	28	-	-	827	1.665
Barcelona	4.210	5.327	3.512	3.931	3.503	3.912	9	19	-	-	698	1.396
Girona	312	433	258	330	254	328	4	2	-	-	54	103
Lleida	223	268	190	182	190	179	-	3	-	-	33	86
Tarragona	173	359	131	279	130	275	1	4	-	-	42	80
COMUNIDAD VAL.	619	590	538	445	518	421	20	24	-	-	81	145
Alicante	143	146	116	117	107	104	9	13	-	-	27	29
Castellón	105	75	89	55	89	53	-	2	-	-	16	20
Valencia	371	369	333	273	322	264	11	9	-	-	38	96
EXTREMADURA	79	108	66	77	59	76	7	1	-	-	13	31
Badajoz	41	72	36	52	33	51	3	1	-	-	5	20
Cáceres	38	36	30	25	26	25	4	-	-	-	8	11
GALICIA	382	469	327	398	264	381	63	17	-	-	55	71
A Coruña	141	143	122	126	67	118	55	8	-	-	19	17
Lugo	20	27	15	24	14	24	1	-	-	-	5	3
Ourense	115	143	111	128	110	128	1	-	-	-	4	15
Pontevedra	106	156	79	120	73	111	6	9	-	-	27	36
MADRID	634	893	527	617	495	585	32	31	-	1	107	276
Madrid	634	893	527	617	495	585	32	31	-	1	107	276
MURCIA	277	432	236	348	233	346	3	2	-	-	41	84
Murcia	277	432	236	348	233	346	3	2	-	-	41	84
NAVARRA	1.545	2.023	1.458	1.807	1.454	1.804	4	3	-	-	87	216
Navarra	1.545	2.023	1.458	1.807	1.454	1.804	4	3	-	-	87	216
PAIS VASCO	1.867	2.143	1.494	1.741	1.468	1.730	25	10	1	1	373	402
Alava	97	101	70	76	68	76	2	-	-	-	27	25
Guipúzcoa	1.132	1.245	820	929	800	923	20	6	-	-	312	316
Vizcaya	638	797	604	736	600	731	3	4	1	1	34	61
RIOJA (LA)	339	445	287	335	287	335	-	-	-	-	52	110
La Rioja	339	445	287	335	287	335	-	-	-	-	52	110
Ceuta	6	5	6	4	6	4	-	-	-	-	-	1
Melilla	1	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-