

Con la financiación de:



AD-0006/2012

Estudio del Impacto de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 en la comunidad empresarial

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. FASES DEL ESTUDIO Y METODOLOGÍA	5
3. MARCO TEÓRICO. ANÁLISIS DOCUMENTAL	8
a). Objetivos parciales de la EESST 2007-2012 relativos a la prevención de riesgos laborales en la empresa. Análisis.	8
1.- Objetivo 1: Lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas.....	8
2.- Objetivo 2: Mejorar la eficacia y la calidad del sistema de prevención, poniendo un especial énfasis en las entidades especializadas en prevención.....	14
3. - Objetivo 3: Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo	16
b). Objetivos parciales de la EESST 2007-2012 relativos a las políticas públicas. Análisis.	17
4. - Objetivo 4: Desarrollar y consolidar la cultura de la prevención en la sociedad española	17
5. - Objetivo 5: Perfeccionar los sistemas de información e investigación en materia de seguridad y salud	18
6. - Objetivo 6: Potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales.....	19
7. - Objetivo 7: Reforzar las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales	20
8. - Objetivo 8: Mejorar la participación institucional y la coordinación de las administraciones públicas en las políticas de prevención de riesgos laborales	21

4. ANÁLISIS DE LA PERCEPCION EMPRESARIAL. RESULTADOS POR OBJETIVO Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN.	22
a) Análisis del objetivo 1: Lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas.	22
b) Análisis del objetivo 2: Mejorar la eficacia y la calidad del sistema de prevención, poniendo un especial énfasis en las entidades especializadas en prevención.....	36
c) Análisis del objetivo 3: Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo	42
d) Análisis del objetivo 4: Desarrollar y consolidar la cultura de la prevención en la sociedad española.....	49
e) Análisis del objetivo 5: Perfeccionar los sistemas de información e investigación en materia de seguridad y salud	54
f) Análisis del objetivo 6: Potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales	59
g) Análisis del objetivo 7: Reforzar las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales	63
h) Análisis del objetivo 8: Mejorar la participación institucional y la coordinación de las administraciones públicas en las políticas de prevención de riesgos laborales	63
5. CONCLUSIONES: ESTIMACIÓN DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEFINIDOS EN LA EESST 2007-2012.	68
5.1 Método de estimación	68
5.2 Estimación de cumplimiento de los objetivos de la EESST	71
5.3 Conclusiones relativas a las líneas de actuación y medidas concretas	72
6. PROPUESTAS PARA LA NUEVA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2013-2020.....	77
7. FUENTES DOCUMENTALES CONSULTADAS	80
ANEXOS	82

1. INTRODUCCIÓN

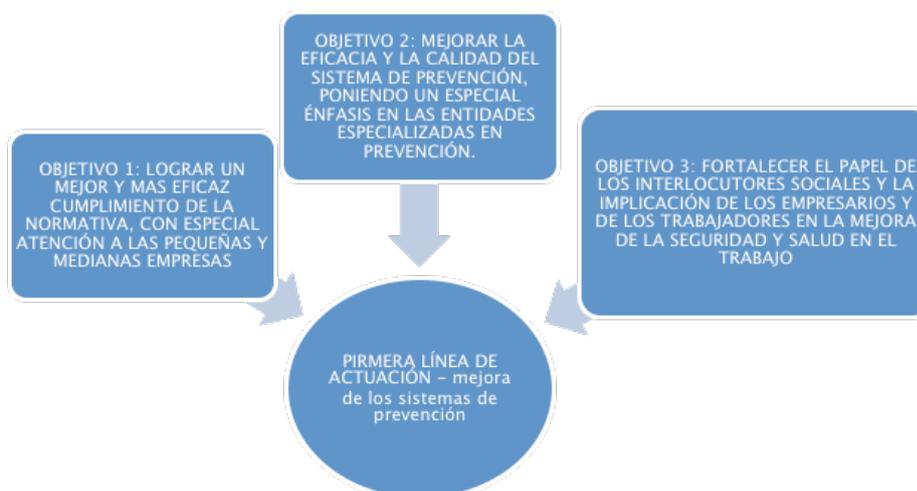
El 29 de junio de 2007, el Consejo de Ministros aprobó la «Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012» (EESST), iniciativa esencial en el establecimiento del marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales (PRL) a corto, medio y largo plazo, desarrolladas en dichos años en nuestro país.

La EESST 2007-2012 trataba de conseguir dos objetivos generales: reducir de manera significativa la siniestralidad laboral y mejorar de forma continua y progresiva los niveles de seguridad y salud en el trabajo.



Para alcanzar estos objetivos generales, se fijaron ocho objetivos parciales que tenían en cuenta las distintas áreas de la seguridad y salud de los trabajadores agrupados en dos grandes líneas:

- 1) La relacionada con los objetivos marcados para la mejora de los sistemas de prevención en las empresas destinados a los empresarios, trabajadores y sus respectivas organizaciones representativas, y las entidades de prevención (servicios de prevención, entidades auditoras y entidades formativas).



- 2) La relativa a las políticas públicas en materia de prevención de riesgos laborales, coordinación de las mismas y el refuerzo de las instituciones con competencia en la PRL, fundamentalmente el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS).



El Gobierno, como responsable de la dirección y el desarrollo del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobó tres planes de acción para impulsar la ejecución de la EESST 2007 - 2012 en su periodo de vigencia, con los intervalos temporales que se indican en el esquema siguiente.



En la comunidad empresarial, se cree necesario evaluar la eficacia de las actuaciones y objetivos de la EESST 2007-2012, para así identificar las posibles dificultades en la puesta en práctica de las medidas y actuaciones de la misma, y disponer de la información que permita formular propuestas de nuevas medidas que puedan tenerse en cuenta, en su caso, en las futuras estrategias.

Con esta intención se plantea la elaboración del «ESTUDIO DEL IMPACTO DE LA «ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2007-2012» EN LA COMUNIDAD EMPRESARIAL». Se trata de evaluar el impacto de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 en la comunidad empresarial y su contribución al logro de los objetivos generales fijados en prevención de riesgos laborales. Igualmente, se pretende estimar el grado de cumplimiento de los objetivos inicialmente fijados en la misma. Por último, a modo de corolario, en el estudio se realizará un análisis de aquellos objetivos que la comunidad empresarial valora más interesantes.

En resumen, los objetivos planteados en la elaboración de este estudio son:

- Estimar el grado de cumplimiento de los objetivos fijados en la EESST 2007-2012.
- Conocer la percepción de las organizaciones empresariales y empresas del impacto de la EESST 2007-2012 y su contribución al logro de los objetivos generales fijados en PRL.
- Formular una propuesta de objetivos a alcanzar para, en su caso, una futura estrategia de seguridad y salud en el trabajo.

2. FASES DEL ESTUDIO Y METODOLOGÍA

Para conseguir los objetivos planteados, el estudio se ha dividido en 5 fases:

1.- Análisis documental.

La primera fase ha abordado el análisis documental de las líneas de actuación, los planes de acción y sus respectivos balances, tomando como referencia la última información publicada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, el 30 de noviembre de 2011.

Sus resultados han servido para estimar el grado de cumplimiento de los objetivos fijados en la EESST 2007-2012 y diseñar las herramientas de toma de datos empleadas en el trabajo de campo desarrollado.

2.- Diseño de las herramientas para la toma de datos.

En el diseño de las herramientas de la toma de datos, se ha prestado especial atención a las preguntas relacionadas con la primera línea de la actuación de la EESST 2007-2012, cuyos objetivos parciales son:

Objetivo 1: Lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa con especial atención a las pequeñas y medianas empresas.

Objetivo 2: Mejorar la eficacia y la calidad del sistema de prevención, poniendo un especial énfasis en las entidades especializadas en prevención.

Objetivo 3: Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

Para conocer la percepción que tienen las organizaciones empresariales y las empresas del impacto de la EESST 2007-2012, y su contribución al logro de los objetivos anteriormente indicados, se han aplicado las siguientes metodologías cuantitativas de recogida de información:

a) Investigación en las empresas.

Se ha redactado un cuestionario teniendo en cuenta la comprensión y la aceptación que pueda tener por parte del sujeto preguntado, prestando especial atención al control de los posibles sesgos de cumplimentación:

- o La tendencia a elegir en el gradiente de ítems de respuestas, las situadas en las alternativas centrales.
- o La selección de las respuestas en función de lo que socialmente está más aceptado.
- o Seleccionar respuestas similares a las facilitadas en las preguntas anteriores o próximas.
- o Considerar que todas las preguntas relacionadas deben puntuarse igual.

El cuestionario consta de 42 preguntas que hacen referencia a todos los objetivos de la EESST 2007-2012, cada una de ellas con 4 posibles opciones de respuesta. Se incluye, además una pregunta abierta para conocer las propuestas de las empresas en relación con los objetivos y las líneas de actuación de futuras estrategias.

b) Panel de expertos.

Se ha realizado un panel electrónico en el que han participado expertos de organizaciones empresariales de diferentes territorios y sectores de actividad, con el objetivo de conocer la percepción de las organizaciones empresariales del impacto de la EESST 2007-2012 y contrastar ésta con los resultados obtenidos en la investigación realizada en las empresas.

El panel de expertos consta de dos cuestionarios: uno de primera circulación y otro posterior, derivado de las contestaciones realizadas al primero. Las características de este panel de expertos han sido:



- Anonimato: ningún participante conoce la identidad del resto de miembros del grupo.
- Iteración y retroalimentación controladas: la iteración se consigue realizando varias veces el cuestionario.
- Intensificación de la información: el trabajo en grupo amplía el número de factores que hay que tener en cuenta con respecto al trabajo individual.

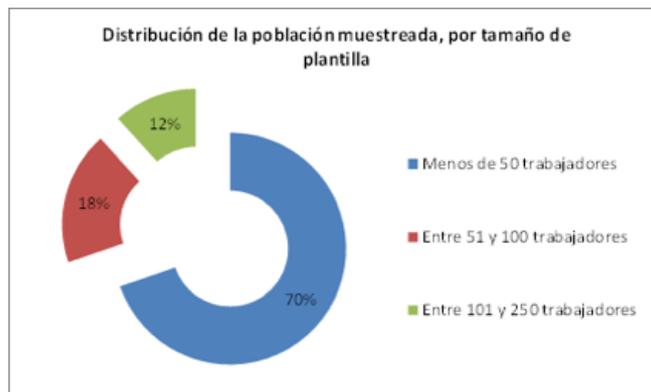
3.- Trabajo de campo.

Ultimado el diseño de las herramientas de la toma de datos, se ha llevado a cabo el trabajo de campo, consistente en recopilar la información cuantitativa en las empresas y organizaciones empresariales participantes:

a) Investigación en las empresas.

El cuestionario se envió a alrededor de 6.700 empresas españolas con la posibilidad de contestar por correo electrónico o mediante el sitio web. Para apoyar a las empresas en esta tarea y resolver las dudas que surgiesen en la cumplimentación del cuestionario, se tenía previsto la asistencia por teléfono, como así se hizo en las ocasiones que fueron necesarias. Se obtuvieron 417 cuestionarios cumplimentados.

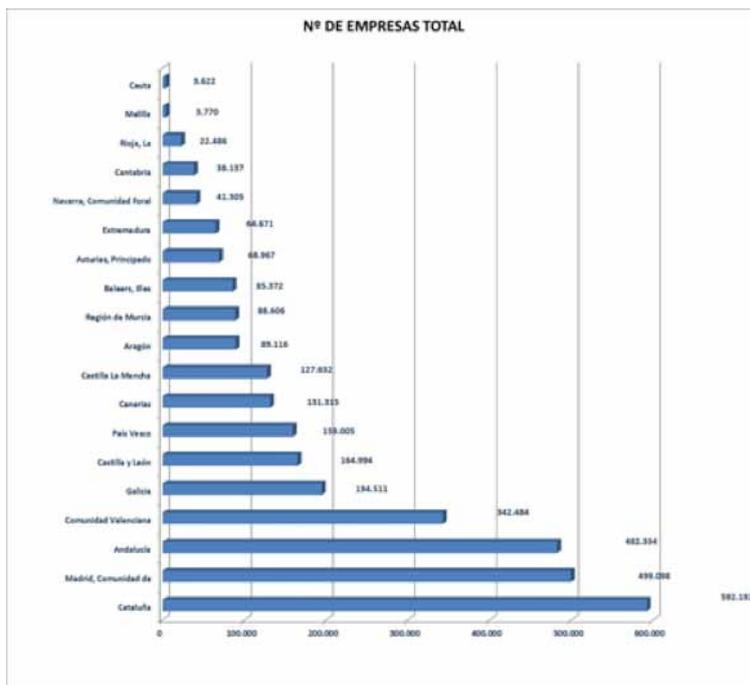
Todas las empresas participantes tienen menos de 250 trabajadores y se han elegido teniendo en cuenta los sectores productivos y localización.



b) Panel de expertos.

Los participantes en el panel fueron 25 expertos procedentes de distintas organizaciones empresariales (10 de carácter territorial autonómico y 15 de ámbito sectorial nacional).

Las organizaciones territoriales participantes están localizadas en los territorios en los que radican más del 67 % de las empresas españolas, teniendo en cuenta los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) del año 2012.



Fuente: INE 2012.

Tomando como referencia el dato del sector productivo al que pertenecen las empresas, las organizaciones empresariales sectoriales participantes representan a más del 85% de las empresas españolas.

El panel de expertos ha funcionado de la siguiente manera:

- El cuestionario de primera circulación se envió mediante correo electrónico a los 25 expertos. Ninguno de ellos conocía la identidad de los demás miembros del grupo. El cuestionario tenía 22 preguntas, algunas de ellas abiertas, en las que en su redacción se tuvieron en cuenta los 8 objetivos de la EESST 2007-2012.
- Se analizaron los cuestionarios recibidos y se agruparon las respuestas en las que había mayor consenso, tomando en consideración, asimismo, los comentarios y aportaciones realizados en las preguntas abiertas.
- Sobre la base de los resultados obtenidos, se redactó un segundo cuestionario con 35 afirmaciones y proposiciones sobre las que los expertos mostraban su grado de acuerdo o desacuerdo, en una escala de valoración del 1 a 4, siendo 1 en completo desacuerdo y 4 totalmente de acuerdo.
- Igualmente, se envió este segundo cuestionario a los expertos mediante correo electrónico.

4.- Análisis de la información.

Para la explotación de los datos obtenidos en el trabajo de campo, se realizaron las siguientes actuaciones:

- Investigación en las empresas.

Se agruparon cada una de las opciones de las distintas preguntas del cuestionario atendiendo al número de respuestas obtenidas, utilizando para ello el método de la «Prueba de Bernoulli». De esta forma, el número total de afirmaciones de cada una de las opciones de respuesta corresponde a una distribución binomial.

Posteriormente, se estimaron los distintos parámetros poblacionales objeto de estudio. Estos parámetros se refieren a la proporción del total de empresas del territorio español y sectores económicos con menos de 250 trabajadores que consideraron si las medidas analizadas contribuían a la consecución de los objetivos de la EESST 2007-2012. Para realizar el proceso de extrapolación de los datos muestrales se utilizaron los estimadores lineales e insesgados de Horvitz-Thompson.



Los valores estadísticos inferencialmente obtenidos fueron ejecutados con el programa estadístico IBM SPSS Statistics e interpretados y analizados por un equipo de profesionales estadísticos y técnicos en prevención de riesgos laborales.

– **Panel de expertos**

Las opiniones de los 25 expertos participantes en el panel se analizaron con distintos métodos de la estadística descriptiva para representar y describir el conjunto de los resultados, por medio de tablas de datos y gráficos en los que se pueden apreciar las características claves del estudio. Los resultados obtenidos se exponen en el apartado 4 de este informe.

5.- Conclusiones.

Finalmente, se han redactado las conclusiones del estudio, que se exponen en el apartado 5.

3. MARCO TEÓRICO. ANÁLISIS DOCUMENTAL _____

Se han analizado los ocho objetivos parciales de la EESST 2007-2012, las líneas de actuación necesarias para alcanzarlos y el estado actual teniendo en cuenta los últimos datos de fecha 30 de noviembre de 2011 (último balance publicado por el INSHT). A fecha de este informe se está trabajando en un nuevo balance.

a). Objetivos parciales de la EESST 2007-2012 relativos a la prevención de riesgos laborales en la empresa. Análisis.

1.- Objetivo 1: Lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas.

Las líneas de actuación definidas para alcanzar este objetivo fueron las siguientes:

- Línea de actuación 1.1: Adoptar las medidas necesarias para favorecer el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales, por parte de las pequeñas y medianas empresas y por las microempresas. Las medidas concretas propuestas en la EESST 2007-2012 para alcanzar este objetivo fueron:
 - o Las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades del Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención podrán realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de prevención de actividades laborales de forma simplificada (...).
 - o Estarán dispensadas de la obligación de auditoría las empresas de hasta 50 trabajadores que organicen su sistema de prevención con recursos propios (...).
 - o Que el empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención en empresas de hasta 10 trabajadores (respetando el resto de los requisitos exigibles) (...).
 - o La Inspección de Trabajo, en el caso de que se realice una valoración positiva de los resultados obtenidos por el proyecto experimental "PREVEA", podrá establecer nuevos programas de actuación en los que se prestará apoyo y asesoramiento a las empresas de hasta 50 trabajadores que se acojan a los mismos, que deberán planificar actuaciones preventivas para mejorar las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo (...).
 - o Se potenciará la Red Española de Seguridad y Salud en el Trabajo como instrumento para favorecer, fomentar y apoyar la cooperación y el intercambio de información y experiencias entre los miembros de la misma (...).
 - o Se elaborará una Guía del INSHT referida a la aplicación de la normativa de prevención por parte de las pequeñas y medianas empresas y por las microempresas. Además, todas las guías del INSHT sobre la normativa de prevención deberán tener un capítulo específico sobre su aplicación por las PYME.

- o En todas las futuras normas sobre PRL deberá existir un informe sobre su aplicación en las PYME y, en su caso, se incluirán medidas diferenciadas para las PYME.
- o Se promoverán las modificaciones normativas que sean necesarias en orden a remover los obstáculos legales existentes para la justificación de la entrega de material para primeros auxilios en caso de accidente de trabajo con cargo a la Seguridad Social, prioritariamente a las pequeñas y muy pequeñas empresas.

ANÁLISIS: El legislador en su intención de *“favorecer el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales, sobre todo en pequeñas y medianas empresas y por las microempresas”* ha adoptado las siguientes medidas:

- o Modificación de la Ley 25/2009, de 22 de diciembre, mediante la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, por la que se permite la asunción personal de la actividad preventiva por empresarios de empresas de hasta 10 trabajadores. Con anterioridad a esta ley, el límite para la asunción personal de la actividad preventiva por parte del empresario era de 6 trabajadores.

Desde el punto de vista del empresariado, el alcance de las medidas relativas a la asunción personal de la actividad preventiva por parte del empresario debería haber considerado otros requisitos exigidos a esta modalidad preventiva que dificultan su aplicación práctica, no limitándose exclusivamente al número de trabajadores de la empresa.

- o Aprobación del Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997, de 17 de enero), y en el que se establece que las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen ninguna de las actividades citadas en el Anexo I podrán reflejar en un único documento el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de riesgos y el calendario de sus actividades preventivas. En línea con estos cambios, el INSHT publicó la «Guía Técnica Simplificación Documental» con orientaciones para la elaboración de este documento único.

Sin embargo, en la práctica, el impacto que esta medida ha tenido en las pequeñas y medianas empresas ha sido limitado. Se ha determinado el marco normativo de la simplificación documental, pero existen deficiencias significativas en cuanto a la difusión y el conocimiento de dicho marco entre las PYMES y microempresas y, consecuentemente, en su aplicación.

- o Exención de la realización de la auditoría reglamentaria, salvo que la autoridad laboral así lo exija, en virtud del real decreto mencionado en el apartado anterior, para las empresas de hasta 50 trabajadores no incluidas en el Anexo I que decidan realizar la prevención con recursos propios. Las empresas dispensadas deben realizar la autodeclaración, conforme al Anexo II del «Reglamento de los Servicios de Prevención».

Para el empresariado, la facultad discrecional de la autoridad laboral limita la aplicación práctica de esta medida, siendo conveniente el establecimiento de unos criterios previos.

- o Desarrollo, a iniciativa del INSHT, de la herramienta “Prevención10”, servicio público gratuito, dirigido inicialmente a unos sectores concretos, de asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales para microempresas y trabajadores autónomos de hasta 10 trabajadores que asumen personalmente la actividad preventiva. El programa incluye un módulo para la gestión de la prevención de riesgos laborales para empresas («evalúa-t»), otro para la gestión de la prevención de riesgos laborales para autónomos («autopreven-t») y un último, para la formación en PRL en las empresas («t-formas»).

Se ha constatado que la necesidad de acceder a la herramienta mediante certificado digital supone una primera traba de acceso a la misma para el pequeño empresario, que es a quien está fundamentalmente dirigida la herramienta. Esto, sin duda, influye en la baja utilización que se viene haciendo de la misma. Debería articularse algún mecanismo más cercano a las empresas que les ayudase a realizar este primer paso (en la propia comunidad autónoma de origen) o transformar éste en un simple trámite de registro y validación del mismo.

Por otra parte, aún siendo usuaria del módulo «evalúa-t», la empresa debe concertar con un servicio de prevención la vigilancia de la salud, la formación de los trabajadores, las mediciones higiénicas, etc., por lo que podría no ser suficientemente compensatorio el ahorro de costes que comporte su uso en relación con los costes restantes de la concertación.



- o Desarrollo del “Plan Prevea”, programa voluntario de reducción de accidentes, aprobado el día 15 de octubre de 2007. Según los últimos datos disponibles, en noviembre de 2011 se habían adherido al mismo 137 empresas de 10 comunidades autónomas. Algunas comunidades autónomas no lo han desarrollado (Asturias, Canarias, Comunidad Valenciana, Galicia, Murcia y País Vasco).

El plan tiene como objetivo conseguir el compromiso y la colaboración voluntaria de las empresas para la reducción de accidentes. El programa tiene una duración de dos años.

Está liderado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las autoridades laborales de cada comunidad autónoma, contando con la colaboración del INSHT y de los equipos técnicos de las mutuas.

De los datos facilitados por el estudio de la contribución de algunas políticas públicas en materia de prevención, en el marco de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 (Acción AD-0009/2011 Acción Directa de CEOE financiada por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales) se extraen un conjunto de fortalezas y debilidades del plan.

Entre las fortalezas pueden citarse:

- Reducción de la siniestralidad laboral en las empresas adheridas.
- Difusión aceptable del plan (con ciertas debilidades).
- Factores de motivación para adherirse al plan (Participación de la ITSS desde las tareas de asesoramiento y no desde las de sanción, mejora de la imagen de la empresa frente a la administración competente, reducción de la siniestralidad, incidencia positiva del “Plan Prevea” para el desarrollo de otras actuaciones preventivas, valoración positiva del asesoramiento de la administración, pro actividad de la empresa, etc.).
- Fomenta la implicación de los trabajadores en la PRL, al ser necesaria su conformidad.
- Aúna esfuerzos de los implicados (empresas, trabajadores, administraciones públicas e interlocutores sociales).

Entre las debilidades se pueden citar:

- Insuficiente énfasis en la difusión de los aspectos positivos del plan y desigual desarrollo en cada comunidad autónoma.
- Imperfección en la coordinación de los agentes implicados. Podrían haberse utilizado mejor las posibilidades de las mutuas, los servicios de prevención ajenos (SPA) y las organizaciones empresariales de ámbito territorial.
- Insuficiencia de recursos humanos en las comunidades autónomas para llevar a cabo las tareas de asesoramiento en las empresas (este programa comparte funciones con los planes de actuación en las comunidades autónomas en empresas de alta siniestralidad, que también requieren medios).
- Reconocimiento público de la alta siniestralidad.
- Importante inversión económica y en recursos humanos.
- Actitud negativa de los trabajadores al considerar que la actuación asesora de la ITSS podría perjudicarles.
- Dificultad, por parte de la empresa, para disociar el papel sancionador de la ITSS, del papel de asesoría y apoyo.
- Sobreesfuerzo para cumplir con la ejecución de las acciones necesarias en el plazo establecido y el trabajo adicional que conlleva por parte del personal de la empresa.
- Con el objetivo de potenciar las actuaciones de los miembros de la Red Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (RNSST) en lo que se refiere a la difusión de la información de seguridad y salud en los ámbitos nacional y europeo, el 9 de julio de 2008 se aprobó el Reglamento de Funcionamiento del Comité de Enlace. Forman parte del mismo representantes de la Administración General del Estado, las administraciones de las comunidades autónomas y organizaciones empresariales y sindicales más representativas.
- El INSHT, en su condición de administrador de la Red Española de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Centro de Referencia de la Agencia Europea, ha potenciado la misma mediante su apertura a nuevos miembros, la actualización de contenidos, etc.

- Finalmente, se dictó la Orden TAS/2947/2007, de 8 de octubre, por la que se aprueba el suministro de material de primeros auxilios en caso de accidente de trabajo, como parte de la acción protectora de la Seguridad Social.
- **Línea de actuación 1.2:** Con objeto de mejorar las condiciones de trabajo del sector (construcción), en general, y las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores del mismo, en particular, se procederá al desarrollo reglamentario de la Ley reguladora de la subcontratación.

ANÁLISIS: Cumpliendo con esta medida, se ha llevado a cabo el desarrollo reglamentario de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, mediante la aprobación del Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, centrado en tres líneas clave:

- o El registro de empresas acreditadas (REA).
- o El «Libro de subcontratación».
- o El desarrollo de contenidos formativos en prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva.

Con respecto al avance en la utilización de medios telemáticos, se ha seguido la línea aplicada en la Administración Pública, donde se está implantando su uso de forma progresiva para todo tipo de gestiones.

Como valoración del cumplimiento de este objetivo, una de las principales carencias detectadas en la práctica ha sido la disparidad de criterios de interpretación de los requisitos legalmente exigidos para la inscripción de las empresas en el REA por parte de las diferentes comunidades autónomas. En concreto, existe una gran disparidad de criterios en lo que se refiere a la acreditación de la formación preventiva de los trabajadores y la necesidad de acreditación de la plantilla de las uniones temporales de empresas (UTE), lo que conlleva una falta de seguridad jurídica para las mismas.

Por su parte, el «Libro de Subcontratación» se ha convertido en un instrumento que logra la trazabilidad del proceso constructivo, al permitir conocer en cada momento de ejecución de la obra, las empresas que se encuentran trabajando en ella y determinar la cadena de subcontratación.

Por lo que se refiere a los contenidos formativos en prevención de riesgos laborales, el «IV Convenio General del Sector de la Construcción» recoge veinte contenidos formativos correspondientes al aula inicial y segundo ciclo por puesto de trabajo u oficio, dotando al empresario de un instrumento fiable para cumplir con la obligación legalmente establecida en el artículo 19 de la «Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales».

Por último, con el fin de dar cumplimiento a la implantación de una cartilla profesional para los trabajadores del sector de la construcción en la negociación colectiva, se ha dotado a este sector de la «Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC)», instrumento que acredita la formación específica recibida por los trabajadores en prevención de riesgos laborales. En diciembre de 2012, la Fundación Laboral de la Construcción había expedido 651.443 tarjetas.

- **Línea de actuación 1.3:** Se procederá al estudio de la posibilidad de establecer sistemas de reducción de las cotizaciones profesionales a empresas que acrediten que su índice de siniestralidad está por debajo del promedio que la administración de la Seguridad Social establezca para los diferentes sectores.

ANÁLISIS: En relación con la posibilidad de establecer sistemas de reducción de las cotizaciones a la seguridad social por contingencias profesionales, se aprobaron el Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, y la Orden TIN/1448/2010, de 2 de junio, que regulan el «Sistema Bonus».

Para el acceso a este sistema de bonificaciones se exige a las empresas el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- o Haber realizado inversiones, debidamente documentadas y determinadas cuantitativamente, en instalaciones, procesos o equipos en materia de prevención de riesgos laborales que puedan contribuir a la eliminación o disminución de riesgos durante el periodo de observación al que se refiere el artículo 6.
- o Haber cotizado a la Seguridad Social durante el periodo de observación, con un volumen total de cuotas por contingencias profesionales superior a 5.000 euros.
- o No rebasar en el periodo de observación los límites que se establezcan respecto de los índices de siniestralidad general y siniestralidad extrema a que se refieren los apartados 1 y 2 del Anexo II.
- o Encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de cotización a la Seguridad Social.



- o No haber sido sancionada por resolución firme en vía administrativa en el periodo de observación por la comisión de infracciones graves o muy graves en materia de prevención de riesgos laborales o de Seguridad Social, tipificadas en el texto refundido de la «Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social», aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- o Acreditar, mediante la auto declaración sobre actividades preventivas y sobre la existencia de representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales que figura como anexo I, el cumplimiento por la empresa de los requisitos básicos en materia de prevención de riesgos laborales. La citada auto declaración deberá ser conformada, en su caso, por los delegados de prevención, o acompañada de sus alegaciones a la misma.
- o Además del cumplimiento de los requisitos preventivos básicos anteriores, la empresa deberá acreditar el desarrollo o la realización, durante el periodo de observación, de al menos dos de las siguientes acciones:
 - Incorporación a la plantilla de recursos preventivos propios (trabajadores designados o servicio de prevención propio), aun cuando no esté legalmente obligada a efectuarlo, o ampliación de los recursos propios existentes.
 - Realización de auditorías externas del sistema preventivo de la empresa, cuando ésta no esté legalmente obligada a ello.
 - Existencia de planes de movilidad vial en la empresa como medida para prevenir los accidentes de trabajo en misión y los accidentes «in itinere».
 - Acreditación de la disminución, durante el período de observación, del porcentaje de trabajadores de la empresa o centro de trabajo expuestos a riesgos de enfermedad profesional.
 - Certificado de calidad de la organización y funcionamiento del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, expedido por entidad u organismo debidamente acreditado por la Entidad Nacional de Acreditación (ENAC), justificativo de que tal organización y tal funcionamiento se ajustan a las normas internacionalmente aceptadas.

Asimismo, desde el día 1 de abril hasta el 15 de mayo de cada año, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Real Decreto que deseen optar al incentivo, deberán presentar su solicitud en la mutua o entidad gestora que asuma la protección de sus contingencias profesionales.

A priori, las expectativas empresariales, ante la existencia de un instrumento incentivador de la prevención de riesgos laborales por el atractivo económico que supone el retorno de parte de la inversión de los recursos empleados en una buena gestión preventiva empresarial, se han visto frustradas en la práctica, por la actual configuración del «Sistema Bonus».

De hecho, el «Sistema Bonus», configurado normativamente mediante el Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, no contó con el consenso de las organizaciones empresariales, por considerar que el modelo configurado no se centraba en el factor de reducción de la siniestralidad laboral de cada empresa, sino en un conjunto de requisitos y circunstancias ajenos a la eficacia de la actuación preventiva.

Entre las fortalezas de este «Sistema Bonus» destacan:

- o La publicación del Real Decreto supone la consolidación de un compromiso, incorporado en el «Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social», de manera general, y expresamente adquirido en la «Ley 42/2006, de Presupuestos Generales del Estado».
- o Resulta positivo ser beneficiario del «Sistema Bonus», ya que implica que la empresa tiene baja siniestralidad en relación con las de su actividad económica.
- o Estimula la adopción de medidas en la empresa que contribuyan a mejorar instalaciones, equipos y procesos.
- o La filosofía que lo inspiró es acertada, aunque su concreción práctica y su marco regulador son susceptibles de mejoras que deben abordarse para que se convierta en un verdadero elemento incentivador de la prevención de riesgos laborales.

En cuanto a las debilidades del «Sistema Bonus», destacan:

- o El «Sistema Bonus» no reduce las cotizaciones, a pesar de que es lo que se establece en la EESST.
- o Las actuaciones que computan para la obtención del «Sistema Bonus» no contribuyen necesariamente a

la reducción de la siniestralidad y no se premia el empleo de medios eficaces en la prevención. Por otra parte, empresas con baja siniestralidad, de muy difícil reducción, se ven fuera del acceso al “Sistema Bonus”.

- o El marco regulador no atiende las especificidades según el sector de la actividad o el tamaño de la empresa.
- o La indefinición de conceptos determinantes, como por ejemplo el de inversiones en PRL, ha generado confusión y diversas interpretaciones, y con ello inseguridad jurídica.

Actuaciones como la formación, renovación de maquinaria y otras, conllevan inversiones económicas que contribuyen a la eficacia de la actuación preventiva y reducción de la siniestralidad, por lo que deberían también considerarse a efectos del “Sistema Bonus”.

- o El sistema es excesivamente complicado y farragoso, con una alta carga burocrática para las empresas.
- o La resolución de los expedientes ha sufrido una dilación excesiva.
- o Las dificultades de solicitud y tramitación que requiere el «Sistema Bonus» no siempre están compensadas con el retorno económico establecido.
- o Algunos de los requisitos generales son disuasorios, sobretodo para grandes empresas y sectores de complejidad preventiva.

Llama también la atención el hecho de que al «Sistema Bonus» pueden acceder las administraciones públicas, cuya acción preventiva no es objeto de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, lo que constituye un favoritismo difícil de comprender.

Igualmente no se entiende que la ITSS sea competente para valorar el cumplimiento de los requisitos de acceso al «Sistema Bonus», ya que no forma parte de las competencias y funciones legales de dicha inspección. De igual forma, el carácter vinculante de la conformidad de los delegados de prevención supone una desmotivación para las empresas, generando en algunos casos conflictividad laboral.

- Línea de actuación 1.4: Programas específicos de control y vigilancia del cumplimiento de la normativa de PRL por parte de las «Comisiones Territoriales de la Inspección de Trabajo. Plan de Acciones Prioritarias».

ANÁLISIS: Se ha llevado a cabo por parte de la Inspección de Trabajo, el Plan de acciones prioritarias para la reducción de la siniestralidad, aprobado en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en el año 2005. Este plan de acciones ha consistido en la realización de campañas promocionales de ámbito estatal, programas específicos de control y vigilancia del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, acciones específicas dirigidas a colectivos especiales, etc.

- Línea de actuación 1.5: Desarrollo de planes y programas de identificación y seguimiento de sectores en los que exista contratación y subcontratación de obras para que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social realice campañas de vigilancia en cuanto a la coordinación de actividades empresariales.

ANÁLISIS: Sobre la base de esta línea de actuación, el INSHT ha realizado un informe técnico sobre los sectores económicos en los que existe una mayor frecuencia de contratación y subcontratación de obras y servicios.

- Línea de actuación 1.6: Medidas encaminadas a garantizar la efectividad del derecho de los trabajadores autónomos a una protección de su seguridad y salud en base al Estatuto del Trabajador Autónomo.

ANÁLISIS: El objetivo de esta línea de actuación era analizar las actividades profesionales desarrolladas por trabajadores autónomos que presentan un mayor riesgo de siniestralidad. Para ello, el Grupo de trabajo de trabajadores autónomos de la «Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo» encargó al «Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (OECT)» la realización en el año 2010 de un informe, sobre la siniestralidad en este colectivo, trabajo que fue publicado en 2011.

- Línea de actuación 1.7: Puesta en marcha del «Plan Renove» de equipos de trabajo obsoletos.

ANÁLISIS: Esta línea de actuación ha quedado pendiente de realización en todo el territorio español. Se han producido algunas iniciativas en algunas comunidades autónomas de las que no se dispone de datos para su valoración.

- Línea de actuación 1.8: Adaptación permanente del modelo de prevención a los cambios que se produzcan en el mercado de trabajo. Según los resultados que se obtengan en el sector de la construcción en materia formativa, se estudiará la posibilidad de extender su aplicación a otros sectores.



ANÁLISIS: Por resolución del 3 de marzo de 2009, de la Dirección General de Trabajo, se registra y publica el «Acuerdo estatal del sector del metal», que incorpora nuevos contenidos sobre formación y promoción de la seguridad y salud, adaptando la formación existente en el sector de la construcción al sector del metal.

2.- Objetivo 2: Mejorar la eficacia y la calidad del sistema de prevención, poniendo un especial énfasis en las entidades especializadas en prevención

Las líneas de actuación definidas en la redacción de la EESST para alcanzar este objetivo fueron las siguientes:

- Línea de actuación 2.1: Se potenciará la disposición de recursos preventivos propios, a través de las siguientes medidas:
 - o Establecimiento de bonificaciones en la cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a aquellas empresas que, no obligadas a constituir un servicio de prevención propio (SPP), establezcan recursos preventivos propios.
 - o Establecimiento de bonificaciones para la contratación de trabajadores designados o que formen parte del servicio de prevención propio.
 - o Alentar la constitución de un mayor número de servicios de prevención propios en las empresas, se estudiará la posibilidad de que los SPP puedan subcontratar medios puntuales para realizar sus actividades preventivas.
 - o Fomento de la formación de trabajadores para el desempeño de funciones de nivel básico, intermedio o superior.

ANÁLISIS: En referencia al desarrollo del sistema de bonificaciones en las cotizaciones de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, viene utilizándose como indicador de cumplimiento el conocido como «Sistema Bonus» regulado por el Real Decreto 404/2010, ya comentado en el apartado correspondiente a la línea de actuación número 3 del objetivo 1. Sin embargo, desde el punto de vista de las organizaciones empresariales, no se comparte el criterio de que la publicación del Real Decreto 404/2010 suponga el cumplimiento de las líneas de actuación de incentivos para recursos propios, constitución de SPP y contratación de trabajadores designados considerándose que en la EESST cada una de las líneas de actuación tiene carácter independiente entre sí.

En relación con el fomento de la formación de trabajadores para el desempeño de funciones de nivel básico, intermedio o superior, el indicador de cumplimiento utilizado es el «Plan Nacional de Formación» que se desarrollará en el apartado correspondiente al objetivo 6.

- Línea de actuación 2.2: Puesta en marcha de acciones que favorezcan la eficacia y calidad de los servicios de prevención mancomunados.
- Línea de actuación 2.3: Se establecerán criterios de calidad y eficacia exigibles a los servicios de prevención ajenos basados en ratios en medios humanos, materiales e instalaciones, en base a número de trabajadores, tiempo de respuesta, criterios de calidad y peligrosidad de actividades de empresas clientes.

ANÁLISIS: Para estas dos líneas de actuación, el indicador de cumplimiento utilizado es el Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero y en el «Reglamento de los Servicios de Prevención»; el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, que desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción. Dicho Real Decreto ha establecido las siguientes modificaciones en relación a aquellas entidades que actúan como servicios de prevención ajeno:

- o Se ha pretendido la creación de un marco jurídico más seguro en referencia a los servicios de prevención ajenos en cuanto a:
 - Simplificar el procedimiento de acreditación, otorgando una acreditación para actuar como servicio de prevención ajeno en todo el territorio español independientemente de la comunidad autónoma que la haya otorgado.
 - Garantizar la homogeneidad en la acreditación, con independencia de la autoridad laboral que la otorgue, ampliando los requisitos de acreditación, nivel de funcionamiento, campo de actuación y de exclusión.

- Definir las causas y procedimiento de la revocación de la acreditación otorgada.
- o Por otra parte, este Real Decreto ha pretendido aumentar la calidad del servicio que se presta a las empresas por parte de los servicios de prevención ajenos (SPA), mediante:
 - La definición más completa del contenido de los conciertos con los SPA.
 - La relación de la disposición de recursos humanos y materiales de los SPA con el tamaño y actividad de las empresas y número de trabajadores.
 - El desarrollo por parte de los SPA del área correspondiente a la especialidad de vigilancia de la salud.
 - La obligatoria disposición de las 4 especialidades preventivas por parte de los SPA para poder ser acreditados.

Junto con este Real Decreto 337/2010, tienen relación con estas dos líneas de actuación las siguientes normas:

- o La Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, que desarrolla el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en lo referido a la acreditación de las entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas.
- o El Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, y la Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, en las que se establecen los requisitos técnicos y las condiciones mínimas exigidas a los servicios sanitarios de los servicios de prevención de riesgos laborales para su autorización y el mantenimiento de los estándares de calidad en su funcionamiento. Esta normativa también es aplicable a la actividad sanitaria desarrollada por las empresas que hayan asumido dicha actividad con recursos propios o mancomunados.

Desde el punto de vista empresarial, la modificación normativa operada por el Real Decreto 337/2010, de carácter laboral, ve mermada su eficacia como consecuencia del Real Decreto 843/2011, regulador de las actividades sanitarias de los servicios de prevención, que abre la vía a actuaciones de comunidades autónomas en virtud de la cuál, al considerar el primer Real Decreto como una "norma de mínimos", han desarrollado normativa específica autonómica con mayores exigencias en los requisitos de acreditación.

Estas actuaciones quiebran la competencia exclusiva del Estado en materia de legislación laboral, por lo que la Administración General del Estado debiera tomar medidas de manera que se respete el carácter vinculante del Real Decreto 337/2010 en todo el territorio nacional, sin que pueda alterarse el mismo argumentando criterios de competencia de las comunidades autónomas.

A esta circunstancia, habría que añadir el problema generado como consecuencia de las exigencias de algunas comunidades autónomas en materia de contenidos de las memorias de los servicios de prevención ajenos.

Con carácter general, la posición empresarial en lo que se refiere al establecimiento de requisitos de acreditación para los SPA, ejemplo de un sistema de prevención más centrado en los medios que en los resultados del mismo, es que no es sinónimo de mejoras en la calidad y eficiencia de los mismos.

En referencia a los servicios de prevención mancomunados, el Real Decreto 337/2010 ha definido los requisitos exigidos a los mismos, asimilando los servicios de prevención mancomunados con los servicios de prevención ajenos en relación a las obligaciones relativas a las memorias de actividades. En opinión de las organizaciones empresariales, esta asimilación no se ajusta a la naturaleza de los citados servicios, a los que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales contempla como servicios de prevención propios. Encontrándonos así ante un nuevo ejemplo de un sistema tendente a una prevención de medios, en lugar de a una prevención de resultados.

En relación con los SPA, finalmente, cabe hacer referencia a la creación del registro de Empresas de Servicios de Prevención Ajeno (SERPA), aplicación informática gestionada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, para la comunicación telemática de los datos de las entidades preventivas. La utilización de este sistema como herramienta de comunicación entre los servicios de prevención y la administración, no es, actualmente, una realidad. Será posible a medio plazo. Entre tanto, no puede considerarse un circuito válido de comunicación, más que para aquellas notificaciones de obligado cumplimiento y para cuestiones relativas a plazos.

- Línea de actuación 2.4: Se establecerán criterios de calidad y eficacia de las entidades formativas y auditorías.



- Línea de actuación 2.5: Las CCAA podrán suscribir convenios de colaboración con las organizaciones representativas de los servicios de prevención ajenos.

ANÁLISIS: En relación a estas dos líneas de actuación, no se dispone de indicadores de cumplimiento significativos.

- Línea de actuación 2.6: Respecto a la vigilancia de la salud se promueven distintas acciones.

ANÁLISIS: El Real Decreto 337/2010 y el Real Decreto 843/2011, ya comentados anteriormente, establecen medidas para fomentar la mejora de la calidad y eficacia en lo referente a la especialidad de medicina del trabajo de los servicios de prevención.

Asimismo, está en fase de borrador la “Guía básica de orientación de las actividades de vigilancia de la salud”.

El Real Decreto 337/2010 de 19 de marzo, se elaboró en consonancia con los principios rectores de la Directiva Europea de Servicios, en los que se insta a eliminar trabas administrativas que entorpezcan el tráfico jurídico y mercantil.

Por otra parte, en el Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, se dispone que hasta el 31 de diciembre de 2014, en aquellas comunidades autónomas en las que no se puedan alcanzar los ratios básicos establecidos en el artículo 4 de dicho Real Decreto, la autoridad sanitaria autonómica podrá habilitar criterios de flexibilización en materia de recursos humanos que permitan garantizar la calidad de la actividad sanitaria de los servicios de prevención siempre que la especialidad de medicina y enfermería del trabajo esté incluida en el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, publicado por el ahora Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Desde el año 2011, las autoridades laborales y sanitarias de las comunidades autónomas están abordando la armonización de criterios, sin que todavía exista un consenso y, como consecuencia, se está produciendo una notable disparidad de criterios entre las mismas, lo que redundará en inseguridad jurídica, no sólo para los servicios de prevención ajenos, sino también para las empresas que desean contratar sus servicios.

Las organizaciones empresariales abogan por la unidad y libertad de mercado en España, entendiendo que la competitividad conlleva, a su vez, una mejora cualitativa de ofertas de servicio.

3 - Objetivo 3: Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo

Las líneas de actuación definidas en la redacción de la EESST para alcanzar este objetivo fueron las siguientes:

- Línea de actuación 3.1: Ámbito sectorial:

En el ámbito sectorial, se pretende, mediante la negociación colectiva, el establecimiento de un órgano u órganos específicos sectoriales para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo de carácter paritario. Estos órganos desarrollarían programas con el objetivo de divulgar e informar sobre los riesgos del sector, derechos y obligaciones, y promoción de actuaciones preventivas, dirigidas a empresas de entre 6 y 50 trabajadores sin representación sindical. Estos programas podrían financiarse con fondos de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (FPRL).

ANÁLISIS: La financiación de la FPRL para la realización de las actividades de estas dos líneas de actuación se reguló por la Orden TIN/442/2009, de 24 de febrero, que modifica la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, que regula las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

La FPRL ha aprobado cada año la convocatoria de asignación de recursos para el desarrollo, en el ámbito sectorial, de actuaciones de fortalecimiento de la implicación de empresarios y trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo. Estas convocatorias se consideran el indicador de cumplimiento de esta línea de actuación. Las acciones se han realizado, de acuerdo con lo dispuesto en dichas convocatorias y en esta línea de actuación de la EESST, a través de los órganos paritarios, específicos y sectoriales, para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, establecidos mediante negociación colectiva. En las convocatorias de los años 2009, 2010, 2011 y 2012 se han realizado distintas acciones sectoriales, consistentes fundamentalmente en la realización de visitas de asesoramiento en las empresas.

- Línea de actuación 3.2: Ámbito territorial:

En el ámbito territorial, y con carácter subsidiario a las actuaciones realizadas en el ámbito sectorial, se procura la promoción de acuerdos análogos a los anteriores. Se trataría de actuaciones dirigidas a empresas de entre 6 y 50 trabajadores y que carezcan de representación de los trabajadores. Estos programas serían financiados por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

ANÁLISIS: Sin embargo, estas actuaciones no se han desarrollado en el ámbito territorial, con carácter subsidiario a las de ámbito sectorial, ya que no se han alcanzado acuerdos en cuanto a la materialización del citado carácter subsidiario, la cofinanciación por parte de las comunidades autónomas y los acuerdos análogos a los sectoriales entre las organizaciones empresariales, sindicales y las comunidades autónomas.

- Línea de actuación 3.3: Se promoverá la implicación de los representantes de los trabajadores en la organización y desarrollo de la PRL en la empresa.
- Línea de actuación 3 4: Se aplicarán incentivos a las empresas que realicen acuerdos respecto a la modalidad de organización preventiva y la elección del servicio de prevención ajeno en el comité de seguridad y salud.
- Línea de actuación 3.5: Promoción de la implicación de los trabajadores en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas.

ANÁLISIS: Con respecto a estas 3 líneas de actuación, el Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, desarrollado por la Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, introduce algunas modificaciones en las competencias de los comités de seguridad y salud con el fin de promover, de forma activa, el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de los trabajadores.

- Línea de actuación 3 6: Promoción, por parte de la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas, de la constitución de comisiones tripartitas en grandes obras públicas.

ANÁLISIS: En relación a esta línea de actuación, no se dispone de indicadores de cumplimiento significativos.

- Línea de actuación nº 7: Para reforzar la seguridad jurídica y favorecer una mayor implicación de los empresarios en el cumplimiento de sus obligaciones preventivas, se analizarán los problemas derivados de la concurrencia del poder civil, penal, contencioso administrativo y social.

ANÁLISIS: Para el cumplimiento de esta línea de actuación, viene utilizándose como indicador de cumplimiento la «Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social», que trata de dar una respuesta más eficaz y ágil a los litigios que se puedan suscitarse en las relaciones de trabajo y seguridad social, ofreciendo un tratamiento unitario a la diversidad de elementos incluidos en el ámbito laboral. Esta norma pretende dotar a los órganos judiciales de instrumentos que agilicen los procesos de resolución de controversias, eviten abusos equilibrando la protección y tutela de los distintos intereses en conflicto, protejan mejor a los trabajadores frente a los accidentes laborales y proporcionen una mayor seguridad jurídica al mercado laboral.

En la práctica, cabe señalar que la judicialización de la PRL es un aspecto que sigue pendiente de resolución. De hecho, la introducción de la inversión de la carga de la prueba constituye una «singularidad» negativa para las empresas españolas, en relación con las del entorno europeo.

Asimismo, es destacable que la reforma de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social no fue presentada a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos a prevención de riesgos laborales.

b). Objetivos parciales de la EESST 2007-2012 relativos a las políticas públicas. Análisis.

4 - Objetivo 4: Desarrollar y consolidar la cultura de la prevención en la sociedad española

Las líneas de actuación definidas en la redacción de la EESST para alcanzar este objetivo fueron las siguientes:

- Línea de actuación 4 1: La política de prevención tiene un carácter transversal y debe estar integrada en las restantes políticas.

ANÁLISIS: A este respecto, se han desarrollado algunas actuaciones públicas, como la creación del «Grupo de Trabajo de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo Educación y formación en PRL», que persigue la integración de la PRL en las políticas públicas dirigidas a la formación.

El indicador de cumplimiento que se viene utilizando en esta línea de actuación es el Plan Nacional de Formación en Riesgos Laborales. Con este hecho, parece considerarse que la cultura preventiva se consolida exclusivamente con la formación, obviando que la concienciación abarca aspectos más amplios que los formativos.

- Línea de actuación 4 2: La política educativa debe desempeñar un papel activo en la concienciación y sensibilización de la sociedad en la prevención de riesgos laborales.



ANÁLISIS. El indicador de cumplimiento que se viene utilizando en esta línea de actuación, al igual que en la anterior, este plan de Formación en Prevención de Riesgos Laborales, cuyo contenido abarca la integración de la prevención en el sistema educativo, la formación para el empleo, la formación de profesionales de la prevención y la formación en prevención de colectivos específicos, al que se hará referencia en el apartado correspondiente al objetivo 6. Sin embargo, es oportuno señalar que, para su aplicabilidad efectiva, este Plan Nacional de Formación en Prevención de Riesgos Laborales debería haberse dotado de recursos económicos suficientes para su aplicación efectiva, puesto que su elaboración no basta para dar cumplimiento al objetivo perseguido.

- Línea de actuación 4.3: Desarrollo de campañas de concienciación y sensibilización para la reducción de la siniestralidad laboral y la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- Línea de actuación 4.4: Promoción de la implicación de los medios de información y comunicación audiovisuales en la consolidación y desarrollo de la cultura de prevención.
- Línea de actuación 4.5: Potenciación de la difusión de actos públicos en materia de PRL y desarrollo de acciones de promoción de la PRL.

ANÁLISIS. En relación a estas tres líneas de actuación, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha desarrollado distintas campañas de concienciación y sensibilización para la reducción de la siniestralidad y la mejora de las condiciones de seguridad.

5 - Objetivo 5: Perfeccionar los sistemas de información e investigación en materia de seguridad y salud

Las líneas de actuación definidas en la redacción de la EESST para alcanzar este objetivo fueron las siguientes:

Línea de actuación 5.1: Los sistemas de información deben facilitar la gestión pública o privada de los datos obtenidos y obtener información para definir, adoptar y evaluar políticas públicas de PRL.

ANÁLISIS: A este respecto, se creó el «Observatorio Estatal de las Condiciones de Trabajo (OECT)», como sistema público de información del Estado, en el que los organismos de la Administración General del Estado, órganos de las comunidades autónomas e interlocutores sociales participan de forma activa. Se trata de un sitio web (www.oect.es) que incluye información sobre salud laboral e investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo, por medio del cual se muestran los resultados del trabajo técnico de investigación del INSHT y de distintos profesionales relacionados con la prevención de riesgos laborales.

Otro indicador de cumplimiento de esta línea de actuación, son las encuestas relacionadas con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo realizadas por el INSHT, que se pueden consultar en el OECT, tales como la «Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud de las empresas» y la «VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo».

Sin poner en duda la utilidad de las dos actuaciones mencionadas, se considera necesario el sistema de notificación, y así mejorar el conocimiento causal de la siniestralidad laboral.

En este sentido, se echa en falta un avance en el diagnóstico de las causas de los daños, limitándose, en la actualidad, a conceptos muy generalistas que nada aportan a la prevención (trastornos musculoesqueléticos, riesgos psicosociales, tráfico, etc.) y que, sin embargo, generan importantes discrepancias a la hora de gestionarlos.

Por otra parte, se desconoce el trámite seguido para la elaboración de las guías mencionadas sobre enfermedades profesionales, ya que no se ha facilitado información alguna a los interlocutores sociales, ni tampoco al grupo de trabajo de seguimiento de la aplicación de la EESST 2007-2012.

En este mismo orden de cosas, no hay datos sobre los resultados de las dos ediciones formativas online, dirigidas a los médicos de atención primaria, ni tampoco sobre los objetivos perseguidos con la implantación de las mismas.

- Línea de actuación 5.2: Los datos sobre la siniestralidad y enfermedades profesionales se presentarán públicamente con periodicidad trimestral.

ANÁLISIS: Trimestralmente, el OECT viene publicando los datos sobre la siniestralidad y enfermedades profesionales, distinguiendo entre accidentes «in itinere», accidentes laborales in itinere, patologías no traumáticas y demás casuísticas.

Sin embargo, continúa sin solucionarse el problema de las diferencias en origen del cómputo de los accidentes de trabajo en la estadística comparativa de nuestro país con otros de la Unión Europea.

- Línea de actuación 5. 3: Las nuevas actividades I+D+I en materia de PRL se orientarán hacia el análisis, la detección y la eliminación de la causa de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como hacia el conocimiento de nuevos riesgos emergentes.

ANÁLISIS: El indicador de cumplimiento utilizado para esta línea de actuación es la red de institutos públicos para la investigación, liderada y coordinada por el INSHT, que cuenta con la participación de los institutos autonómicos de seguridad y salud en el trabajo.

6 - Objetivo 6: Potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales

Con el fin de impulsar este objetivo, el 25 de febrero de 2008, se constituyó el grupo de trabajo «Educación y Formación en PRL» en el seno de la CNSST, que elaboró un plan nacional de formación que recoge medidas para potenciar la formación y sensibilización en materia preventiva, en correspondencia con cada una de las líneas de actuación del objetivo 6 y que se viene considerando.

El documento del «Plan Nacional de Formación (PNF)», indicador de cumplimiento utilizado en este objetivo, está compuesto por diferentes fichas, cada una de las cuales consta de tres partes: referencia en la EESST, situación a la fecha de su redacción y medidas contempladas. Las medidas pueden consistir en compromisos asumidos por distintos centros directivos de la Administración General del Estado o en recomendaciones formuladas por la Comisión Nacional a diferentes destinatarios relacionados con el tema concreto de la ficha.

Las cuatro primeras fichas hacen referencia a la integración de la prevención en el sistema educativo y en la formación para el empleo; las cuatro siguientes se refieren a la formación de los profesionales de la prevención y las tres últimas tratan de la formación en prevención de colectivos específicos.

ANÁLISIS: En la práctica, el Plan Nacional de Formación no se ha dotado de recursos económicos, y consiguientemente, no se ha aplicado de forma coordinada.

Con respecto a otras actuaciones relacionadas con la formación llevadas a cabo, fundamentalmente en las distintas comunidades autónomas, en el marco de la EESST se desprenden un conjunto de fortalezas, entre las que destacan:

- o La EESST 2007-2012 ha sentado las bases para la organización y coordinación de las actuaciones que se venían realizando en formación.
- o En la mayoría de las comunidades autónomas se han realizado actividades y campañas dirigidas a la enseñanza de la prevención en todos los niveles de la educación obligatoria.
- o El aumento de las actuaciones formativas ha supuesto un incremento de concienciación y un aumento de conocimiento en seguridad y salud en el trabajo.
- o Se ha producido un gran avance en la importancia de la formación dentro de la gestión empresarial, mediante la interiorización, por parte del empresario, de la relevancia de la formación para reducir accidentes y disminuir la siniestralidad.
- o Se ha alcanzado un elevado grado de especialización técnica entre los formadores, desarrollando actuaciones en materia formativa más numerosas y concretas.
- o Se ha regulado normativamente la transversalidad de la formación en prevención de riesgos laborales en la enseñanza reglada, incluyendo la formación preventiva en cada uno de los módulos de formación profesional.

Entre las debilidades de estas actuaciones se encuentran las siguientes:

- o Conseguir que la formación en prevención de riesgos laborales no sea vista por las empresas como un coste añadido, sobre todo en las PYMES y microempresas.
- o Para afrontar los costes derivados de la formación, existe insuficiencia de políticas de ayuda a las PYMES y microempresas.
- o Se perciben carencias en cuanto a la formación preventiva de directivos, sobre todo en pymes vinculadas tanto a la disponibilidad de los mismos como a las características de las actividades que realizan.
- o Es necesaria una mayor especificidad en los contenidos formativos, adecuándolos a las necesidades de las empresas en detrimento del carácter genérico y teórico de la que se ofrece actualmente. Esta mejora incidiría positivamente en la motivación de las empresas.
- o Insuficiencia en las aptitudes pedagógicas en los formadores para mejorar la transmisión de los conocimientos, dependiendo del sector que estén formando y el público objetivo en formación.



- o Ausencia de motivación para impartir las horas programadas en formación preventiva en los diferentes módulos de formación profesional reglada ya que pese a su regulación normativa, en la práctica, las horas dedicadas a esta formación se aprovechan para otro tipo de asignaturas o actividades.
- o Necesidad de aumentar la coordinación de todos los agentes implicados en la elaboración de planes de formación, y no repetir acciones/contenidos.
- o Se ha avanzado, desde diferentes entidades, en la formación del pequeño empresario (hasta 10 trabajadores), a efectos de que se constituya como modalidad organizativa preventiva, pero aún se detectan demandas por cubrir, para las que deberían buscarse fórmulas complementarias de las establecidas tanto a través de administraciones públicas competentes, las actividades preventivas de la Seguridad Social desarrolladas por las mutuas, las asociaciones empresariales territoriales y sectoriales y los servicios de prevención ajenos.

7 - Objetivo 7: Reforzar las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales

- Línea de actuación 7 1: Se reformará y reforzará, con carácter urgente y de forma profunda, el INSHT para:
 - o Potenciar su función investigadora y de estudio.
 - o Incrementar su capacidad de asistencia técnica que le permita cumplir su misión como centro de referencia nacional.
 - o Mejora de la coordinación y cooperación con las administraciones de las comunidades autónomas.
 - o Adecuación y fortalecimiento de su rango jerárquico y organización y estructura administrativa.

ANÁLISIS: Se ha iniciado una reforma del INSHT modificando la normativa reguladora de su estructura y funciones. Sin embargo, cabe destacar que no existe información alguna sobre el estado de situación de las iniciativas tomadas ni de las previsiones existentes al respecto.

Asimismo, se ha elaborado un borrador de proyecto de real decreto para la aprobación del estatuto del INSHT, que constituye el indicador de cumplimiento que se viene utilizando para esta línea de actuación, a pesar de que no terminó su tramitación parlamentaria.

- Línea de actuación 7 2: En relación a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social:
 - o Se incrementará el número de efectivos en materia de PRL.
 - o Se intensificará la coordinación y cooperación de las comunidades autónomas, avanzando hacia un modelo de codecisión.
 - o Se garantizará, a nivel central y autonómico, la participación de los interlocutores sociales.
 - o Se reforzarán las campañas planificadas y programadas, teniendo en cuenta las características de las empresas.
 - o Realización de un estudio que facilite una rápida y efectiva recaudación de las sanciones en materia de PRL.
 - o Se habilitarán técnicos de las comunidades autónomas, para la realización de funciones de control y de vigilancia de la normativa en PRL.

ANÁLISIS: Se ha aprobado distinta normativa al respecto, con el fin de llevar a cabo esta línea de actuación. Se han promovido acuerdos autonómicos, se ha intensificado la participación de los interlocutores sociales y se han habilitado funcionarios técnicos.

- Línea de actuación 7 3: Se tomarán medidas para afianzar el papel de la FPRL, dada la eficacia de las acciones que lleva a cabo.

ANÁLISIS: Con respecto a esta línea de actuación, se han llevado a cabo medidas en cuanto a la financiación de la FPRL, las cuales han sido mencionadas anteriormente.

- Línea de actuación 7 4: Se llevará a cabo una campaña dirigida a informar sobre las actividades preventivas que pueden realizar las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social.

ANÁLISIS: En relación con la actividad de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social, se aprobó la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan

las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. Esta disposición regula, en su capítulo II, las actividades preventivas a desarrollar por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, encomendando a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, una vez consultadas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, la planificación anual de dichas actividades, el establecimiento de los criterios a seguir y la asignación de las prioridades en su ejecución.

En relación a las actividades preventivas de la Seguridad Social desarrolladas por las mutuas debe ponerse de manifiesto la significativa reducción del presupuesto asignado a la realización de las mismas

- Línea de actuación 7.5: Impulso de medidas para asegurar la protección de las mutuas a los trabajadores con máximas garantías.

ANÁLISIS: Se han impulsado las medidas necesarias para asegurar que la protección dispensada por las mutuas a los trabajadores en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se lleva a cabo con las máximas garantías. Tiene relación con esta acción la siguiente normativa aprobada en 2011:

- o Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de seguridad social.
- o Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública.
- o Real Decreto 1630/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la prestación de servicios sanitarios y de recuperación por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

La Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, en coordinación con la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo, ha diseñado una oficina de reclamaciones y un teléfono de información, para asegurar que la protección dispensada por las mutuas a los trabajadores en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se lleve a cabo con las máximas garantías.

8 - Objetivo 8: Mejorar la participación institucional y la coordinación de las administraciones públicas en las políticas de prevención de riesgos laborales

- Línea de actuación 8 1: Revalorizar la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST) y configurarla como foro de concertación y diálogo entre Estado, Comunidades Autónomas e interlocutores sociales de las políticas de prevención.

ANÁLISIS: Se ha dotado a la CNSST de una mayor capacidad y eficacia operativa, creando un grupo de trabajo que ha consensuado un reglamento de funcionamiento para este organismo.

- Línea de actuación 8 2: Se creará la Comisión Técnica-Mixta entre el INSHT y las Administraciones de las Comunidades Autónomas competentes en PRL.

ANÁLISIS: Sobre la base de esta línea de actuación, la Comisión Técnica-Mixta, órgano colegiado de colaboración que, coordinado por el INSHT, facilite mecanismos para la coordinación de las políticas públicas de las administraciones públicas implicadas en materia de prevención de riesgos laborales.

- Línea de actuación 8.3: Se intensificará la coordinación y cooperación entre las distintas instituciones que intervienen en la investigación de los accidentes de trabajo.

ANÁLISIS: Se ha elaborado un protocolo de colaboración entre la ITSS y las instituciones que intervienen en la investigación de accidentes de trabajo en las autonomías. Con el objetivo de intensificar los mecanismos de coordinación entre la fiscalía especializada en seguridad y salud en el trabajo, las autoridades laborales de las comunidades autónomas y la ITSS, se ha desarrollado el «Plan Integral para la Prevención y Corrección del Fraude Fiscal, Laboral y a la Seguridad Social», aprobado el 5 de marzo de 2010.

Con el objetivo de intensificar los mecanismos de coordinación entre la fiscalía especializada en seguridad y salud en el trabajo, las autoridades laborales de las comunidades autónomas y la ITSS, se ha desarrollado el «Plan Integral para la Prevención y Corrección del Fraude Fiscal, Laboral y a la Seguridad Social».



4. ANÁLISIS DE LA PERCEPCION EMPRESARIAL. RESULTADOS POR OBJETIVO Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN. _

A continuación se presentan los resultados obtenidos tanto en los cuestionarios realizados en las empresas como en el panel de expertos desarrollado respecto a cada uno de los ocho objetivos de la EESST 2007-2012.

a) Análisis del objetivo 1: Lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas.

LINEA DE ACTUACIÓN	MEDIDAS
<p>1.1 Medidas para favorecer el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales, sobre todo en pequeñas y medianas empresas.</p>	<p>La simplificación de la documentación preventiva (simplificar en un solo documento el plan de prevención, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva) en empresas de menos de 50 trabajadores que no desarrollen actividades de las recogidas en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención.</p>
	<p>La eliminación de la obligatoriedad de realizar auditoría en empresas de menos de 50 trabajadores, que no pertenecen al Anexo I y que asumen la prevención con medios propios.</p>
	<p>La ampliación del número de trabajadores por empresa con respecto a la posibilidad de la asunción personal por parte del empresario de la actividad preventiva.</p>
	<p>Las herramientas de asesoramiento Prevencion10, Evalúa-t, Programa Stop riesgos Laborales etc., puestas en marcha por la Administración.</p>
	<p>El “Plan Prevea”, programa voluntario orientado a la reducción de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.</p>
	<p>El sitio web de la Red Española de Seguridad y Salud en el Trabajo como referencia en la búsqueda de proveedores relacionados con la prevención de riesgos laborales.</p>
<p>1.2 Ley reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción</p>	<p>La normativa de desarrollo de la ley de la subcontratación en el sector de la construcción.</p>

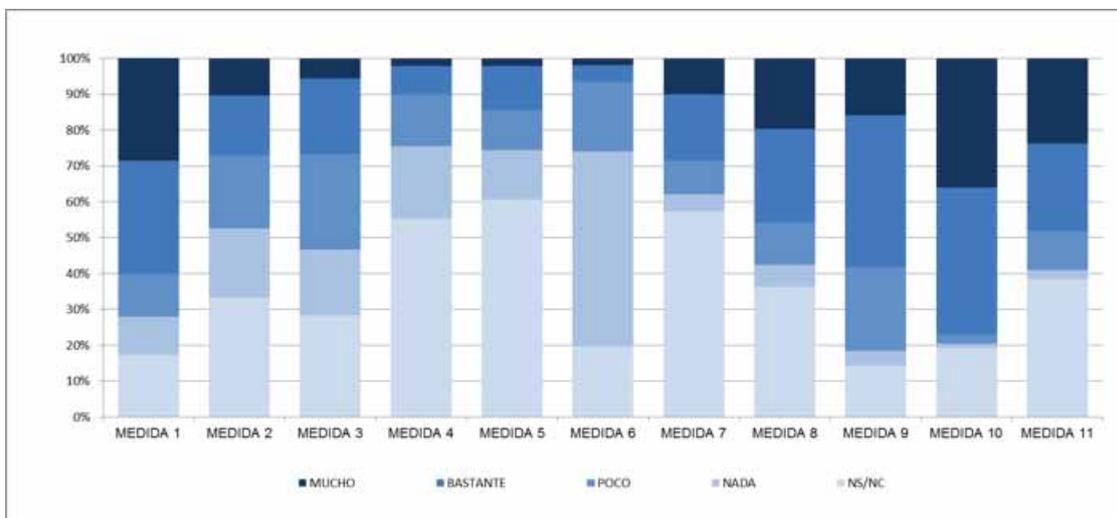
<p>1.3 Establecimiento de sistemas de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales</p>	<p>Establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales para empresas que contribuyan especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral como incentivo para conseguir reducir los accidentes en el trabajo.</p>
<p>1.4 Establecimiento de programas específicos de control y vigilancia del cumplimiento de la normativa de PRL</p>	<p>Los programas de control y vigilancia del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales desarrollados por parte de la Inspección de Trabajo.</p>
<p>1.6 Medidas para garantizar el derecho de los trabajadores autónomos a una protección adecuada de su seguridad y salud</p>	<p>Las medidas encaminadas a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores autónomos.</p>
<p>1.7 Puesta en marcha de un Plan Renove de equipos de trabajo obsoletos</p>	<p>Los planes de modernización de equipos de trabajo, como el Plan Renove de Equipos de Trabajo Obsoletos.</p>

Tabla 1: Medidas consideradas en relación a la consecución del objetivo 1.

En concreto, para cada una de las medidas anteriores, se ha preguntado a las empresas sobre su repercusión con respecto a la mejora y eficacia en el cumplimiento de la normativa, con especial atención a las pymes, existiendo un gradiente con cuatro ítem o respuesta por pregunta, a saber: no repercute, repercute poco, repercute bastante y repercute mucho en la consecución de este objetivo.

El gráfico mostrado a continuación (gráfico 1) hace referencia a la distribución global de las respuestas de las empresas encuestadas sobre las medidas relativas al objetivo 1. A primera vista, se observa que la valoración de la repercusión difiere considerablemente de una medida a otra. Asimismo sorprende el gran número de preguntas no contestadas en todas las variables. Esta circunstancia nos hace reflexionar sobre una posible difusión insuficiente de las distintas medidas en las empresas españolas debiendo tenerse especialmente en consideración que la totalidad de las empresas encuestadas tienen menos de 250 trabajadores, empresas que a priori deberían haber sido las destinatarias de las mismas.

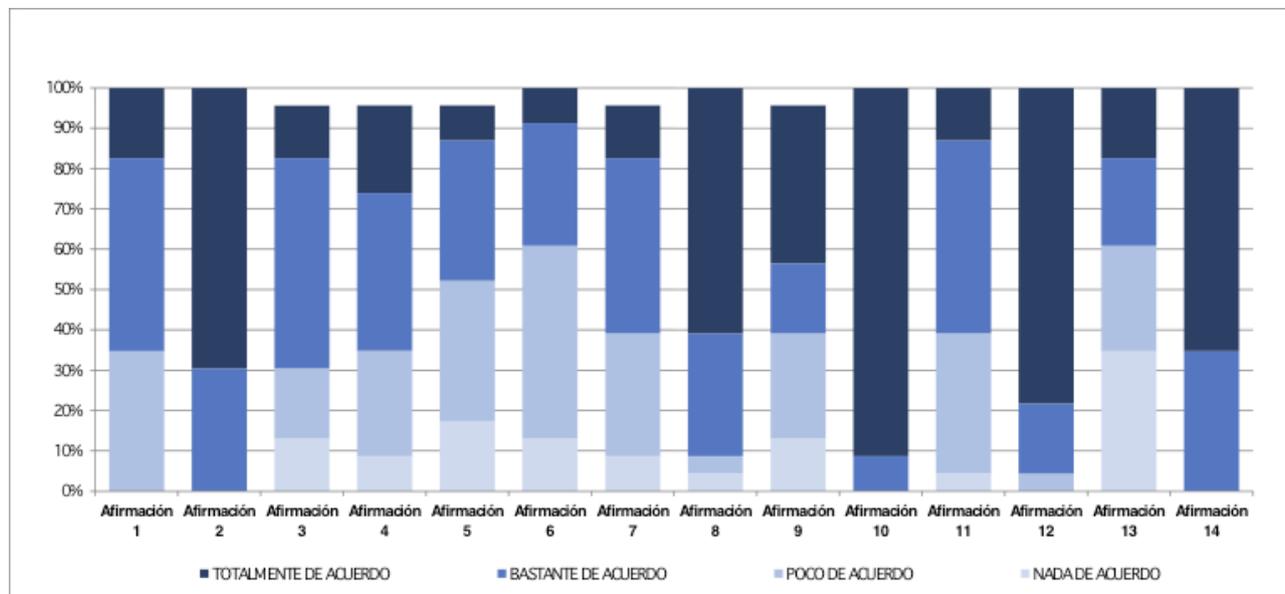
Gráfico 1: Distribución de respuestas respecto a las variables del Objetivo 1.





Esta circunstancia no se ha dado en las respuestas obtenidas en el panel de expertos, según podemos observar en el gráfico 2 en el que se muestran los resultados obtenidos en este método de investigación.

Gráfico 2: Distribución de las respuestas de las organizaciones empresariales respecto a las variables del Objetivo 1



Afirmación 1: Existe bastante más sensibilización y concienciación en materia preventiva en España a raíz de la puesta en marcha de la EESST.

Afirmación 2: Es importante la puesta a disposición de las PYMES de instrumentos que favorezcan el cumplimiento de la normativa.

Afirmación 3: Las medidas adoptadas en relación con la simplificación de la documentación de prevención de riesgos laborales han favorecido poco el cumplimiento de la normativa en prevención

Afirmación 4: Las medidas adoptadas en relación con la eliminación de la obligatoriedad de realizar auditorías en empresas de hasta 50 trabajadores que organicen su sistema de prevención con recursos propios y que no pertenezcan al Anexo I, han favorecido poco el cumplimiento de la normativa en prevención.

Afirmación 5: La posibilidad de desarrollar el empresario personalmente la actividad preventiva en empresas de hasta 10 trabajadores ha favorecido poco al cumplimiento de la normativa en prevención.

Afirmación 6: El Plan Prevea ha favorecido poco el cumplimiento de la normativa en prevención.

Afirmación 7: La puesta en marcha de herramientas de asesoramiento público al empresario como Prevencion10, Evalúa-t, Programa Stop-Riesgos Laborales, etc., ha favorecido poco el cumplimiento de la normativa en prevención

Afirmación 8: Se debería invertir más esfuerzo en la difusión de las herramientas anteriores puestas en marcha en virtud de la EESST.

Afirmación 9: La promoción de la web Red Española de Seguridad y Salud en el trabajo ha favorecido poco al cumplimiento de la normativa en prevención.

Afirmación 10: Sería necesario avanzar hacia el diseño de un sistema preventivo que tenga en cuenta características, actividad económica y tamaño de las empresas, con una orientación a resultados más que a gestión documental.

Afirmación 11: Los programas de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa en prl de la ITSS son útiles para reducir la siniestralidad, sobre todo en PYMES.

Afirmación 12: Sería necesario evitar el exceso de regulación normativa y, en cualquier caso, que la citada regulación se asiente sobre los principios de seguridad jurídica y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.

Afirmación 13: La existencia de sistemas de incentivos para la reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a la Seguridad Social son poco motivadores para conseguir reducir los accidentes de trabajo.

Afirmación 14: Es conveniente incentivar a la empresa que integran la prevención de riesgos laborales en su política de prevención.

Para empezar, cabe destacar que el 65,22 % de los expertos de las organizaciones empresariales participantes en el panel consideran que, con carácter general, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 ha contribuido a la mejora de los niveles de sensibilización y concienciación en materia preventiva en España.



Afirmación 1: Existe bastante más sensibilización y concienciación en materia preventiva en España a raíz de la puesta en marcha de la EESST.

Asimismo, con carácter general, la totalidad de los expertos pertenecientes a las organizaciones empresariales participantes en el panel, consideran que es importante la puesta a disposición de las pymes de instrumentos que favorezcan el cumplimiento de la normativa.



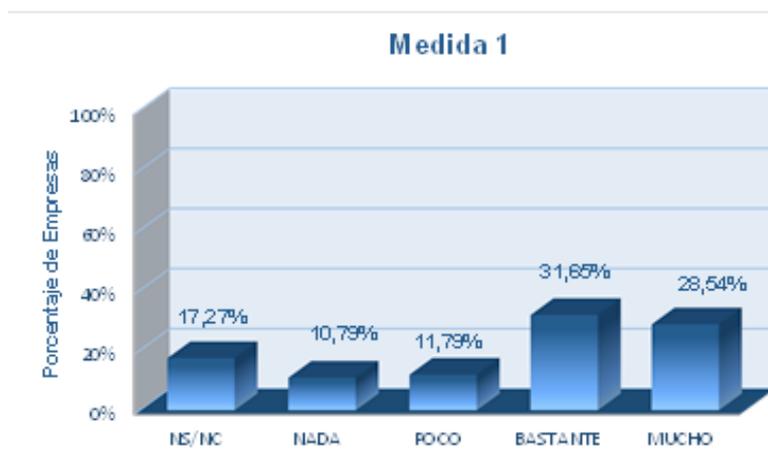
Afirmación 2: Es importante la puesta a disposición de las PYMES de instrumentos que favorezcan el cumplimiento de la normativa.

Analizando las valoraciones de las empresas y de los expertos procedentes de las organizaciones empresariales participantes con respecto de cada línea de actuación de forma independiente se han obtenido los siguientes resultados:

- LÍNEA DE ACTUACIÓN 1.1: Medidas para favorecer el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales, sobre todo en pequeñas y medianas empresas.



Formulada la pregunta en las empresas participantes sobre si se considera que la simplificación de la documentación preventiva (unificar en un solo documento el plan de prevención, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva), de manera general y sin entrar en las medidas concretas que se han adoptado, favorece el cumplimiento de la normativa preventiva, el 60,19 % contestan favorablemente.



Medida 1: La simplificación de la documentación preventiva (simplificar en un solo documento el plan de prevención, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva) en empresas de menos de 50 trabajadores que no desarrollen actividades de las recogidas en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención.

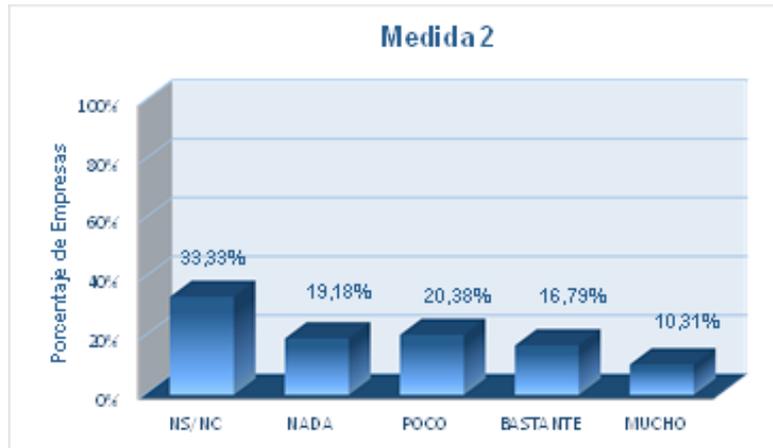
Entrando ya en las medidas específicas tomadas en relación con la simplificación de la documentación preventiva, el 67,85 por ciento de los expertos de las organizaciones empresariales se muestran totalmente o bastante de acuerdo con la afirmación de que con las medidas tomadas no se ha favorecido suficientemente el cumplimiento de la normativa de prevención (gráfico 6).



Afirmación 3: Las medidas adoptadas en relación con la simplificación de la documentación preventiva han favorecido poco el cumplimiento de la normativa de prevención.

Del análisis conjunto de los resultados obtenidos en las empresas encuestadas y en el panel de expertos, se deduce que la simplificación en relación a la documentación preventiva obligatoria es una medida muy bien valorada conceptualmente por el tejido empresarial español, si bien, las actuaciones que se han llevado a cabo parecen no haber tenido un especial calado en las empresas.

Por lo que se refiere a la medida 2, relativa al objetivo de eliminar la obligatoriedad de realizar una auditorías en empresas de menos de 50 trabajadores, el 39,56 % de las empresas encuestadas señalan que ha favorecido poco o nada el cumplimiento de la normativa (gráfico 7), respuesta que podría justificarse considerando que esta posibilidad no haya sido recepcionada por las empresas y también por el hecho de la existencia de la facultad discrecional de la autoridad laboral de exigir a estas empresas la realización de dicha auditoría si se considera conveniente.



Medida 2: La eliminación de la obligatoriedad de realizar auditoría en empresas de menos de 50 trabajadores, que no pertenecen al Anexo I y que asumen la prevención con medios propios.

Esta justificación se confirma por el 60,87 % los expertos de las organizaciones empresariales participantes en el panel de expertos, como podemos observar en el gráfico 8.

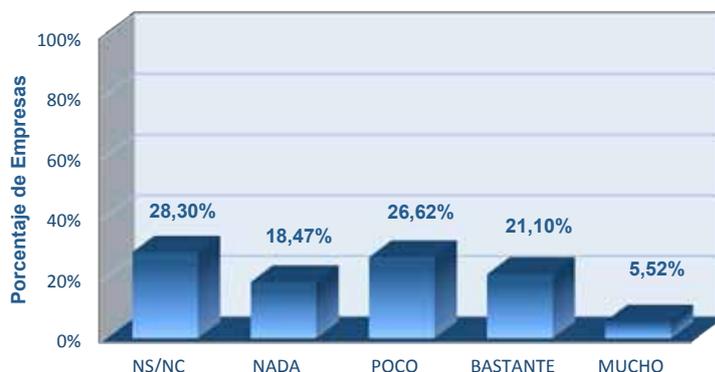


Afirmación 4: Las medidas adoptadas en relación con la eliminación de la obligatoriedad de realizar auditorías en empresas de menos de 50 trabajadores han favorecido poco el cumplimiento de la normativa en prevención.

Al preguntar a las empresas participantes sobre la ampliación del número de trabajadores por empresas con respecto a la posibilidad de la asunción personal por parte del empresario de la actividad preventiva (ha pasado de 6 a 10 trabajadores), las respuestas han sido muy variadas, circunstancia que también puede atribuirse a la falta de calado que esta medida ha podido tener en las empresas junto al hecho de que las empresas encuestadas podrían tener adoptada otra modalidad preventiva, con anterioridad a la puesta en práctica de esta medida. Se presume que, con el paso del tiempo, las empresas irán adoptando esta modalidad preventiva (gráfico 9).



Medida 3



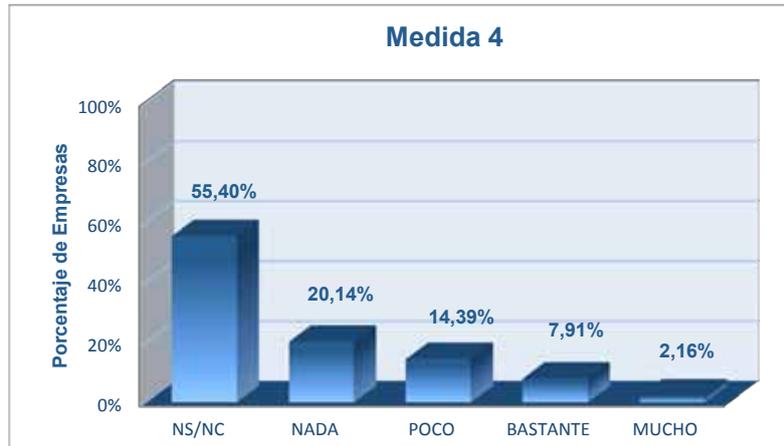
Medida 3: La ampliación del número de trabajadores por empresas con respecto a la posibilidad de la asunción personal por parte del empresario de la actividad preventiva.

Esta afirmación se comparte por el 43,48 % de los expertos de las organizaciones empresariales participantes en el panel de expertos desarrollado, entendiendo el resto que esta medida puede servir para ayudar al cumplimiento de la normativa (gráfico 10).



Afirmación 5: Las medidas adoptadas en relación con la posibilidad de desarrollar personalmente la actividad preventiva en empresas de hasta 10 trabajadores han favorecido el cumplimiento de la normativa preventiva.

En cuanto a las herramientas de asesoramiento Prevención 10, Evalúa-t, Programa Stop-riesgos Laborales, etc., puestas en marcha por la Administración destaca el hecho de que un 55,40 % de las empresas participantes no conocen estas herramientas, lo que pone de manifiesto una posible falta de difusión de las mismas (gráfico 11).



Medida 4: Las herramientas de asesoramiento Prevencion10, Evalúa-t, Programa Stop riesgos Laborales etc., puestas en marcha por la Administración.

Esta falta de difusión de estas herramientas se ratifica con la opinión de los expertos, tal y como se muestra en el gráfico 12.

En esta misma línea, se ha preguntado a los expertos de las organizaciones empresariales participantes en el panel de expertos su opinión sobre si se debería invertir más esfuerzo en la difusión de estas herramientas, mostrándose a favor el 91,3 % de los expertos (gráfico 13).



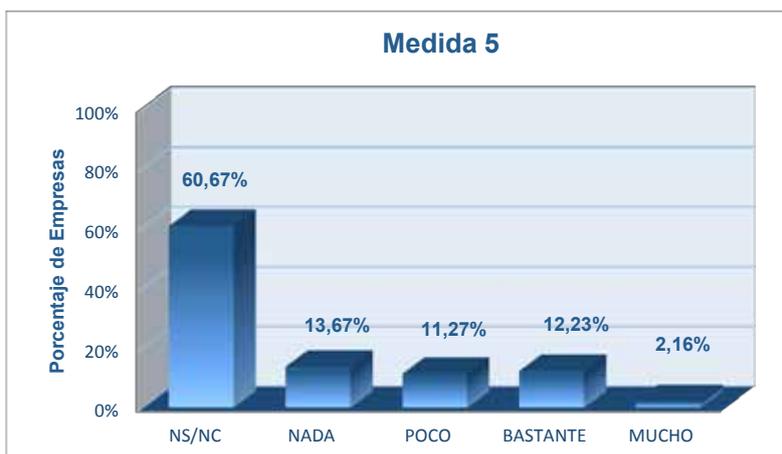
Afirmación 7: La puesta en marcha de herramientas de asesoramiento público al empresario como Prevención10, Evalúa-t, Programa Stop-Riesgos Laborales, etc., ha favorecido poco el cumplimiento de la normativa en prevención





Afirmación 8: Se debería invertir más esfuerzo en la difusión de las herramientas anteriores puestas en marcha en virtud de la EESST.

Igualmente, las empresas participantes en su mayoría desconocen o no contestan a la pregunta formulada acerca del Plan Prevea (programa voluntario orientado a la reducción de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) (gráfico 14). A este respecto, cabe aclarar que hasta la fecha de noviembre de 2011 sólo se adhirieron al Plan Prevea 137 empresas, siendo probable que las empresas encuestadas no pertenezcan a este grupo.



Medida 5: El Plan Prevea, programa voluntario orientado a la reducción de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

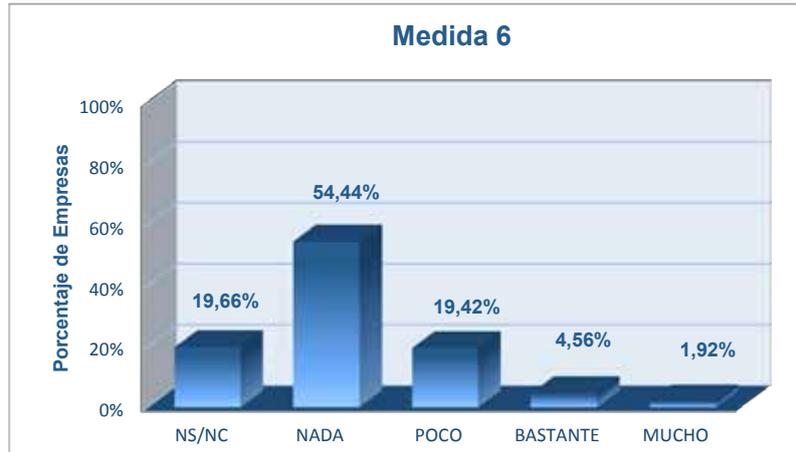
Preguntados los expertos que conocen esta herramienta en lo que se refiere a las implicaciones que ha tenido su uso en las empresas a las que estaba destinado el Plan Prevea, el 60,87% considera que ha favorecido el cumplimiento de la normativa en prevención (gráfico 15).

Del análisis conjunto de las preguntas realizadas a las empresas y a los expertos participantes en este estudio, se puede deducir, que el “Plan Prevea” es una medida positiva para favorecer el cumplimiento de la normativa, debiendo ampliarse sus beneficiarios y su difusión en la comunidad empresarial.



Afirmación 6: El Plan Prevea ha favorecido poco el cumplimiento de la normativa en prevención.

En relación con el sitio web de la Red Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, el desconocimiento por parte de las empresas es la respuesta predominante (gráfico 16).



Medida 6: El sitio web de la Red Española de Seguridad y Salud en el Trabajo como referencia en la búsqueda de proveedores relacionados con la prevención de riesgos laborales.

Por su parte, el 56,09 % de los expertos de las organizaciones empresariales participantes, consideran que la aportación de la web Red Española de Seguridad y Salud en el trabajo al cumplimiento del Objetivo 1 de la EESST ha sido muy limitada, tal y como se muestra en el gráfico 17.



Afirmación 9: La promoción de la web Red Española de Seguridad y Salud en el trabajo ha favorecido poco al cumplimiento de la normativa en prevención.

- LÍNEA DE ACTUACIÓN 1.2: Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción.

Respecto a la segunda línea de actuación definida para la consecución del objetivo 1, en concreto, sobre si la normativa de desarrollo de la ley que regula la subcontratación en el sector de la construcción favorece las condiciones de seguridad a nivel sectorial, la respuesta mayoritaria de las empresas encuestadas (57,31%) ha sido que lo desconocen, si bien cabe tenerse en consideración que las empresas participantes no se limitan al sector de la construcción al que afecta esta normativa, tratándose de una muestra de empresas intersectorial. Acotando las respuestas a las obtenidas en las empresas del sector de la construcción y en otros sectores relacionados con éste, existe una tendencia a considerar que esta normativa ha favorecido la mejora de las condiciones de seguridad del sector (gráfico 18).



Medida 7: La normativa de desarrollo de la ley de la subcontratación en el sector de la construcción.

- LÍNEA DE ACTUACIÓN 1.3: Establecimiento de sistemas de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales.

Desde el punto de vista conceptual, y sin tenerse en consideración la configuración actual del Sistema Bonus, el 45,8% de las empresas encuestadas consideran un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales para empresas que contribuyan especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral, como un buen incentivo para reducir los accidentes en el trabajo (gráfico 19).



Medida 8: Establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales para empresas que contribuyan especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral, como incentivo para conseguir reducir los accidentes en el trabajo.

Esta apreciación coincide con la del 60,87% de los expertos según muestra el gráfico 20. Igualmente, estos expertos consideran que sería conveniente incentivar a las empresas para que integren la prevención de riesgos en su política de gestión a través de mecanismos de este tipo.



Afirmación 13: La existencia de sistemas de incentivos para la reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a la Seguridad Social son poco motivadores para conseguir reducir los accidentes de trabajo.



Afirmación 14: Es conveniente incentivar a la empresa que integra la prevención de riesgos laborales en su política de prevención.

- LÍNEA DE ACTUACIÓN 1.4: Establecimiento de programas específicos de control y vigilancia del cumplimiento de la normativa de PRL.

Respecto a los programas de control y vigilancia del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de la Inspección de Trabajo (gráfico 22), el 58,28% de las empresas encuestadas opina que son útiles para lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa.





Medida 9: Los programas de control y vigilancia del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Sobre los programas de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales de la Inspección de Trabajo, el 60,87 % de los expertos de las organizaciones empresariales participantes en el panel de expertos desarrollado han manifestado que son útiles para reducir la siniestralidad, siendo coincidentes con la opinión de las empresas participantes al respecto (gráfico 23).



Afirmación 11: Los programas de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa en PRL de la ITSS son útiles para reducir la siniestralidad, sobre todo en PYMES.

No obstante lo anterior, en los comentarios recabados tanto en las entrevistas como en el panel de expertos, se considera conveniente reforzar las actuales actuaciones asesoras de la ITSS priorizándolas sobre las actuaciones sancionadoras, en línea con el papel asesor que la inspección de trabajo viene desempeñando en otros países europeos.

Por otra parte, el 95,65 % de los expertos de las organizaciones empresariales manifiestan, tal y como se aprecia en el gráfico 24, la necesidad de evitar el exceso de regulación normativa y que se procure una mayor seguridad jurídica e interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos en la normativa preventiva.



Afirmación 12: Sería necesario evitar el exceso de regulación normativa y, en cualquier caso, que la citada regulación se asiente sobre los principios de seguridad jurídica y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.

Asimismo, todos los expertos de las organizaciones empresariales participantes consideran que para mejorar la eficacia del actual sistema preventivo deberían tenerse en cuenta las características, actividad económica y tamaño de la empresa, apostando por una prevención de carácter finalista, centrada en la eficacia en lo que a efectiva seguridad y salud en el trabajo se refiere (gráfico 25).



Afirmación 10: Sería necesario avanzar hacia el diseño de un sistema preventivo que tenga en cuenta características, actividad económica y tamaño de las empresas, con una orientación a resultados más que a gestión documental.

- LÍNEA DE ACTUACIÓN 1.6: Medidas para garantizar el derecho de los trabajadores autónomos a una protección adecuada de su seguridad y salud.

Para el 77,98 % de las empresas encuestadas, sería necesario adoptar medidas para proteger la seguridad y salud de los trabajadores autónomos, definiéndose como la línea de actuación mejor valorada por parte de las empresas participantes, si bien como se ha visto en el apartado 3 de este estudio, las medidas adoptadas a este respecto han sido muy limitadas (gráfico 26).

- LÍNEA DE ACTUACIÓN Nº 1.7: Puesta en marcha de un «Plan Renove de equipos de trabajo obsoletos».

Igualmente se observa, que según el 48,2 % de las empresas participantes, los planes de modernización de equipos de trabajo, como el Plan Renove de Equipos de Trabajo Obsoletos, podrían contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo y al cumplimiento normativo en materia preventiva, si bien se echan en falta actuaciones de carácter estatal que intensifiquen esta medida (gráfico 27).



Medida 11: Los planes de modernización de equipos de trabajo, como el Plan Renove de Equipos de Trabajo Obsoletos.



b) Análisis del objetivo 2: Mejorar la eficacia y la calidad del sistema de prevención, poniendo un especial énfasis en las entidades especializadas en prevención

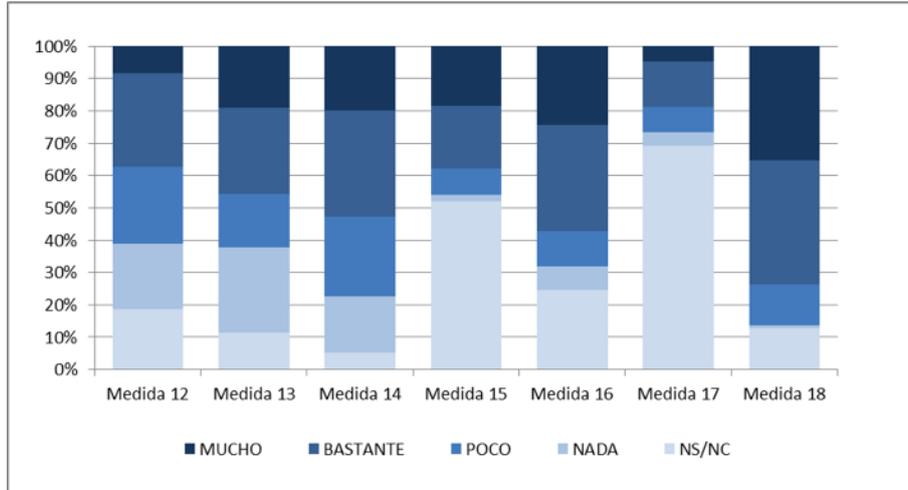
El objetivo 2 se ha analizado, en función de la percepción por parte de las empresas encuestadas y los expertos de las organizaciones empresariales participantes, de 6 medidas definidas para cumplir con las líneas de actuación concretadas en el Plan de Acción, las cuales se indican en la tabla siguiente (tabla 2).

LINEA DE ACTUACIÓN	MEDIDA/VARIABLE
2.1 Potenciación de recursos preventivos propios en las empresas	Organización mediante recursos propios de la actividad preventiva por parte de las empresas.
	Bonificaciones para contratar trabajadores designados o para establecer recursos preventivos propios.
	Favorecer la formación de los trabajadores para el desempeño de funciones de nivel básico, medio o superior con el fin de lograr la asunción de la actividad preventiva con recursos propios.
2.3 Acciones para favorecer la eficacia y calidad de los Servicios de Prevención ajenos	Criterios de calidad y eficacia exigidos a los Servicios de Prevención.
	Exigencia de que el Servicio de Prevención Ajeno esté obligado a contar con los servicios materiales y humanos en todas las disciplinas (especialidades técnicas y vigilancia de la salud).
	Programas de gestión telemática de aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales (como el SERPA que registra las entidades especializadas).
	La exigencia a los servicios de prevención ajenos de una dotación mínima de recursos humanos y materiales.

Tabla 2: Medidas consideradas para con la consecución del objetivo 2

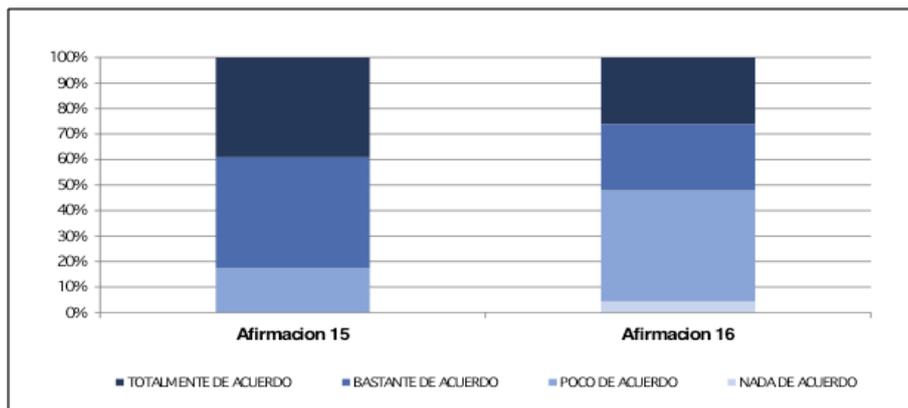
En concreto, para cada una de las medidas anteriores, se ha preguntado a las empresas participantes sobre su repercusión con respecto a la mejora de la eficacia y la calidad del sistema de prevención, poniendo un especial énfasis en las entidades especializadas en prevención, existiendo cuatro posibles respuestas por pregunta, a saber: no repercute, repercute poco, repercute bastante y repercute mucho en la consecución de este objetivo.

El gráfico mostrado a continuación (gráfico 28) hace referencia a la distribución global de las respuestas de las empresas encuestadas sobre las medidas relativas al objetivo 2. A primera vista, se observa que la valoración de la repercusión difiere considerablemente de una medida a otra. Asimismo hay un gran número de preguntas no contestadas en todas las variables, esta circunstancia puede estar fundamentada en que la muestra de empresas que ha participado en este estudio es intersectorial, siendo los destinatarios concretos de este objetivo las entidades especializadas en prevención.



A continuación, en el gráfico 29 se muestra la valoración de las medidas contempladas para la valoración del Objetivo 2 de los expertos de las organizaciones empresariales participantes en el panel de expertos desarrollado.

Gráfica 29: Distribución de las respuestas de las Organizaciones Empresariales respecto a las variables del Objetivo 2.



Afirmación 15: La asunción de la prevención mediante recursos propios ayuda bastante a mejorar la eficacia y calidad del sistema de prevención en la empresa.

Afirmación 16: El establecimiento de fuertes criterios de calidad y eficacia a los Servicios de Prevención a través de exigentes desarrollos normativos ayuda poco a mejorar la eficacia y calidad del sistema de prevención.

- LÍNEA DE ACTUACIÓN 2.1: Potenciación de recursos preventivos propios en las empresas.

En relación a la percepción de las empresas encuestadas en relación a si la asunción de la actividad preventiva mediante recursos propios favorecería la calidad y eficacia del sistema de prevención las respuestas son muy equilibradas (gráfico 30).



Medida 12



Medida 12: La organización mediante recursos propios de la actividad preventiva por parte de las empresas.

No obstante lo anterior, en la opinión de los expertos de las organizaciones empresariales participantes en el panel de expertos (82,61 %), la asunción de la prevención mediante recursos propios ayudaría a mejorar la eficacia y calidad del sistema de prevención de la empresa (gráfico 31).



Afirmación 15: La asunción de la prevención mediante recursos propios ayuda bastante a mejorar la eficacia y calidad del sistema de prevención en la empresa.

Por lo que se refiere a las bonificaciones para la contratación de trabajadores designados (gráfico 32), dada la diversidad de las respuestas obtenidas no se puede extraer ninguna conclusión al respecto (gráfico 32), realidad que se ha podido ver afectada por la supresión de bonificaciones a la contratación que se ha derivado de la aprobación de la ley presupuestaria del año 2013.

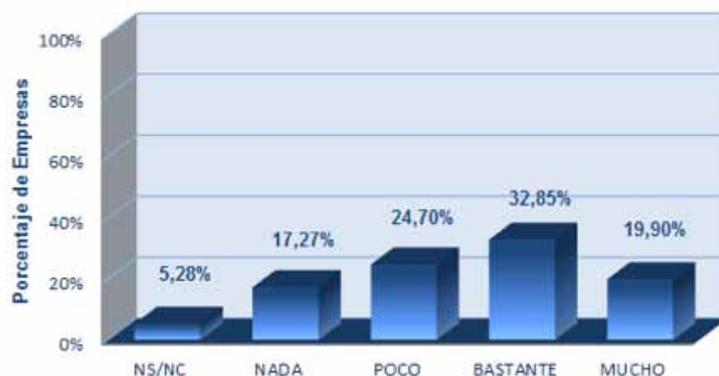
Medida 13



Medida 13: Bonificaciones para contratar trabajadores designados o para establecer recursos preventivos propios.

Con respecto a si la formación de los trabajadores para el desempeño de nivel básico, medio o superior, favorecería que las empresas asumieran la actividad preventiva, el 52,75 % se muestran de acuerdo.

Medida 14



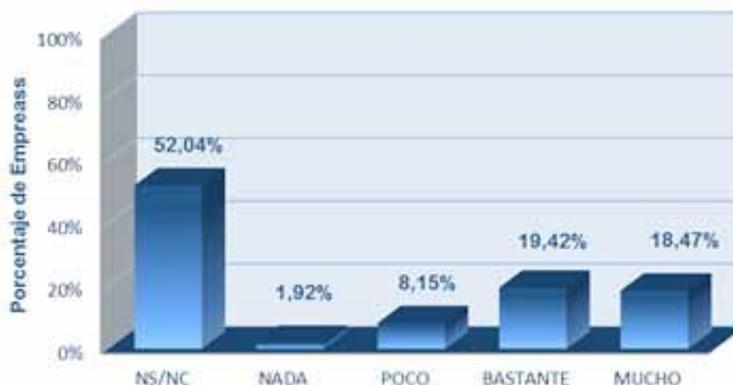
Medida 14: Favorecer la formación de los trabajadores para el desempeño de funciones de nivel básico, medio o superior con el fin de lograr la asunción de la actividad preventiva con recursos propios.

- LÍNEA DE ACTUACIÓN 2.3: Acciones para favorecer la eficacia y calidad de los servicios de prevención ajenos.

En relación al establecimiento de criterios de calidad y eficacia a exigir a los servicios de prevención ajenos (medida 15), la mayor parte de las empresas encuestadas desconoce la influencia directa de esta medida sobre la gestión de la prevención en las empresas (52,04%) (gráfico 34).



Medida 15



Medida 15: Los criterios de calidad y eficacia exigidos a los Servicios de Prevención.

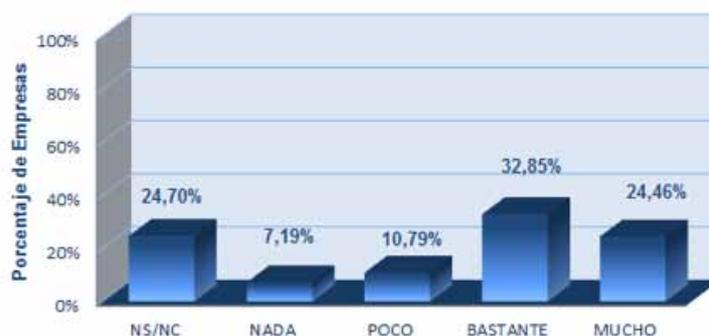
Preguntados los expertos en lo que se refiere a la exigencia de estos criterios, el 52,18 % de los expertos consideran que repercute poco en la mejora de la eficacia y calidad del sistema de prevención (gráfico 35), circunstancia que ha podido verse afectada por la disparidad existente en las distintas comunidades autónomas en relación con dichos criterios.



Afirmación 16: El establecimiento de fuertes criterios de calidad y eficacia a los Servicios de Prevención a través de exigentes desarrollos normativos ayuda poco a mejorar la eficacia y calidad del sistema de prevención.

Por otro lado, las empresas participantes (57,31 %) opinan que la disposición de acreditación en todas las disciplinas (especialidades técnicas y vigilancia de la salud) (medida 16), mejora la calidad de los servicios de prevención que se conciertan (gráfico 36).

Medida 16



Medida 16: La exigencia de que el Servicio de Prevención Ajeno esté obligado a contar con los servicios materiales y humanos en todas las disciplinas (Especialidades Técnicas y Vigilancia de la Salud).

También es predominante el número de empresas (75,00%), que considera que exigir a los servicios de prevención ajenos una dotación mínima de recursos humanos y materiales (medida 18), mejora la calidad de los servicios que se conciertan (gráfico 37), pero no se considera que, desde el punto de vista empresarial las restricciones y obligaciones deben ser las mínimas y necesarias para su correcto funcionamiento.



Medida 8: La exigencia a los Servicios de Prevención Ajenos de una dotación mínima de recursos humanos y materiales.

A la pregunta de si los programas de gestión telemática de aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales (como el SERPA que registra las entidades especializadas) mejoran o facilitan el cumplimiento de la normativa, el porcentaje de empresas encuestadas que se muestra a favor asciende es un 69,06% (gráfico 38).



Medida 17: Programas de gestión telemática de aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales (como el SERPA que registra las entidades especializadas).



c) Análisis del objetivo 3: Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo

El objetivo 3 se ha analizado en base a la percepción, por parte de las empresas encuestadas y los expertos procedentes de las organizaciones empresariales participantes en el panel de expertos desarrollado, de 5 medidas definidas para cumplir con las líneas de actuación concretadas en el Plan de Acción, las cuales se indican en la tabla siguiente (tabla 3).

LÍNEA DE ACTUACIÓN	MEDIDA/VARIABLE
3.1 y 3.2 Actuaciones de ámbito sectorial y territorial	Actuaciones de asesoramiento in situ (presencial) en las empresas con el objetivo de promover el cumplimiento de las obligaciones preventivas empresariales.
	Actuaciones de asesoramiento in situ (presencial) en las empresas con el objetivo de impulsar el cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y su cooperación con el empresario.
3.3 Implicar a los representantes de los trabajadores en la prevención	La implicación de los representantes de los trabajadores en la organización y desarrollo de la prevención en la empresa.
	El acuerdo en el seno de los Comités de Seguridad y Salud sobre la modalidad de organización preventiva.
3.5 Implicar a los trabajadores en el cumplimiento de sus obligaciones en prevención de riesgos laborales	La implicación de los trabajadores en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas.
	La implicación de los trabajadores en la organización y desarrollo de la prevención en la empresa mejora el sistema preventivo de la misma.
3.7 Reforzar la seguridad jurídica y favorecer una mayor implicación de los empresarios en el cumplimiento de sus obligaciones preventivas.	El refuerzo de la seguridad jurídica en relación con el cumplimiento de las obligaciones preventivas empresariales.

Tabla 3: Medidas consideradas para la consecución del objetivo 3

Analizando la información proporcionada por las empresas encuestadas en cuanto a su percepción sobre la contribución de las medidas seleccionadas en la consecución del Objetivo 3 (gráfico 39), se observa una tendencia de valoración positiva con un importante porcentaje de empresas participantes que han considerado que las medidas repercuten mucho o bastante en el alcance del objetivo, si bien de nuevo cabe destacar el gran número de empresas encuestadas que no han contestado a las preguntas, lo que confirma la limitada difusión de las medidas tomadas en la EESST 2007-2012 que ya se vislumbraba en el Objetivo 1.

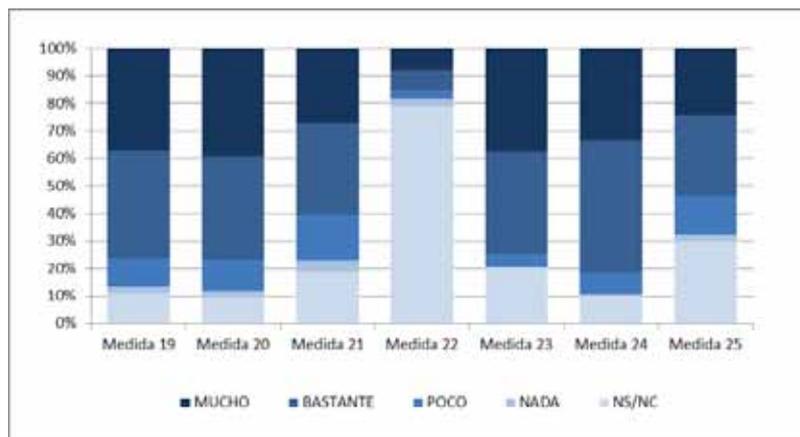
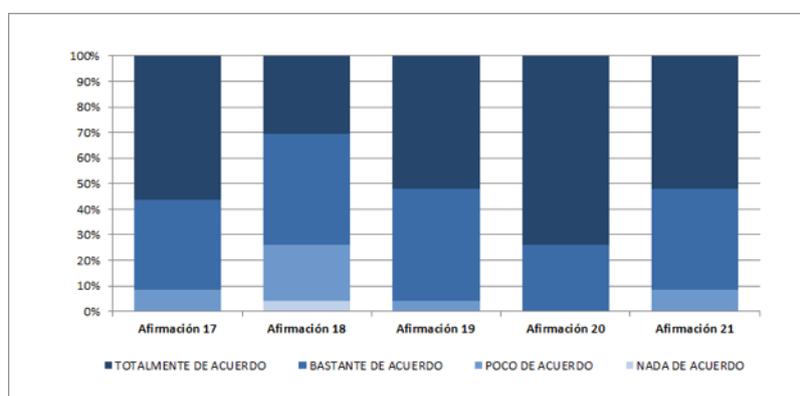


Gráfico 40: Distribución de las respuestas de las Organizaciones Empresariales respecto a las variables del Objetivo 3



Afirmación 17: Las Organizaciones Empresariales y Sindicales han desarrollado un papel bastante significativo en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo a través del diálogo social y actuaciones conjuntas de asesoramiento a las empresas.

Afirmación 18: Líneas de actuación de asesoramiento y de información como visitas in situ a empresas de entre 6 y 50 trabajadores que carezcan de representación de los trabajadores con el objetivo de asesorarles contribuyen bastante a la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

Afirmación 19: Una mayor implicación positiva de los representantes de los trabajadores en la organización y desarrollo de la prevención de los riesgos laborales en la empresa es bastante necesario.

Afirmación 20: Es muy necesaria la promoción de actuaciones dirigidas a implicar a los trabajadores en el cumplimiento de sus obligaciones en prevención de riesgos.

Afirmación 21: Reforzar la seguridad jurídica permitiría un mejor y más eficaz cumplimiento de las obligaciones preventivas empresariales.

- LÍNEAS DE ACTUACIÓN 3.1 Y 3.2: Actuaciones de ámbito sectorial y territorial.

Respecto a actuaciones de ámbito sectorial y territorial, en general, las empresas consideran que son buenas líneas de actuación para la consecución del Objetivo 3 de la EESST 2007-2012, en concreto,

- o El 76,26% de las empresas participantes consideran que las actuaciones de asesoramiento in situ (presencial) en las empresas ayudan a promover el cumplimiento de las obligaciones preventivas empresariales, por lo que las campañas efectuadas a partir de la EESST 2007-2012 son valoradas positivamente por parte de las empresas (gráfico 41).

- o El 76,74% de las empresas encuestadas consideran que las actuaciones de asesoramiento in situ (presencial) en las empresas ayudan a impulsar el cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y su cooperación con el empresario (gráfico 42).



Medida 19: Actuaciones de asesoramiento in situ (presencial) en las empresas con el objetivo de promover el cumplimiento de las obligaciones preventivas empresariales.



Medida 20: Actuaciones de asesoramiento in situ (presencial) en las empresas con el objetivo de impulsar el cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y su cooperación con el empresario.

Los expertos de las organizaciones empresariales participantes, coinciden mayoritariamente (73,91 %) con las empresas encuestadas, en que las líneas de actuación de asesoramiento y de información a pymes que se han venido realizando por las organizaciones empresariales en favor de las empresas (afirmación 18), ayudan a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo (gráfico 43).



Afirmación 18: Líneas de actuación de asesoramiento y de información como visitas in situ a empresas de entre 6 y 50 trabajadores que carezcan de representación de los trabajadores con el objetivo de asesorarles contribuyen bastante a la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

- LÍNEA DE ACTUACIÓN 3.3: Implicar a los representantes de los trabajadores en la prevención

En relación a la implicación de los representantes de los trabajadores en términos constructivos en la organización y desarrollo de la prevención en la empresa, el 60,67% de las empresas encuestadas consideran que mejora el sistema preventivo de la misma (gráfico 44).



Medida 21: La implicación de los representantes de los trabajadores en la organización y desarrollo de la prevención en la empresa.

El 95,65 % de los expertos de las organizaciones empresariales participantes coincide con esta valoración de las empresas (gráfico 45).



Afirmación 19: Una mayor implicación positiva de los representantes de los trabajadores en la organización y desarrollo de la prevención de los riesgos laborales en la empresa es bastante necesario.

Sin embargo, solamente el 15,10% de las empresas encuestadas considera que el acuerdo en el seno de los comités de seguridad y salud sobre la modalidad de organización preventiva en la empresa favorece la eficacia del sistema (gráfico 46).



Medida 22: El acuerdo en el seno de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre la modalidad de organización preventiva.

- LÍNEA DE ACTUACIÓN 3.4: Implicar a los trabajadores en el cumplimiento de sus obligaciones en prevención de riesgos laborales.

La implicación de los trabajadores en el cumplimiento de sus obligaciones en prevención de riesgos laborales, es una línea de actuación considerada como esencial por las empresas encuestadas. En concreto, el 74,82% consideran necesario promover la implicación positiva de los trabajadores en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas (gráfico 47), y el 81,53% de las empresas participantes consideran que la implicación positiva de los trabajadores en la organización y el desarrollo de la prevención en la empresa mejora el sistema preventivo de la misma (gráfico 48).

Medida 23



Medida 23: La implicación de los trabajadores en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas.

Medida 24



Medida 24: La implicación de los trabajadores en la organización y desarrollo de la prevención en la empresa mejora el sistema preventivo de la misma.

En línea con la opinión de las empresas participantes, la totalidad de los expertos de las organizaciones empresariales participantes en el panel de expertos desarrollado indican que es necesaria la promoción de actuaciones dirigidas a implicar positivamente a los trabajadores en el cumplimiento de sus obligaciones en prevención de riesgos laborales (gráfico 49).





Afirmación 20: Es muy necesaria la promoción de actuaciones dirigidas a implicar a los trabajadores en el cumplimiento de sus obligaciones en prevención de riesgos laborales.

- LÍNEA DE ACTUACIÓN 3.7: Reforzar la seguridad jurídica y favorecer una mayor implicación de los empresarios en el cumplimiento de sus obligaciones preventivas.

En el gráfico 50 se observa que el 53,48% de las empresas encuestadas consideran que reforzar la seguridad jurídica permitiría un mejor y más eficaz cumplimiento de las obligaciones preventivas empresariales. Esta opinión es acorde con la opinión del 91,3% de los expertos de las organizaciones empresariales participantes en el panel de expertos desarrollado que están totalmente o bastante de acuerdo con que es necesario reforzar la seguridad jurídica para mejorar el sistema (gráfico 51).



Medida 25: El reforzamiento de la seguridad jurídica en relación con el cumplimiento de las obligaciones preventivas empresariales.



Afirmación 21: Reforzar la seguridad jurídica permitiría un mejor y más eficaz cumplimiento de las obligaciones preventivas empresariales.

Para el 91,30 % de los expertos participantes en este estudio, las organizaciones empresariales junto con las organizaciones sindicales han desarrollado un papel significativo en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo a través del diálogo social (gráfico 52).



Afirmación 17: Las Organizaciones Empresariales y Sindicales han desarrollado un papel bastante significativo en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo a través del diálogo social y actuaciones conjuntas de asesoramiento a las empresas.

d) Análisis del objetivo 4: Desarrollar y consolidar la cultura de la prevención en la sociedad española

El objetivo 4 se ha analizado en base a la percepción, por parte de las empresas encuestadas y de los expertos de las organizaciones empresariales participantes en el panel de expertos desarrollado, de 4 medidas definidas para cumplir con las líneas de actuación concretadas en el Plan de Acción, las cuales se indican en la tabla siguiente (tabla 4).

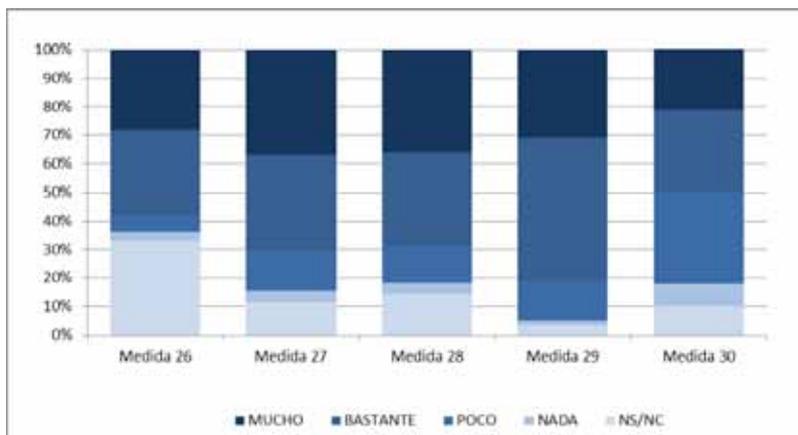
LÍNEA DE ACTUACIÓN	MEDIDA/VARIABLE
4.1 Integración de la Política de PRL en las restantes políticas	Integración de la prevención de riesgos laborales en el resto de políticas públicas del país.
4.2 Potenciación de la Política educativa en la sensibilización de la sociedad en PRL	Toma de conciencia sobre la prevención de riesgos laborales en la sociedad española en la política educativa.
	Consolidación de la cultura de la prevención a través de actuaciones desde la enseñanza primaria, secundaria y bachillerato.
4.3 Desarrollo de campañas de concienciación y sensibilización	Desarrollo de campañas de concienciación y sensibilización para la reducción de la siniestralidad laboral y la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
4.4 Implicación de los medios de información y comunicación	La actuación de los medios de comunicación en el fomento de la cultura preventiva en el país.

Tabla 4: Medidas consideradas para la consecución del objetivo 4

Analizando los resultados obtenidos por parte de las empresas, y específicamente las diferentes líneas de actuación se observa que estas han sido buenas, en general, para la consecución del Objetivo 4 (gráfico 53).

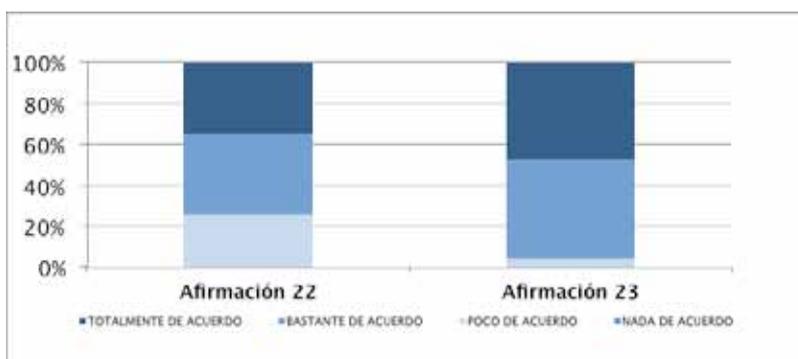


Gráfico 53: Distribución de las empresas respecto a las variables del Objetivo 4



Para valorar la percepción de los expertos en lo que se refiere al Objetivo 4, se han tenido en cuenta dos variables cuyo análisis se refleja en el gráfico siguiente (gráfico 54).

Gráfico 54: Distribución las respuestas de las Organizaciones Empresariales respecto a las variables del Objetivo 4



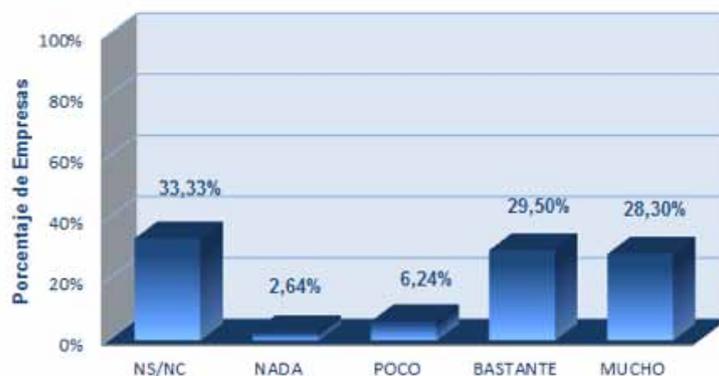
Afirmación 22: La prevención de riesgos laborales está siendo poco integrada en las demás Políticas públicas del país (laboral, seguridad social, educación, industrial, medioambiental, políticas sectoriales...).

Afirmación 23: El desarrollo de campañas de concienciación y sensibilización es una herramienta bastante eficaz en la reducción de la siniestralidad laboral y la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

- LÍNEA DE ACTUACIÓN 4.1: Integración de la política de prl en las restantes políticas.

Conceptualmente, respecto a la integración de la política de PRL en las restantes políticas, el 57,80% de las empresas encuestadas participantes consideran que la prevención de riesgos laborales debe estar integrada en el resto de políticas públicas del país (gráfico 55).

Medida 26



Medida 26: La integración de la prevención de riesgos laborales en el resto de Políticas públicas del país.

Sobre esta línea de actuación, los expertos se pronuncian sobre la situación actual considerando mayoritariamente (73,91%) que la prevención de riesgos laborales está siendo poco integrada en las demás políticas públicas del país.



Afirmación 22: La prevención de riesgos laborales está siendo poco integrada en las demás Políticas públicas del país (laboral, seguridad social, educación, industrial, medioambiental, políticas sectoriales...).

- LÍNEA DE ACTUACIÓN 4.2: Potenciación de la política educativa en la sensibilización de la sociedad en prl. La potenciación de la política educativa en la sensibilización de la sociedad en PRL es considerada por las empresas como una línea de gran ayuda para conseguir el objetivo 4. En concreto:
 - o El 70,26% de las empresas participantes consideran que en la concienciación sobre la prevención de riesgos laborales en la sociedad española influye la política educativa (gráfico 57).
 - o El 68,82% de las empresas participantes consideran que la consolidación de la cultura de la prevención requiere de actuaciones desde la enseñanza primaria, secundaria y bachillerato (gráfico 58).



Medida 27



Medida 27: La concienciación sobre la prevención de riesgos laborales en la sociedad española en la Política educativa.

Medida 28



Medida 28: Consolidación de la cultura de la prevención a través de actuaciones desde la enseñanza primaria, secundaria y bachillerato.

- LÍNEA DE ACTUACIÓN 4.3: Desarrollo de campañas de concienciación y sensibilización.

En cuanto a las campañas de concienciación y sensibilización, el 80,82% de las empresas participantes afirman que su desarrollo es una herramienta eficaz en la reducción de la siniestralidad laboral y la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo (gráfico 59). En esta línea, otra medida aceptada como eficaz por el 60,64 % de las empresas participantes, es aquella que hace referencia a la consideración de que los medios de comunicación ayuden a fomentar la cultura preventiva en el país (gráfico 60).

Medida 29



Medida 29: El desarrollo de campañas de concienciación y sensibilización para la reducción de la siniestralidad laboral y la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Medida 30



Medida 30: La actuación de los medios de comunicación en fomento de la cultura preventiva en el país.

El 95,66 % de los expertos participantes en este estudio coinciden con las empresas considerando que el desarrollo de campañas de concienciación y sensibilización es una herramienta bastante eficaz en la reducción de la siniestralidad laboral y la mejora de las condiciones de trabajo (gráfico 61).



Afirmación 23: El desarrollo de campañas de concienciación y sensibilización es una herramienta bastante eficaz en la reducción de la siniestralidad laboral y la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.



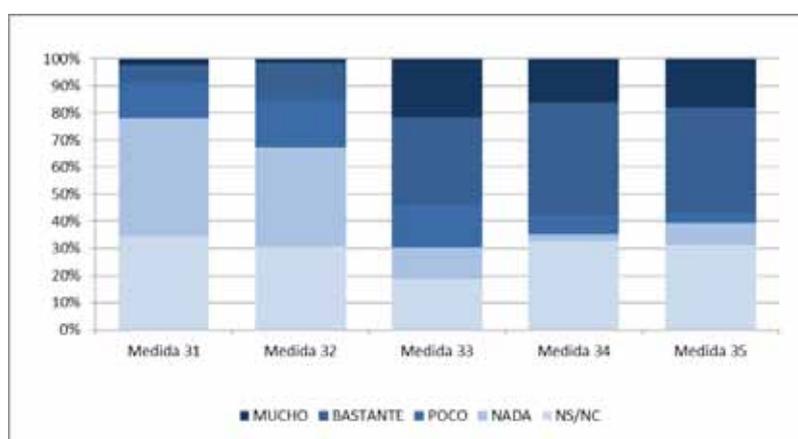
e) Análisis del objetivo 5: Perfeccionar los sistemas de información e investigación en materia de seguridad y salud

El objetivo 5 se ha analizado según la percepción de las empresas encuestadas y los expertos participantes en este estudio, de las 4 medidas definidas para cumplir con las líneas de actuación concretadas en el plan de acción, las cuales se indican en la tabla siguiente (tabla 5).

LÍNEA DE ACTUACIÓN	MEDIDA/VARIABLE
5.1 Actuaciones dirigidas a los sistemas de información en materia preventiva	Web del Observatorio Estatal de las Condiciones de Trabajo para encontrar información relacionada con las condiciones de trabajo y sus consecuencias para la salud de los trabajadores.
5.2 Datos actualizados sobre la siniestralidad y enfermedades profesionales	Datos sobre la siniestralidad laboral y enfermedades profesionales de carácter sectorial.
	Datos de siniestralidad y enfermedades profesionales actualizadas.
5.3 Actividades de I+D+I	Actividades de investigación, desarrollo e innovación (I+D+I) en materia de prevención de riesgos laborales orientadas al análisis, la detección y la eliminación de las causas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.
	Actividades de investigación, desarrollo e innovación (I+D+I) dirigidas al conocimiento de riesgos laborales nuevos o emergentes.

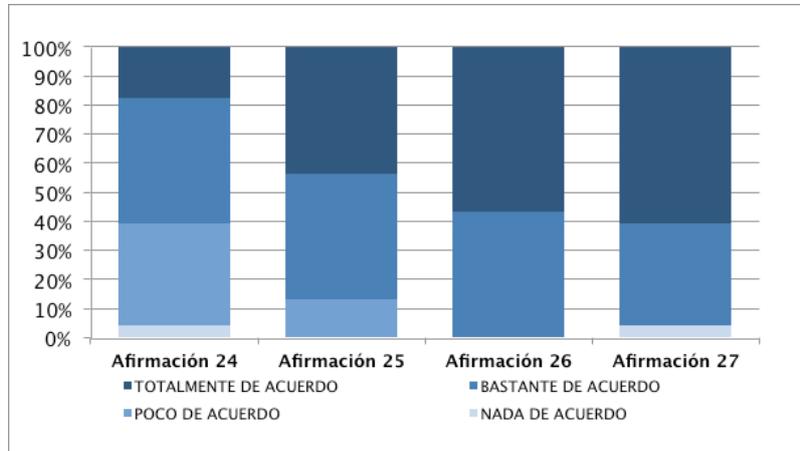
Tabla 5: Medidas consideradas para la consecución del objetivo 5

Analizando los resultados obtenidos por parte de las empresas encuestadas, y específicamente, las diferentes líneas de actuación para la consecución del objetivo 5; perfeccionar los sistemas de información e investigación en materia de seguridad y salud, se observa que éstas han sido valoradas de distinta manera, existiendo de nuevo un alto índice de preguntas no contestadas por los encuestados por la limitada difusión que se ha dado a los medidas tomadas (gráfico 62).



Las valoraciones que han realizado los expertos procedentes de organizaciones empresariales participantes en el panel de expertos, en relación a las variables del objetivo 5, se incluyen en el gráfico siguiente (gráfico 63).

Gráfico 63: Distribución de las respuestas de las Organizaciones Empresariales respecto a las variables del Objetivo 5.



Afirmación 24: El Observatorio Estatal de las condiciones de Trabajo es sitio de referencia de información de las Condiciones de Trabajo en España.

Afirmación 25: Es necesaria una mejora de los sistemas de información e investigación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Afirmación 26: Es conveniente avanzar en la mejora del conocimiento causal de la siniestralidad laboral.

Afirmación 27: Es necesaria una mejor coordinación de los sistemas de información entre las Administraciones públicas así como de las fuentes de información que disponen de cara a diseñar políticas de futuro y medidas concretas.

- LÍNEA DE ACTUACIÓN 5.1: Actuaciones dirigidas a los sistemas de información en materia preventiva.

En referencia a las actuaciones dirigidas a los sistemas de información en materia preventiva (gráfico 64), el 56,36% de las empresas encuestadas no ha consultado la web del Observatorio Estatal de las Condiciones de Trabajo para encontrar información relacionada con las mismas, y el 34,53% expresaron su desconocimiento respecto a esta línea de actuación.



Medida 31: Web del Observatorio Estatal de las Condiciones de trabajo para encontrar información relacionada con las condiciones de trabajo y sus consecuencias para la salud de los trabajadores.



Preguntando a los expertos procedentes de las organizaciones empresariales sobre los contenidos de esta web, para el 60,87 % que el Observatorio Estatal de las Condiciones de Trabajo es un sitio de referencia de información de las condiciones de trabajo en España (gráfico 65).



Afirmación 24: El Observatorio Estatal de las condiciones de Trabajo es sitio de referencia de información de las Condiciones de Trabajo en España.

Del estudio conjunto de ambos gráficos, cabe deducirse que si bien el Observatorio Estatal de las Condiciones de Trabajo es un sitio de referencia de información sobre las condiciones de trabajo, la difusión que se ha hecho de la propia web y de la utilidad de sus contenidos ha sido limitada en la comunidad empresarial española.

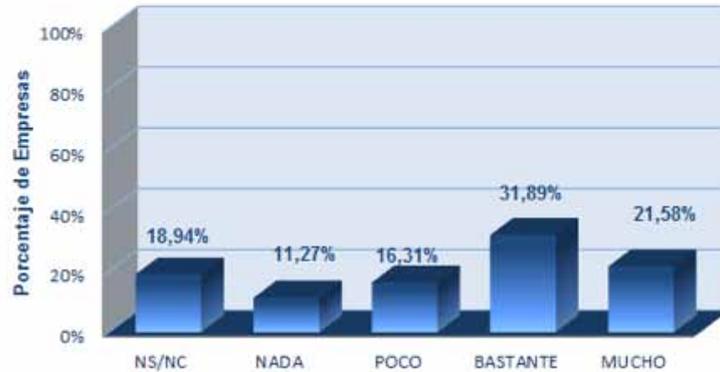
- LÍNEA DE ACTUACIÓN 5.2: Datos actualizados sobre la siniestralidad y enfermedades profesionales.

Respecto a la consulta de datos sobre la siniestralidad laboral y enfermedades profesionales de carácter sectorial, el 54,44% de las empresas reconoce no haber realizado dicha consulta, habiendo un elevado porcentaje de empresas (30,46%), que no se pronunciaron sobre ello (gráfico 66). Sin embargo, algo más de la mitad de las empresas (53,47%) considera que es importante disponer de estos datos de la forma más actualizada y completa posible, considerando que pueden resultar útiles a la hora de perfeccionar los sistemas de información e investigación en materia de siniestralidad (gráfico 67).



Medida 32: Datos sobre la siniestralidad laboral y enfermedades profesionales de carácter sectorial.

Medida 33



Medida 33: Datos de siniestralidad y enfermedades profesionales actualizados.

Por su parte, el 86,96 % de los expertos procedentes de las organizaciones empresariales participantes en el panel desarrollado consideran que es necesaria una gran mejora de los sistemas de información e investigación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (gráfico 68).



Afirmación 25: Es necesaria una mejora de los sistemas de información e investigación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La totalidad de expertos coincide en que es conveniente avanzar en la mejora del conocimiento causal de la siniestralidad laboral (gráfico 69).



Afirmación 26: Es conveniente avanzar en la mejora del conocimiento causal de la siniestralidad laboral.



En la misma línea, el 95,65 % de los expertos procedentes de las organizaciones empresariales participantes en el panel de expertos desarrollado coinciden en la necesidad de mejorar la coordinación de los sistemas de información entre las Administraciones públicas así como de las fuentes de información que disponen de cara a diseñar políticas de futuro y medidas concretas (gráfico 70).



Afirmación 27: Es necesaria una mejor coordinación de los sistemas de información entre las Administraciones públicas así como de las fuentes de información que disponen de cara a diseñar políticas de futuro y medidas concretas.

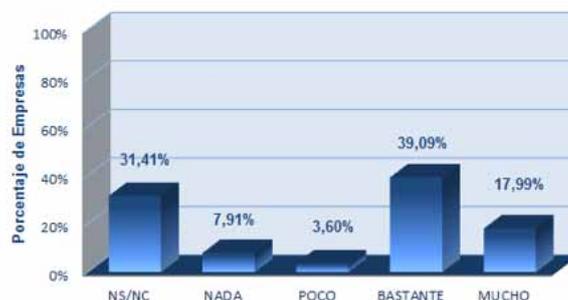
- LÍNEA DE ACTUACIÓN 5.3: Actividades de I+D+I.

De acuerdo con los gráficos 71 y 72, se puede afirmar, que las actividades de I+D+I son valoradas por las empresas encuestadas como acciones eficaces, ya que el, el 57,56% considera que son necesarias las actividades de investigación, desarrollo e innovación (I+D+I) en materia de prevención de riesgos laborales orientadas al análisis, la detección y la eliminación de las causas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. A su vez, el 57,08% de las empresas participantes en este estudio considera necesario que dichas actividades estén orientadas al conocimiento de riesgos laborales nuevos o emergentes.



Medida 34: Actividades de investigación, desarrollo e innovación (I+D+I) en materia de prevención de riesgos laborales orientadas al análisis, la detección y la eliminación de las causas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.

Medida 35



Medida 35: Actividades de investigación, desarrollo e innovación (I+D+I) dirigidas al conocimiento de riesgos laborales nuevos o emergentes.

f) Análisis del objetivo 6: Potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales

El objetivo 6 se ha analizado en cuanto a la percepción por parte de las empresas encuestadas y los expertos, de las 3 medidas definidas para cumplir con las líneas de actuación concretadas en el Plan de Acción, las cuales se indican en la tabla siguiente (tabla 6).

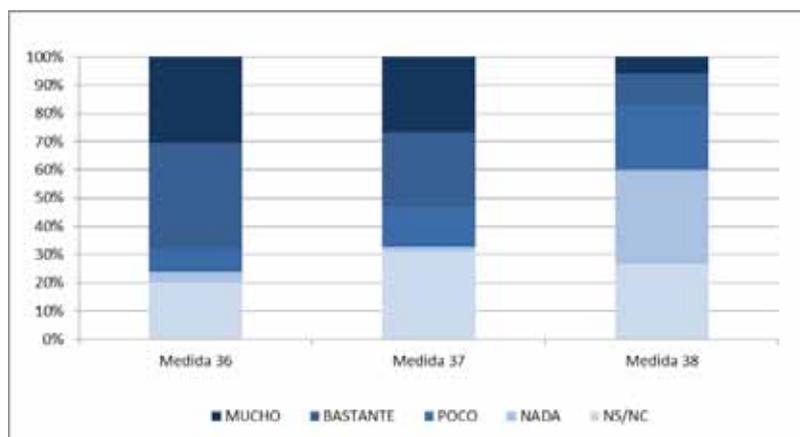
LÍNEA DE ACTUACIÓN	MEDIDA/VARIABLE
6.4 Formación para el empleo	Promoción del acceso a la formación en materia de prevención de riesgos laborales de trabajadores con mayores necesidades formativas (trabajadores de PYMES, trabajadores con baja cualificación, jóvenes, inmigrantes y personas con discapacidad).
	Inclusión en los módulos de formación profesional reglada (FP) de técnicas operativas relacionadas con la prevención de riesgos laborales con su correspondiente "resultado de aprendizaje" o criterio de evaluación.
6.6 Plan Nacional de formación en Prevención de Riesgos Laborales	Existencia de un Plan Nacional de Formación en Prevención de Riesgos Laborales.

Tabla 6: Medidas consideradas para la consecución del objetivo 6

Analizando los resultados obtenidos por parte de las empresas encuestadas para la consecución del Objetivo 6, y específicamente, las diferentes líneas de actuación, se observa que éstas han sido valoradas de distinta manera (gráfico 73).

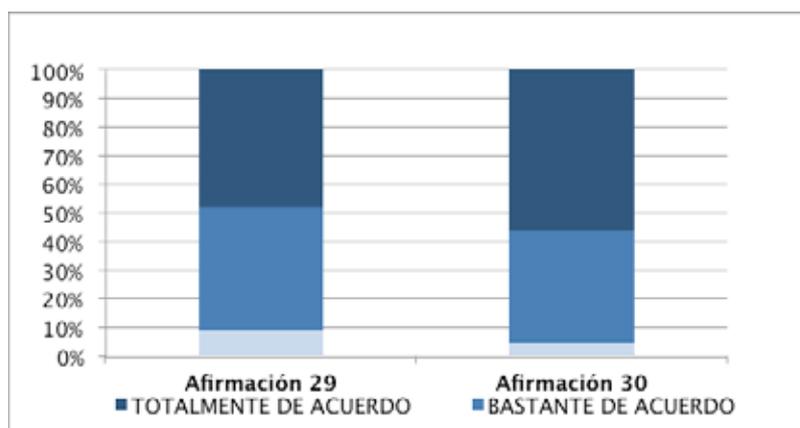


Gráfico 73: Distribución de las empresas respecto a las variables del Objetivo 6



Para conocer la valoración de los expertos sobre el Objetivo 6, se han tenido en cuenta las variables cuyo análisis se incluye en el gráfico siguiente (gráfico 74).

Gráfico 74: Distribución de las Organizaciones Empresariales respecto a las variables del Objetivo 6



Afirmación 29: Es muy necesario promover el acceso a la formación en materia de prevención de riesgos laborales de trabajadores con mayores necesidades formativas (trabajadores de PYMES, trabajadores con baja cualificación, jóvenes, inmigrantes y personas con discapacidad).

Afirmación 30. Los módulos de formación profesional reglada (FP) deberían incluir técnicas operativas relacionadas con la prevención de riesgos laborales con su correspondiente “resultado de aprendizaje” o criterio de evaluación.

- LÍNEA DE ACTUACIÓN 6.4: Formación para el empleo.

Potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales es una medida, positivamente valorada por parte de la comunidad empresarial. En concreto, el 68,11% de las empresas encuestadas la consideran necesaria en trabajadores con mayores necesidades formativas (trabajadores de PYMES, trabajadores con baja cualificación, jóvenes, inmigrantes y personas con discapacidad) (gráfico 75).

Además, respecto a las líneas de actuación en materia de formación profesional reglada (FP), el 52,76% de las empresas encuestadas afirma que los módulos de FP deberían incluir técnicas operativas relacionadas con la prevención de riesgos laborales con su correspondiente “resultado de aprendizaje” o criterio de evaluación. Se puede considerar que es una línea bastante aceptada para conseguir potenciar la formación en materia de prevención (gráfico 76).

Medida 36



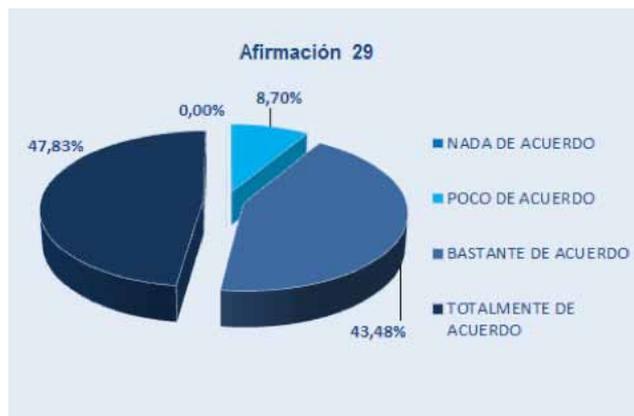
Medida 36: La promoción del acceso a la formación en materia de prevención de riesgos laborales de trabajadores con mayores necesidades formativas (trabajadores de PYMES, trabajadores con baja cualificación, jóvenes, inmigrantes y personas con discapacidad).

Medida 37



Medida 37: La inclusión en los módulos de formación profesional reglada (FP) de técnicas operativas relacionadas con la prevención de riesgos laborales con su correspondiente “resultado de aprendizaje” o criterio de evaluación.

Al igual que las empresas, los expertos opinan que es necesario fomentar el acceso a la formación en materia de prevención de riesgos laborales de trabajadores con mayores necesidades formativas (trabajadores de PYMES, trabajadores con baja cualificación, jóvenes, inmigrantes y personas con discapacidad) e incluir técnicas operativas relacionadas con la prevención de riesgos laborales con su correspondiente “resultado de aprendizaje” o criterio de evaluación en los módulos de FP (gráficos 77 y 78).



Afirmación 29: Es muy necesario promover el acceso a la formación en materia de prevención de riesgos laborales de trabajadores con mayores necesidades formativas (trabajadores de PYMES, trabajadores con baja cualificación, jóvenes inmigrantes y personas con discapacidad).



Afirmación 30: Los módulos de formación profesional reglada (FP) deberían incluir técnicas operativas relacionadas con la prevención de riesgos laborales con su correspondiente “resultado de aprendizaje” o criterio de evaluación.

- LÍNEA DE ACTUACIÓN 6.6: Plan Nacional de Formación.

El Plan Nacional de Formación en Prevención de Riesgos Laborales puesto en marcha, es desconocido por la comunidad empresarial. En concreto el 56,35% de las empresas encuestadas no tiene conocimiento de la existencia de dicho Plan. Este desconocimiento se debe a la falta de aplicación efectiva del Plan (gráfico 79) que puede justificarse por su reciente aprobación.

Medida 38



Medida 38: La existencia de un Plan Nacional de Formación en Prevención de Riesgos Laborales.

g) Análisis del objetivo 7: Reforzar las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales

h) Análisis del objetivo 8: Mejorar la participación institucional y la coordinación de las administraciones públicas en las políticas de prevención de riesgos laborales

Los objetivos 7 y 8 se han analizado sobre la base de la percepción, por parte de las empresas encuestadas y los expertos, de 3 medidas definidas para cumplir con las líneas de actuación concretadas en el plan de acción, las cuales se indican en la tabla siguiente. (Tabla 7)

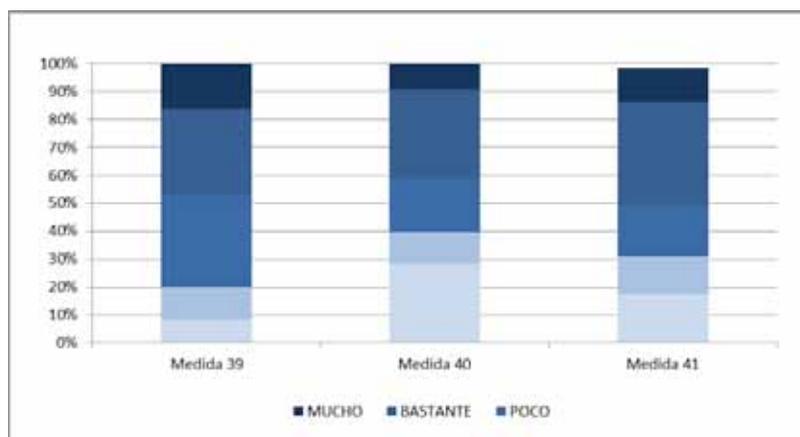
LÍNEA DE ACTUACIÓN	MEDIDA/VARIABLE
7.1, 7.2 y 7.3 Actuaciones dirigidas a reforzar las instituciones dedicadas a la PRL	Conocimiento sobre el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la Inspección e Trabajo y Seguridad Social y la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.
	Contribución de las políticas actuales han contribuido a una mejora de las condiciones de trabajo en España.
	Mejora de la cultura preventiva en España en los últimos 5 años.

Tabla 7: Medidas consideradas para la consecución del objetivo 7 y 8.

Los resultados globales de las encuestas realizadas a las empresas participantes en la realización de este estudio con respecto a los Objetivos 7 y 8, y específicamente a algunas de sus líneas de actuación se muestran a continuación: (gráficos 80).

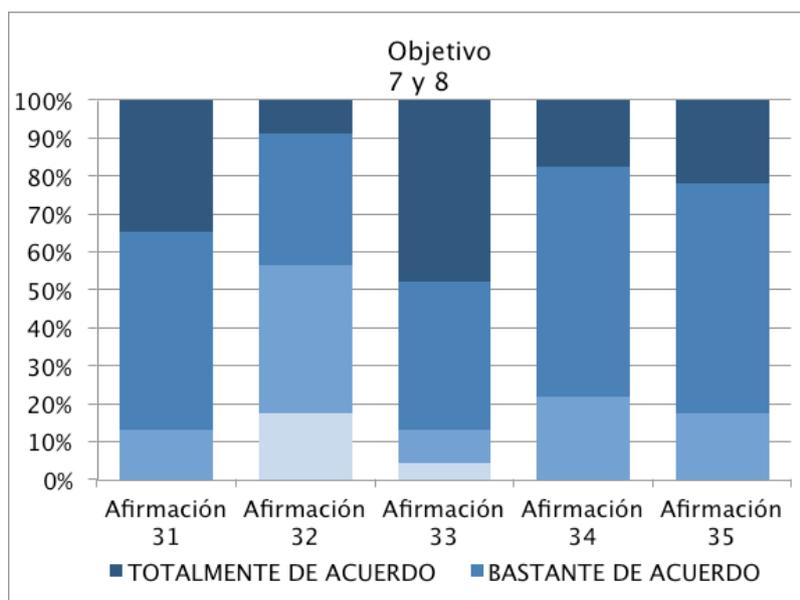


Gráfico 80: Distribución de las empresas respecto a las variables del Objetivo 7 y 8



Las opiniones de los expertos sobre las líneas de actuaciones dirigidas a reforzar las instituciones dedicadas a la PRL se reflejan en el siguiente gráfico (gráfico 81):

Gráfico 81: Distribución de las Organizaciones Empresariales respecto a las variables del Objetivo 7 y 8



Afirmación 30. Los módulos de formación profesional reglada (FP) deberían incluir técnicas operativas relacionadas con la prevención de riesgos laborales con su correspondiente “resultado de aprendizaje” o criterio de evaluación.

Afirmación 31. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es un organismo muy eficaz para potenciar la cultura preventiva.

Afirmación 32. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un organismo poco eficaz para potenciar la cultura preventiva.

Afirmación 33. La Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales es un organismo bastante eficaz para potenciar la cultura preventiva.

Afirmación 34. La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo es un Organismo bastante eficaz para potenciar la cultura preventiva.

Afirmación 35. La participación institucional en la prevención de riesgos ha mejorado a raíz de la puesta en marcha de la EESST.

- LÍNEAS DE ACTUACIÓN 7.1, 7.2 y 7.3: Actuaciones dirigidas a reforzar las instituciones dedicadas a la prl.

Con respecto a esta línea de actuación, es significativo que menos de la mitad de las empresas encuestadas (47,01%) afirma conocer algunas de las siguientes instituciones: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (gráfico 82).



Medida 39. Conocimiento sobre el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la Inspección e Trabajo y Seguridad Social y la Fundación para la Prevención

Centrándonos en las opiniones recogidas de los expertos que como tales conocen la existencia de estas tres instituciones, según se observa en los gráficos 83, 85 y 86, la eficacia del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales y la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo es ampliamente respaldada.



Afirmación 31. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es un organismo muy eficaz para potenciar la cultura preventiva.



Afirmación 33. La Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales es un organismo bastante eficaz para potenciar la cultura preventiva.



Afirmación 34. La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo es un Organismo bastante eficaz para potenciar la cultura preventiva.

El papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la potenciación de la cultura preventiva es más controvertido, si bien se respalda su papel asesor (gráfico 84).



Afirmación 32. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un organismo poco eficaz para potenciar la cultura preventiva.

Finalmente, se ha preguntado por la contribución general de la EESST 2007-2012. A tal respecto, el 41 % de las empresas encuestadas considera que las políticas actuales han contribuido a una mejora de las condiciones de trabajo en España (gráfico 87).



Medida 40. Las Políticas actuales han contribuido a una mejora de las condiciones de trabajo en España.

Por su parte, el 83,61 % de los expertos destacan que la participación institucional en la prevención de riesgos laborales ha mejorado desde la puesta en marcha de la EESST 2007-2012 (gráfico 88).



Afirmación 35. La participación institucional en la prevención de riesgos ha mejorado a raíz de la puesta en marcha de la EESST.

Por último, es importante señalar que la mitad de las empresas encuestadas piensan que la cultura preventiva en España ha mejorado durante los últimos 5 años (gráfico 89).



Medida 41. La mejora de la cultura preventiva en España en los últimos 5 años.

5. CONCLUSIONES: ESTIMACIÓN DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEFINIDOS EN LA EESST 2007-2012.

5.1 Método de estimación

El grado de cumplimiento de los ocho objetivos que fija la EESST ha sido estimado teniendo en cuenta la percepción de las empresas encuestadas sobre las medidas puestas en marcha para alcanzar dichos objetivos.

Para ello, cada una de las medidas adoptadas fueron valoradas por las empresas con valores comprendidos entre el valor 1 y el valor 5, de forma que cuanto mayor es la puntuación, mayor estimación tiene el nivel de consecución del objetivo desde el punto de vista empresarial, y viceversa, cuanto menor sea la puntuación, menor será la estimación del grado de consecución del mismo para la comunidad empresarial.

Los valores definidos tienen la siguiente interpretación:

- Valor 1: No sabe y, por lo tanto, no contesta si la medida ayuda a conseguir el objetivo.
- Valor 2: La medida no ayuda nada a conseguir el objetivo.
- Valor 3: La medida ayuda poco a conseguir el objetivo.
- Valor 4: La medida ayuda bastante a conseguir el objetivo analizado.
- Valor 5: La medida ayuda a conseguir totalmente el objetivo analizado.

La suma de los valores de las distintas medidas posiciona los resultados de la valoración realizada por las empresas encuestadas en 4 niveles de estimación de consecución del objetivo, que variarán según el número de medidas que se han analizado en cada uno de ellos. La interpretación estadística de los resultados se esquematiza en la tabla siguiente:



Objetivo	Nº de medidas analizadas	Interpretación de la consecución del objetivo			
		NIVEL BAJO (las medidas adoptadas no ayudan a la consecución del objetivo)	NIVEL MEDIO (las medidas adoptadas ayudan en poca medida a la consecución del objetivo)	NIVEL BUENO (las medidas adoptadas ayudan en cierta medida a la consecución del objetivo)	NIVEL EXCELENTE (las medidas adoptadas ayudan a la consecución del objetivo)
1	13	La suma de todos los valores de las distintas medidas adoptadas para la consecución del objetivo está entre 13 y 26.	La suma de todos los valores de las distintas medidas adoptadas para la consecución del objetivo está entre 27 y 39.	La suma de todos los valores de las distintas medidas adoptadas para la consecución del objetivo está entre 40 y 52.	La suma de todos los valores de las distintas medidas adoptadas para la consecución del objetivo está entre 53 y 65.
2	6	Suma entre 6 y 12	Suma entre 13 y 18	Suma entre 19 y 24	Suma entre 25 y 30
3	7	Suma entre 7 y 14	Suma entre 15 y 21	Suma entre 22 y 28	Suma entre 29 y 35
4	5	Suma entre 5 y 10	Suma entre 11 y 15	Suma entre 16 y 20	Suma entre 21 y 25
5	5	Suma entre 5 y 10	Suma entre 11 y 15	Suma entre 16 y 20	Suma entre 21 y 25
6	3	Suma entre 3 y 6	Suma entre 7 y 9	Suma entre 10 y 12	Suma entre 13 y 15
7 y 8	3	Suma entre 3 y 6	Suma entre 7 y 9	Suma entre 10 y 12	Suma entre 13 y 15

- Objetivo 1: Lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa con especial atención a las pequeñas y medianas empresas.
- Objetivo 2: Mejorar la eficacia y la calidad del sistema de prevención, poniendo un especial énfasis en las entidades especializadas en prevención.
- Objetivo 3: Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.
- Objetivo 4: Desarrollar y consolidar la cultura de la prevención en la sociedad española.
- Objetivo 5: Perfeccionar los sistemas de información e investigación en materia de seguridad y salud.
- Objetivo 6: Potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales.
- Objetivo 7: Reforzar las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales.
- Objetivo 8: Mejorar la participación institucional la coordinación de las administraciones públicas en las políticas de prevención de riesgos laborales.

De la metodología de cuantificación anterior se obtienen los siguientes resultados por objetivo:

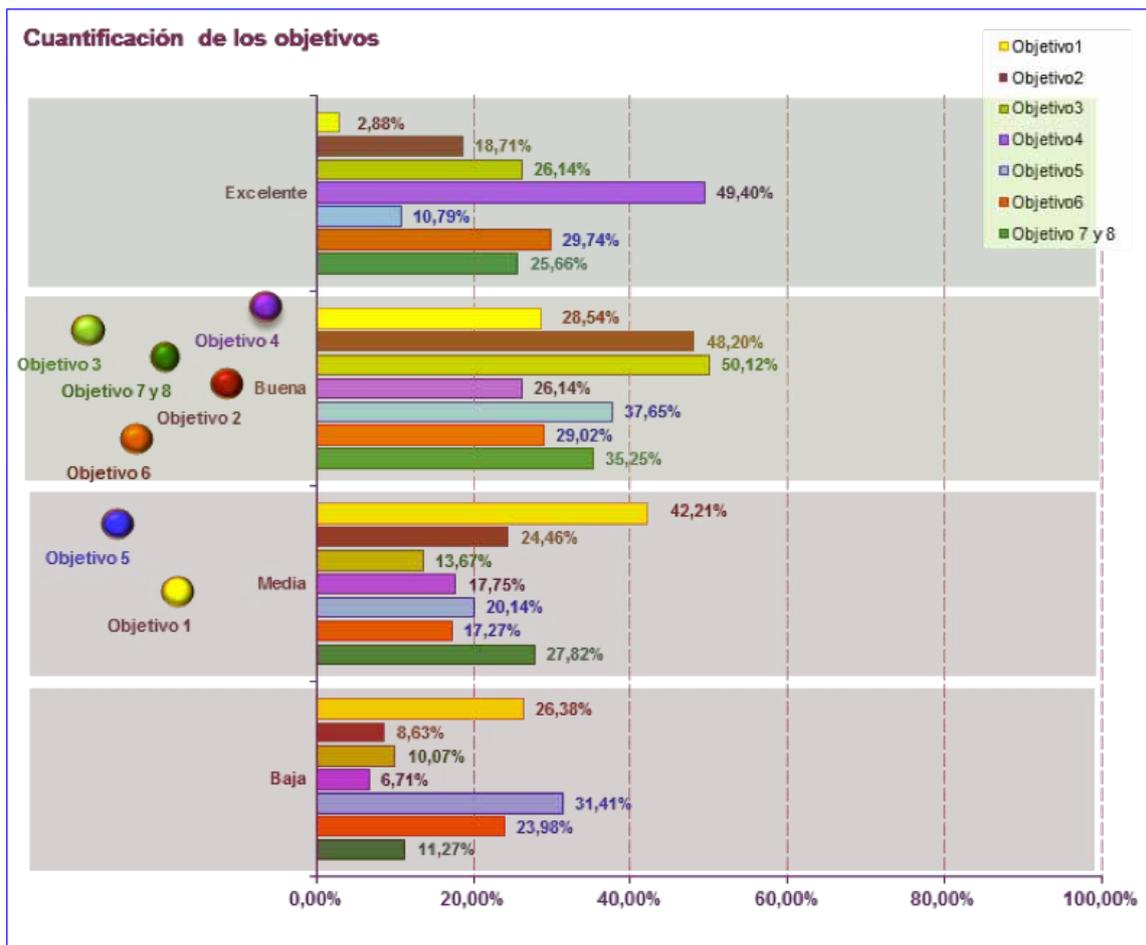


Gráfico 90: Posición de las empresas en cuanto a la consecución de los objetivos. Cuantificación de objetivos en áreas de consecución.

Una vez obtenido el porcentaje de las empresas encuestadas que se posicionan en cada uno de los niveles, correspondiendo al nivel bajo al valor 1, al nivel medio el valor 2, al nivel bueno el valor 3 y al nivel excelente el valor 4, se obtiene una valoración media que nos indica en qué valor se agrupan las empresas participantes en este estudio.

Si el valor medio es próximo a 1 se considera que el objetivo no se ha alcanzado, mientras que si el valor está cerca de 4, se considera que sí lo ha sido.





5.2 Estimación de cumplimiento de los objetivos de la EESST

La percepción de las empresas encuestadas del grado de cumplimiento del objetivo de lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa con especial atención a las pequeñas y medianas empresas (objetivo 1) se establece en un 2,07 sobre 4. En el análisis global del cumplimiento de los objetivos se sitúa como el peor valorado por las empresas.

Como se puede observar en el gráfico 91 los resultados indican que más del 66% de las empresas encuestadas creen que las medidas puestas en marcha ayudan poco o nada al cumplimiento mejor y más eficaz de la normativa. La percepción de las empresas muestra una tendencia clara hacia los valores menores, donde se consideran que las medidas adoptadas no ayudan al cumplimiento del objetivo 1.

En el análisis de la mejora de la eficacia y la calidad del sistema de prevención, poniendo un especial énfasis en las entidades especializadas en prevención (objetivo 2), se obtiene una estimación del grado de cumplimiento de un 2,77 sobre 4, situándose en un nivel medio. Así, el 48,20% de las empresas encuestadas creen que las medidas desarrolladas ayudan en cierta medida a la consecución de este objetivo y para el 18,71% ayudan totalmente.

La consecución del objetivo de fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo (objetivo 3) obtiene una estimación del grado de cumplimiento de un 2,92 sobre 4. En el análisis global del cumplimiento de los objetivos se sitúa como el segundo mejor valorado por las empresas encuestadas. Se estima que el grado de consecución del objetivo 3 ha sido medio-alto, ya que más del 75% de las empresas encuestadas considera que el nivel de consecución es bueno o excelente.

Se obtiene un valor de 3,18 sobre 4 sobre la percepción empresarial del grado de cumplimiento del objetivo de desarrollar y consolidar la cultura de la prevención en la sociedad española (objetivo 4). En el análisis global del cumplimiento de los objetivos se sitúa como el mejor valorado por las empresas participantes en este estudio. Sobre las medidas puestas en marcha para el logro de este objetivo el 49,40% de las empresas encuestadas opina que ayudan totalmente a la consecución del objetivo.

Si analizamos el perfeccionamiento de los sistemas de información e investigación en materia de seguridad y salud (objetivo 5) la percepción empresarial sobre el grado de cumplimiento de este objetivo se establecería en un 2,28 sobre 4. En el análisis global de los objetivos se sitúa como el segundo menos valorado por las empresas.

Las medidas adoptadas para conseguir el objetivo 5 se considera que ayudaron en poca medida a la consecución del mismo. Tal y como se puede ver en el gráfico 52, el 31,41% de las empresas encuestadas hacen referencia a que las medidas adoptadas no ayudan a la consecución del objetivo y el 20,14% que ayudan poco. Los porcentajes más elevados de respuesta se encuentran en dos vertientes de percepción: la que considera que las medidas adoptadas para conseguir el objetivo 5 no ayudan en ninguna medida y la que considera que ayudan en cierta medida. Esto hace que el grado de cumplimiento del objetivo 5 se sitúe en un nivel medio.

Es importante señalar que las medidas que sirven para valorar la consecución del objetivo 5 han obtenido un alto porcentaje de no contestación, el porcentaje más bajo corresponde con el 18,94% seguido del 30,46%.

En el objetivo de potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales (objetivo 6) se obtienen una estimación del grado de cumplimiento de 2,65 sobre 4. Este objetivo se sitúa en la franja de un nivel de estimación de cumplimiento bueno, apreciándose una distribución relativamente homogénea en todas las opciones de valoración. Para el 23,98% de las empresas encuestadas las medidas adoptadas no ayudan en la consecución del objetivo, para el 17,27% ayudan poco, para el 29,02% ayudan en cierta medida y para el 29,74% de las empresas encuestadas las medidas adoptadas ayudan totalmente a su alcance.

La percepción empresarial del grado de cumplimiento de los objetivos 7 y 8, reforzar las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales y mejorar la participación institucional y la coordinación de las administraciones públicas en las políticas de prevención de riesgos laborales, se establece en un 2,75 sobre 4. Un porcentaje alto de las empresas encuestadas consideran que las medidas adoptadas ayudan, con un grado medio-alto, a la consecución de los objetivos 7 y 8.



5.3 Conclusiones relativas a las líneas de actuación y medidas concretas

A continuación, se recogen las conclusiones más destacadas sobre las medidas que se han adoptado en el desarrollo de los distintos objetivos de la EESST 2007-2012, obtenidas en la investigación realizada para conocer la percepción de la comunidad empresarial española.

a) Objetivo 1: Lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa, con especial atención a las pyme.

- **Línea de actuación 1.1.** Adoptar las medidas necesarias para favorecer el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales, por parte de las pequeñas y medianas empresas y por las microempresas.

- o Las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades del Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención podrá realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de prevención de actividades laborales de forma simplificada.

La simplificación documental (unificar en un solo documento el plan de prevención, la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva) es una medida muy bien valorada conceptualmente por las empresas participantes en este estudio, si bien las actuaciones que se han llevado a cabo para conseguirla, parecen no haber cumplido con estas expectativas.

- o Dispensa de la obligación de realizar auditorías a las empresas de hasta 50 trabajadores que organicen su sistema de prevención con recursos propios.

El hecho de que la autoridad laboral pueda exigir discrecionalmente la obligación de realizar auditorías a las empresas de hasta 50 trabajadores que organicen su sistema de prevención con recursos propios y que no estén comprendidas en el Anexo I, podría haber impedido que la dispensa de esta obligación fuera efectiva.

A tal respecto, según los resultados obtenidos en este estudio, se cree conveniente establecer unos criterios previos para el ejercicio de esta facultad discrecional de la autoridad laboral.

- o Asunción por parte del empresario de la actividad de prevención en empresas de hasta 10 trabajadores y Prevención10.

Según los resultados del presente estudio, las medidas adoptadas a este respecto tales como la ampliación del número de trabajadores por empresa para el acceso a esta posibilidad y las herramientas de asesoramiento público al empresario como Prevención10, Evalúa-t, Programa Stop-Riesgos Laborales, etc., no han tenido el impacto esperado para fomentar la asunción de la actividad preventiva por parte del empresario.

De hecho, se percibe en este estudio un importante desconocimiento de las mencionadas herramientas por parte de las empresas, así como una escasa valoración de las mismas. Entre las causas motivadoras de esta situación, podría encontrarse que el uso de estas herramientas no asegura al usuario la conformidad de la autoridad laboral en la actividad preventiva desarrollada, así como que para el acceso a estas herramientas resulte necesario el uso de un certificado digital. A estas circunstancias, se une el temor de las empresas al posible acceso de la ITSS a los datos existentes en la herramienta, sin su conocimiento, así como que con la utilización de esta herramienta informática no se cumplen todas las obligaciones del empresario en materia de prevención de riesgos laborales, necesitando, por tanto, recurrir a un servicio de prevención ajeno para las actividades no cubiertas por la misma.

Sin perjuicio de lo anterior, sería conveniente reforzar la difusión de cada una de las medidas tomadas en relación con la asunción por parte del empresario de la actividad preventiva en empresas de hasta 10 trabajadores.

- o Plan Prevea.

Con el establecimiento del «Plan Prevea», se pretendía conseguir la reducción de la siniestralidad y el establecimiento de una cultura preventiva en el tejido empresarial. Como tal, en el presente estudio es considerada como útil para favorecer el cumplimiento de la normativa.

Sin embargo, el número de empresas beneficiarias ha sido reducido pudiendo deberse a los limitados recursos puestos a disposición por la Administración para su seguimiento, por la limitada difusión que se ha dado al mismo y por otras causas específicas del propio plan tales como el reconocimiento público de la existencia de una alta siniestralidad de las empresas adheridas, el incremento en la inversión

económica y de recursos humanos derivada del mismo y la posible actitud negativa de trabajadores ante la exención de visitas de la Inspección de Trabajo.

En consecuencia, para la mejora de esta herramienta deberían ampliarse sus beneficiarios, eliminar las trabas que supone su aplicación y mejorar su difusión en la comunidad empresarial.

- o El sitio web de la Red Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se detecta una limitada difusión y aportación al cumplimiento de este objetivo en relación a la web de la Red Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- **Línea de actuación 1.2.** Con objeto de mejorar las condiciones de trabajo del sector (construcción), en general, y las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores del mismo, en particular, se procederá al desarrollo reglamentario de la ley reguladora de la subcontratación.

La normativa de desarrollo de la Ley de la subcontratación en el sector de la construcción, es valorada de forma positiva por las empresas pertenecientes al sector al que hace referencia y que han participado en la elaboración de este estudio. Sin embargo, una de las principales carencias que se detectan en la práctica ha sido la disparidad de criterios de interpretación de los requisitos legalmente exigidos para la inscripción de las empresas en el REA por parte de las diferentes comunidades autónomas, lo que se solventaría con una adecuada homogeneización de los mismos.

- **Línea de actuación 1.3.** Se procederá al estudio de la posibilidad de establecer sistemas de reducción de las cotizaciones profesionales a empresas que acrediten que su índice de siniestralidad está por debajo del promedio que la administración de la seguridad social establezca para los diferentes sectores.

A la vista de los resultados del presente estudio, las expectativas empresariales existentes por la creación de un instrumento incentivador de la prevención de riesgos laborales, se han visto frustradas con la implantación del «Sistema Bonus», como consecuencia entre otras causas, de la excesiva carga burocrática que supone, la dilatación en el tiempo de la resolución de los expedientes y, sobretudo, por el hecho de que para poder beneficiarse del mismo, se tienen en consideración un conjunto de requisitos y circunstancias ajenos a la eficacia preventiva.

Sin perjuicio de lo anterior, se sigue considerando necesaria la existencia de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales para empresas que contribuyan especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral, como instrumento para reducir los accidentes de trabajo. Por lo tanto, sería oportuno que en un futuro se trabaje para enmendar las debilidades del actual «Sistema Bonus».

Para ello, se proponen las siguientes mejoras:

- o Otorgar mayor peso a la reducción de los índices de siniestralidad, tratando de diseñar un sistema más objetivo e incorporando criterios de calidad en el desarrollo de actuaciones, valorando en términos no diferenciados la realización de diferentes actuaciones preventivas tales, como el desarrollo de planes de formación, mejoras en los procesos, etc. El cumplimiento de las obligaciones y la reducción de la siniestralidad, deberían constituir los elementos determinantes para recibir la ayuda.
- o Simplificar el sistema para reducir las incertidumbres y la carga administrativa y burocrática que implica.
- o Establecer un retorno económico más elevado a la empresa perciba que le compense desarrollar medidas o actuaciones, al reducirse el coste de las inversiones.
- o Diseñar un distintivo de acreditación del Bonus, que permita visibilizar la preocupación y el compromiso con la seguridad y salud en el trabajo de las empresas, pudiendo hacer gala del mismo en sus membretes, embalaje de sus productos, cláusulas de contratos, etc.
- o Implantar la gestión on-line para la tramitación y solicitud del sistema de forma electrónica, mediante el desarrollo de una aplicación o plataforma informática, que permita reducir la carga administrativa a las empresas y agilizar los trámites y la posterior resolución de la Administración.

- **Línea de actuación 1.4.** Programas específicos de control y vigilancia del cumplimiento de la normativa de PRL por parte de las comisiones territoriales de la inspección de trabajo. Plan de Acciones Prioritarias.

A pesar de que la valoración de los programas de control y vigilancia del cumplimiento de la normativa de PRL llevados a cabo por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no es negativa, según los resultados de



este estudio debería apostarse por reforzar las actuales actuaciones asesoras de la ITSS priorizándolas sobre las actuaciones sancionadoras, en línea con el papel asesor que la ITSS viene desempeñando en otros países europeos.

Igualmente, a la vista de los resultados de este estudio, se insiste en la necesidad de realizar actuaciones tendentes a procurar una mayor seguridad jurídica e interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos en la normativa preventiva, así como apostar por una prevención de carácter finalista, centrada en la eficacia de la actividad preventiva, así como en sus resultados.

- **Línea de actuación 1.6.** Medidas encaminadas a garantizar la efectividad del derecho de los trabajadores autónomos a una protección de su seguridad y salud en base al estatuto del trabajador autónomo.

Se considera que las medidas para proteger la seguridad y salud de los trabajadores autónomos no se han desarrollado suficientemente en el desarrollo de la EESST 2007-2012.

- **Línea de actuación 1.7.** Puesta en marcha de un plan renove de equipos de trabajo obsoletos.

Igualmente, los participantes en este estudio, conceptualmente, valoran la existencia de los planes de modernización de equipos de trabajo muy positivamente lamentándose el hecho de que no hayan existido actuaciones a nivel estatal que se consideran convenientes realizar en un futuro.

b) Objetivo 2: Mejorar la eficacia y la calidad del sistema de prevención, poniendo un especial énfasis en las entidades especializadas en prevención.

- **Línea de actuación 2.1.** Se potenciará la disposición de recursos preventivos propios.

Con carácter general, se considera que la asunción de la prevención mediante recursos propios ayudaría a mejorar la eficacia y calidad del sistema de prevención de la empresa.

Sin embargo, a la vista de los resultados obtenidos, el considerar la creación del “Sistema Bonus” como una medida tendente al cumplimiento de esta línea de actuación (de hecho, es el indicador de cumplimiento que se utiliza para esta línea de actuación), no se respalda por los participantes en este estudio que ponen de manifiesto que cada una de las líneas de actuación de la EESST 2007-2012 debe ser independiente de las restantes y, en consecuencia, ser objeto del desarrollo de medidas específicas para su consecución.

- **Línea de actuación 2.2** Puesta en marcha de acciones que favorezcan la eficacia y calidad de los servicios de prevención mancomunados.

Los participantes en este estudio se muestran a favor del aumento de la eficacia y calidad de los servicios de prevención mancomunados sin perjuicio de que no deben asimilarse a los servicios de prevención ajenos.

- **Línea de actuación 2.3** Se establecerán criterios de calidad y eficacia exigibles a los servicios de prevención ajenos basados en ratios en medios humanos, materiales e instalaciones, en base a número de trabajadores, tiempo de respuesta, criterios de calidad y peligrosidad de actividades de empresas clientes.

A tenor de los resultados del presente estudio, se apoya el aumento de la calidad de los servicios de prevención ajenos. Sin embargo, se cuestiona el hecho de que las medidas adoptadas en relación al establecimiento de requisitos de acreditación para los SPA, puedan llegar a tener una correlación con la mejora en la calidad y eficiencia de los mismos. Por el contrario se considera que se debería abogar por una prevención basada en un deber de resultados en lugar de por un deber de prevención de medios.

En cuanto al SERPA, se detecta que esta herramienta, en la actualidad, no es suficiente, siendo necesario seguir avanzando en su configuración para que pueda considerarse como un circuito válido de comunicación.

- **Línea de actuación 2.6.** Respecto a la vigilancia de la salud se promueven distintas acciones.

Igualmente, los participantes del estudio respaldan el aumento de la calidad de los servicios de prevención en materia de vigilancia de la salud, siempre que este aumento en la calidad no vaya en detrimento de la unidad y libertad de mercado en España.



c) **Objetivo 3: Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.**

- **Línea de actuación 3.1.** Ámbito sectorial.

En dicho ámbito, se pretende, mediante la negociación colectiva, el establecimiento de un órgano u órganos específicos sectoriales para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo de carácter paritario. Estos órganos desarrollarían programas con el objetivo de divulgar e informar sobre los riesgos del sector, derecho y obligaciones, y promoción de actuaciones preventivas, dirigidas a empresas de entre 6 y 50 trabajadores sin representación sindical.

Las actuaciones de asesoramiento a las empresas realizadas, en el ámbito sectorial, al amparo de las Convocatorias de asignación de recursos de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales de la EESST 2007-2012 obtienen, con carácter general, una valoración positiva según los resultados de este estudio.

- **Línea de actuación 3.3.** Se promoverá la implicación de los representantes de los trabajadores en la organización y desarrollo de la prl en la empresa.

Se considera que la implicación de los representantes de los trabajadores en la organización y desarrollo de la prevención en la empresa podría mejorar el sistema preventivo de la misma. Sin embargo, sobre la base de los resultados de este estudio, no se comparte que el acuerdo en el seno de los Comités de Seguridad y Salud sobre la modalidad de organización preventiva en la empresa favorezca la eficacia del sistema.

- **Línea de actuación 3.5** Promoción de la implicación de los trabajadores en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas.

Las empresas y los expertos que participan en este estudio consideran necesaria la promoción de actuaciones dirigidas a implicar a los trabajadores en el cumplimiento de sus obligaciones en prevención de riesgos laborales.

- **Línea de actuación 3.7.** Para reforzar la seguridad jurídica y favorecer una mayor implicación de los empresarios en el cumplimiento de sus obligaciones del poder civil, penal, contencioso administrativo y social.

Apesar de las medidas adoptadas, en concreto la promulgación de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, analizados los resultados de este estudio, la judicialización de la prl parece ser un aspecto que sigue pendiente de solución.

En cuanto a la mejora de la seguridad jurídica, sigue considerándose como una de las asignaturas pendientes, a pesar de que en opinión de los que participan, favorecería un mejor y más eficaz cumplimiento de las obligaciones preventivas empresariales.

d) **Objetivo 4: Desarrollar y consolidar la cultura de la prevención en la sociedad española.**

- **Línea de actuación 4.1.** La política de prevención tiene un carácter transversal y debe estar integrada en las restantes políticas.

Para fomentar el desarrollo de la cultura preventiva únicamente se ha diseñado el Plan Nacional de Formación. Con este hecho parece considerarse que la cultura preventiva se consolida exclusivamente desde la formación, obviando que la concienciación abarca cauces distintos a los formativos.

De hecho, según los resultados obtenidos, se considera que la prevención de riesgos laborales sigue estando poco integrada en las demás políticas públicas del país (laboral, seguridad social, educación, industrial, medioambiental, políticas sectoriales, etc.).

- **Línea de actuación 4.2.** La política educativa debe desempeñar un papel activo en la concienciación y sensibilización de la sociedad en la prevención de riesgos laborales.

La sensibilización de la sociedad en materia de PRL, mediante la potenciación de la política educativa, se considera de gran ayuda según el análisis de los datos obtenidos en este estudio, lo que conlleva a una valoración positiva, con carácter general, del Plan Nacional de Formación.



Sin perjuicio de lo anterior, se está a la espera de su puesta en marcha, con independencia de las revisiones que a lo largo de este proceso se considerasen convenientes.

- **Línea de actuación 4.3.** Desarrollo de campañas de concienciación y sensibilización para la reducción de la siniestralidad laboral y la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Para los que han participado en el estudio, el desarrollo de campañas de concienciación y sensibilización es una herramienta bastante eficaz en la reducción de la siniestralidad laboral y la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, por lo que se considera un aspecto en el que se debería dar continuidad en el tiempo.

e) Objetivo 5: Perfeccionar los sistemas de información e investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- **Línea de actuación 5.1.** Los sistemas de información deben facilitar la gestión pública o privada de los datos obtenidos y obtener información para definir, adoptar y evaluar políticas públicas de prl.

Se ha detectado un gran desconocimiento y una falta de acceso por parte de los encuestados en relación al Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo, si bien sus contenidos se consideran adecuados.

Las encuestas relacionadas con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo realizadas por el INSHT se valoran positivamente. Sin embargo, se considera necesario mejorar en los sistemas de información e investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo existentes, en el conocimiento causal de la siniestralidad laboral.

- **Línea de actuación 5.2.** Los datos sobre la siniestralidad y enfermedades profesionales se presentarán públicamente con periodicidad trimestral.

La existencia de datos actualizados sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se considera una herramienta eficaz para reducir la siniestralidad pero se detecta que el desarrollo que se ha dado a estas medidas y su difusión ha sido limitado. Igualmente, se ha puesto de manifiesto que continúa sin solucionarse el problema de las diferencias existentes con los elementos que se consideran para el cómputo de los accidentes de trabajo en la estadística española en comparación con la de otros países de la Unión Europea. Finalmente se apuesta por la creación de sistemas más dinámicos con información en tiempo real sobre siniestralidad y enfermedades profesionales.

- **Línea de actuación 5.3.** Las nuevas actividades I+D+I en materia de prl se orientarán hacia el análisis, la detección y la eliminación de la causa de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como hacia el conocimiento de nuevos riesgos emergentes.

A pesar de que el posible desarrollo de actividades de I+D+I en PRL orientadas al análisis, la detección y eliminación de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se considera muy positivo por parte de los que han participado en la elaboración del estudio, los indicadores de cumplimiento facilitados no permiten valorar el alcance de las medidas desarrolladas.

f) Objetivo 6: Potenciar la formación en prevención de riesgos laborales.

- **Línea de actuación 6.1.** Potenciar la formación en prevención de riesgos laborales.

Potenciar la formación en PRL es una línea de actuación valorada positivamente por la comunidad empresarial española, debiendo ponerse énfasis en trabajadores con mayores necesidades formativas.

Como ya se ha comentado en las conclusiones de la línea de actuación 2 del Objetivo 4, el Plan Nacional de Formación, con carácter general, se considera una actuación positiva, a pesar de que se está a la espera de una aplicación efectiva y total del mismo, con las revisiones que a lo largo de este proceso se consideren convenientes.

Con respecto a otras actuaciones relacionadas con la formación llevada a cabo fundamentalmente en las distintas comunidades autónomas, es destacable el hecho de que la formación en

prevención de riesgos laborales ha aumentado en todos los ámbitos relevantes, consiguiendo con ello un incremento de la concienciación y por lo tanto de la seguridad y salud en el trabajo.

Aun así, se perciben carencias en la formación del personal directivo y de los empresarios con empresas de hasta 10 trabajadores. A su vez, se considera necesario seguir trabajando a favor de la mejora de los contenidos formativos, y en las aptitudes pedagógicas de los formadores.

g) Objetivo 7: Reforzar las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales.

- **Líneas de actuación 7.1.** Se reformará y reforzará con carácter urgente y de forma profunda el INSHT.
- **Línea de actuación 7.2.** En relación con la inspección de trabajo y seguridad social.
- **Línea de actuación 7.3.** Eficacia de las acciones de la fundación para la prevención de riesgos laborales.

Se ha detectado que la difusión en la comunidad empresarial española de las actividades realizadas por el INSHT, la Inspección de Trabajo y Seguridad y Salud y la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales es muy limitada.

La eficacia del INSHT y la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales es ampliamente respaldada por el empresariado español.

Sin embargo, existen controversias en relación con el papel sancionador de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la potenciación de la cultura preventiva.

- **Línea de actuación 7.4.** Se llevará a cabo una campaña dirigida a informar sobre las actividades preventivas que pueden realizar las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social.

En relación a las actividades preventivas de la Seguridad Social desarrolladas por las mutuas, la comunidad empresarial considera negativa la significativa reducción del presupuesto asignado a la realización de las mismas, a tenor de su utilidad especialmente en las empresas de alta siniestralidad y pymes, por lo que, por el contrario, se considera conveniente su intensificación.

Con carácter general, puede afirmarse que desde el punto de vista del empresariado español:

- La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 ha contribuido a una mejora de las condiciones de trabajo en España.
- La participación institucional en materia de prevención de riesgos laborales ha mejorado, desde la puesta en marcha de la misma.
- Existe una mayor sensibilización y concienciación en materia preventiva en España a raíz de la puesta en marcha de la EESST 2007-2012.

6. PROPUESTAS PARA LA NUEVA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2013-2020.

La EESST 2007-2012 establecía como objetivos generales, la reducción constante y significativa de la siniestralidad laboral y la mejora continua y progresiva de los niveles de seguridad y salud en el trabajo.

Según los resultados obtenidos en las encuestas realizadas en las empresas y de las opiniones recabadas de los expertos procedentes de las organizaciones empresariales participantes en este estudio, se considera necesario, además de mantener de los anteriores objetivos, añadir dos nuevos para la futura EESST 2013-2020:

- Garantizar la seguridad y salud en el trabajo.
- Aportar la máxima competitividad a las empresas españolas, intentando impulsar la eficacia y eficiencia en la gestión de la prevención de riesgos laborales, siendo ésta, parte esencial en la actividad de la empresa.



Para alcanzar estos objetivos, se proponen a continuación, un conjunto de medidas que según los resultados de las encuestas realizadas en las empresas y de las opiniones recabadas de los expertos procedentes de las organizaciones empresariales participantes, se considera conveniente incluir en la futura Estrategia.

Si se examina la legislación actual en materia preventiva, nos encontramos con una normativa sobredimensionada que tiende, en ocasiones a situaciones que escapan del ámbito de actuación empresarial y que tiene una complejidad innecesaria que dificulta un eficaz cumplimiento de sus preceptos, incrementando, a su vez, la carga administrativa y documental en la gestión empresarial. Igualmente, la libertad en su interpretación por parte de las diferentes administraciones, provoca indefensión al empresario que observa como, en ocasiones, se merma su seguridad jurídica. La ausencia de unos criterios consensuados, que permitan una interpretación única de la normativa, contribuye a un desequilibrio que compromete la competitividad de las empresas y puede favorecer interpretaciones lesivas, extensivas y desproporcionadas al empresario.

Por todo lo expuesto, se considera como medida necesaria la revisión profunda de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales y una reelaboración de aquella normativa que realmente constituya una necesidad en materia preventiva, para aumentar la eficacia en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, permitiendo simplificar sus requerimientos y a su vez suprimir los requisitos preventivos innecesarios que actualmente se recogen en la normativa preventiva.

Dicha revisión habría de girar sobre la base de las siguientes líneas:

- Tender a simplificar la actual normativa preventiva.
- Evitar la imposición de obligaciones preventivas desproporcionadas y/o innecesarias a las empresas.
- Ceñirse exclusivamente a situaciones de carácter laboral que estén controladas por el empresario.
- Facilitar el cumplimiento de las obligaciones legales a las empresas
- Mejorar la seguridad jurídica de las empresas
- Unificar la normativa para facilitar la unidad de mercado.

Según los resultados obtenidos de las encuestas realizadas en las empresas y de las opiniones recabadas de los expertos procedentes de las organizaciones empresariales participantes, otro pilar básico en la configuración de la nueva estrategia lo constituye la promoción de la cultura preventiva, entre cuyos propósitos se encuentran motivar al empresario y a los trabajadores y favorecer, a la vez, la leal colaboración con el objetivo común de garantizar la seguridad y salud en el trabajo y mejorar la competitividad de la empresa.

La promoción de la cultura preventiva se podría lograr mediante diversas actuaciones, como, por ejemplo, realizando la simplificación del actual sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales, mejorando su accesibilidad fundamentándose exclusivamente en criterios objetivos de reducida siniestralidad e implantando o usando aplicaciones informáticas integradas en un mismo sistema de gestión de la información.

Igualmente, la promoción de la cultura preventiva debería incluir el diseño, desarrollo, mantenimiento y mejora de un sistema de reconocimiento a las empresas por sus bajos índices de siniestralidad, complementario al incentivo antes expuesto, que permitiría transmitir a trabajadores, clientes, proveedores y sociedad en general una imagen positiva, redundando en un aumento de la confianza del empresario en su gestión preventiva, un mejor posicionamiento en el mercado laboral y un aumento de su capacidad competitiva.

Otra medida fundamental para estimular la cultura preventiva en empresarios y trabajadores, la constituye la definición de planes y programas para su fomento, promoviendo especialmente aquellos que permitan la realización de actividades informativas que utilicen la menor cantidad de recursos, por ejemplo, mediante la utilización de medios electrónicos.

Por otro lado, teniendo en cuenta, que dos de los cimientos sobre los que se asienta la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales son, la información y formación de los trabajadores, y que se encuentran en una situación de diversificación que requiere de actuaciones inmediatas, se propone la estandarización de la información proporcionada sobre los riesgos relativos a ocupaciones, máquinas y agentes más frecuentes en el mundo laboral, para evitar desigualdades en la información disponible entre los trabajadores.



De igual forma, las actividades formativas precisan de uniformización y estandarización de sus planes atendiendo al nivel, materia impartida y destinatario (trabajadores o técnicos), con el fin de facilitar la movilidad laboral y disminuir los costes empresariales. En este sentido, el análisis y revisión del sistema de formación universitaria de técnicos de nivel superior, se considera prioritario para que los conocimientos adquiridos se adapten totalmente a la realidad empresarial.

En cuanto a una efectiva integración y gestión de la prevención de riesgos laborales, es conveniente el diseño, mantenimiento, mejora, difusión y ayuda a la utilización de sistemas informáticos que hagan posible una colaboración en línea, y un registro único, con el claro objetivo de facilitar el cumplimiento de las obligaciones preventivas de una forma sencilla, práctica y eficaz, de cara a la gestión de las evaluaciones de riesgos laborales, la coordinación de actividades empresariales, planificación de las actividades preventivas, formación, etc.

Al igual que la gestión del resto de disciplinas de prevención de riesgos laborales, la vigilancia de la salud requiere de una labor de unificación en su gestión, además de la determinación y unificación de sus protocolos. Con ello se pretende aumentar la eficiencia, evitando duplicidades y el empleo de recursos innecesarios.

Otro aspecto importante para facilitar una efectiva gestión preventiva es la importancia de promover buenas prácticas e impulsar su difusión en todos los niveles de la empresa, tanto a los empresarios como a los trabajadores, aumentando también su permeabilidad a la cultura preventiva.

Destacable es, por otro lado, el papel de la investigación, el desarrollo y la innovación en materia de prevención de riesgos laborales. Es conveniente la elaboración de planes dirigidos especialmente a distinguir causas y factores atribuibles al ámbito estrictamente laboral de aquellos en los que puede haber interferencia de otros ámbitos con especial énfasis en los trastornos musculoesqueléticos, los riesgos psicosociales y las enfermedades profesionales en general. También sería conveniente el diseño, desarrollo, mantenimiento y mejora de sistemas para facilitar un envejecimiento laboral activo.

Entre las medidas propuestas en relación a los planes preventivos, se plantea la elaboración de planes preventivos específicos con objetivos especiales, cuyos destinatarios se enumeran a continuación:

- Empresas con uno o más accidentes graves o mortales, o con más de un accidente de trabajo leve.
- Trabajadores por cuenta propia o ajena que hayan sufrido más de un accidente leve o grave.
- Ocupaciones con un índice de incidencia superior a la media nacional.
- Trastornos músculo-esqueléticos.
- Continuación del «Plan Prevea».
- Implantación comprometida y desarrollo de programas de rehabilitación y readaptación profesional para la reincorporación de trabajadores accidentados al mundo laboral.

Una de las medidas implantadas durante la anterior Estrategia Española de Seguridad y Salud 2007-2012, fue la creación de un sistema para la gestión de reclamaciones y litigios relativos a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, demostrando éste sus cualidades, motivo por el cual se considera conveniente la inclusión de su mantenimiento y mejora en la nueva Estrategia.

Siguiendo esta línea, se plantea el diseño, desarrollo, mantenimiento y mejora de un sistema en el que la notificación e información estadística de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y la inclusión en el mismo de criterios de identificación e información por los servicios públicos de salud, sean únicos. Por otro lado, con el firme propósito de garantizar un servicio de calidad asistencial se propone como medida, la realización periódica de análisis de calidad de mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social y de los servicios de prevención ajenos, propios y mancomunados.

Por último, sin perjuicio de la existencia de las administraciones públicas de ámbito estatal y autonómico, y sus correspondientes organismos, se definen como agentes especialmente relevantes para la promoción, información, formación y ayuda a la integración y mejora continua de la gestión, investigación desarrollo e innovación a:

- Las organizaciones empresariales y sindicales.
- Las mutuas de accidentes de trabajo, y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.



- Los servicios de prevención ajenos, propios y mancomunados.

Estos son los resultados obtenidos de las encuestas realizadas en empresas y los resultados del panel de expertos participantes pertenecientes a organizaciones empresariales, a la fecha de redacción del presente informe, no teniendo necesariamente que corresponder con las que en un futuro se realicen por las organizaciones empresariales en el momento de redacción de la futura Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2020.

7. FUENTES DOCUMENTALES CONSULTADAS

- Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores. (Directiva Marco).
- Estrategia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2007-2012. (Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 21 de febrero de 2007, Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo: Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo, 2007-2012 [COM (2007) 62 final, no publicada en el Diario Oficial]).
- “Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012)”. Subdirección Técnica - Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). 2011.
- “Balance del Primer Plan de Acción de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012)” – Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). 2008.
- “Balance del Segundo Plan de Acción de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012)” – Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). 2010.
- “Estado actual de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012)”. Subdirección Técnica - Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). 30 noviembre 2011.
- “Plan Nacional de Formación en PRL”. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). 2011.
- “Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”. Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS). 2011.
- “El balance de la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012”. Acción preventiva. Revista sobre la prevención de riesgos laborales de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). 2011. Nº1.
- “Estudio de la contribución de algunas políticas públicas en materia de prevención, en el marco de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012)”. Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). 2012. Acción AD-0009/2011 Acción Directa de CEOE, financiada por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE de 10 de noviembre de 1995).
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE de 31 de enero de 1997).
- Programa voluntario de Reducción de Accidentes, Prevea. Documento aprobado por el Pleno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, celebrado el día 15 de octubre de 2008.
- Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral (BOE de 1 de abril de 2010).
- Orden TIN/1448/2010, de 2 de junio, que desarrolla el Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo (BOE de 4 de junio de 2010).
- Orden TIN/41/2011, de 18 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011 (BOE de 20 de enero de 2011).
- Orden TIN/1512/2011, de 6 de junio, por la que se prorrogan los plazos establecidos en la disposición

transitoria segunda de la Orden TIN/1448/2010, de 2 de junio (BOE de 7 de junio de 2011).

- Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laboral (BOE de 13 de diciembre de 2003).
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE de 29 de junio de 1994).
- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales (BOE de 31 de enero de 2004).
- Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de Formación Profesional para el Empleo (BOE de 11 de abril de 2007).
- Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad (BOE de 31 de enero de 2008).
- Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, que desarrolla el RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención (BOE de 28 de septiembre de 2010).
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajador autónomo (BOE de 12 de julio de 2007).
- Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio (BOE de 23 de diciembre de 2009).
- Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención; el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción (BOE de 23 de marzo de 2010).
- Orden TAS/2947/2007, de 8 de octubre, por la que se establece el suministro a las empresas de botiquines con material de primeros auxilios en caso de accidente de trabajo, como parte de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social (BOE de 11 de octubre de 2007).
- Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción (BOE de 25 de agosto de 2007).
- Resolución de 1 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se inscribe en el registro y publica el IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (BOE de 17 de agosto de 2007).
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE de 8 de agosto de 2000).
- Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción (BOE de 25 de octubre de 1997).
- Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención (BOE 4 de julio de 2011).
- Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (BOE 29 de noviembre de 2006).
- Orden TIN/442/2009, de 24 de febrero, por la que se modifica la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (BOE 28 de febrero de 2009).
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE de 11 de octubre de 2011).
- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de seguridad social (BOE de 2 de agosto de 2011).
- Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública (BOE de 5 de octubre de 2011).
- Real Decreto 1630/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la prestación de servicios sanitarios

y de recuperación por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social (BOE de 22 de noviembre de 2011).

- Plan Integral para la Prevención y Corrección del Fraude Fiscal, Laboral y a la Seguridad Social”, aprobado el 5 de marzo de 2010.
- Documento base para la elaboración de la estrategia OSH 2013-2020, por el GT “Strategy” del Advisory Committee for Occupational Safety and Health Borrador future Versión

BIBLIOWEB

<http://www.empleo.gob.es/> Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

<http://www.oect.es/> Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo.

<http://www.insht.es/> Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

<http://www.prl.ceoe.es/> CEOE. Prevención de Riesgos Laborales.

<http://www.ine.es/>Instituto Nacional de Estadística.

ANEXOS

ANEXO I. CUESTIONARIO PARA EMPRESAS “ESTUDIO SOBRE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2007-2012 EN LA COMUNIDAD EMPRESARIAL”

ANEXO II. GUIÓN DE EXPERTOS.MÉTODO PANEL DE EXPERTOS. PRIMERA CIRCULACIÓN.

ANEXO III. GUIÓN DE EXPERTOS. MÉTODO PANEL DE EXPERTOS. SEGUNDA CIRCULACIÓN.

CUESTIONARIO PARA EMPRESAS “ESTUDIO SOBRE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2007-2012 EN LA COMUNIDAD EMPRESARIAL”

Le agradeceríamos que invirtiera parte de su tiempo en responder detenidamente este cuestionario. No existe respuesta buena o mala. Si no entiende alguna pregunta marque NS/NC. Recordarle que los datos obtenidos a través de este cuestionario son **anónimos y confidenciales** y que serán utilizados con fines estadísticos. Muchas gracias por su colaboración.

1. La simplificación de la documentación preventiva (simplificar en un solo documento el plan de prevención, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva) en empresas de menos de 50 trabajadores que no desarrollen actividades de las recogidas en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención.	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
2. La eliminación de la obligatoriedad de realizar auditoría en empresas de menos de 50 trabajadores, que no pertenecen al Anexo I y que asumen la prevención con medios propios.	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
3. La ampliación del número de trabajadores por empresa con respecto a la posibilidad de la asunción personal por parte del empresario de la actividad preventiva.	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
4. Las herramientas de asesoramiento Prevencion10, Evalúa-t, Programa Stop riesgos Laborales etc., puestas en marcha por la Administración.	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
5. El “Plan Prevea”, programa voluntario orientado a la reducción de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
6. El sitio web de la Red Española de Seguridad y Salud en el Trabajo como referencia en la búsqueda de proveedores relacionados con la prevención de riesgos laborales.	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
7. La normativa de desarrollo de la ley de la subcontratación en el sector de la construcción.	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
8. Establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales para empresas que contribuyan especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral como incentivo para conseguir reducir los accidentes en el trabajo.	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
9. Los programas de control y vigilancia del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales desarrollados por parte de la Inspección de Trabajo.	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
10. Las medidas encaminadas a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores autónomos.	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
11. Los planes de modernización de equipos de trabajo, como el Plan Renove de Equipos de Trabajo Obsoletos.	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
12. La organización mediante recursos propios de la actividad preventiva por parte de las empresas.	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC

13. Bonificaciones para contratar trabajadores designados o para establecer recursos preventivos propios.	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
14. Favorecer la formación de los trabajadores para el desempeño de funciones de nivel básico, medio o superior con el fin de lograr la asunción de la actividad preventiva con recursos propios.	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
15. Los criterios de calidad y eficacia exigidos a los Servicios de Prevención.	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
16. La exigencia de que el Servicio de Prevención Ajeno esté obligado a contar con los servicios materiales y humanos en todas las disciplinas (Especialidades Técnicas y Vigilancia de la Salud).	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
17. Programas de gestión telemática de aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales (como el SERPA que registra las entidades especializadas).	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
18. La exigencia a los Servicios de Prevención Ajenos de una dotación mínima de recursos humanos y materiales.	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
19. Actuaciones de asesoramiento in situ (presencial) en las empresas con el objetivo de promover el cumplimiento de las obligaciones preventivas empresariales.	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
20. Actuaciones de asesoramiento in situ (presencial) en las empresas con el objetivo de impulsar el cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y su cooperación con el empresario.	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
21. La implicación de los representantes de los trabajadores en la organización y desarrollo de la prevención en la empresa.	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
22. El acuerdo en el seno de los Comités de Seguridad y Salud sobre la modalidad de organización preventiva.	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
23. La implicación de los trabajadores en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas.	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
24. La implicación de los trabajadores en la organización y desarrollo de la prevención en la empresa mejora el sistema preventivo de la misma.	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
25. El refuerzo de la seguridad jurídica en relación con el cumplimiento de las obligaciones preventivas empresariales.	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
26. La integración de la prevención de riesgos laborales en el resto de políticas públicas del país.	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
27. La concienciación sobre la prevención de riesgos laborales en la sociedad española en la política educativa.	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
28. Consolidación de la cultura de la prevención a través de actuaciones desde la enseñanza primaria, secundaria y bachillerato.	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC

29.El desarrollo de campañas de concienciación y sensibilización para la reducción de la siniestralidad laboral y la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
30.La actuación de los medios de comunicación en fomento de la cultura preventiva en el país.	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
31.Web del Observatorio Estatal de las Condiciones de Trabajo para encontrar información relacionada con las condiciones de trabajo y sus consecuencias para la salud de los trabajadores.	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
32.Datos sobre la siniestralidad laboral y enfermedades profesionales de carácter sectorial.	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
33.Datos de siniestralidad y enfermedades profesionales actualizadas.	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
34.Actividades de investigación, desarrollo e innovación (I+D+I) en materia de prevención de riesgos laborales orientadas al análisis, la detección y la eliminación de las causas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
35.Actividades de investigación, desarrollo e innovación (I+D+I) dirigidas al conocimiento de riesgos laborales nuevos o emergentes.	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
36.La promoción del acceso a la formación en materia de prevención de riesgos laborales de trabajadores con mayores necesidades formativas (trabajadores de PYMES, trabajadores con baja cualificación, jóvenes, inmigrantes y personas con discapacidad).	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
37.La inclusión en los módulos de formación profesional reglada (FP) de técnicas operativas relacionadas con la prevención de riesgos laborales con su correspondiente "resultado de aprendizaje" o criterio de evaluación.	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
38.La existencia de un Plan Nacional de Formación en Prevención de Riesgos Laborales.	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
39.Conocimiento sobre el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la Inspección e Trabajo y Seguridad Social y la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
40.La contribución de las políticas actuales han contribuido a una mejora de las condiciones de trabajo en España.	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
41.La mejora de la cultura preventiva en España en los últimos 5 años.	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC

42. Señale qué líneas de actuación considera que deben tenerse en cuenta en la nueva ESST:

- Actuaciones dirigidas al cumplimiento normativo a través del desarrollo de normativa.
- Fomento de tutorización o mentoring para la implantación efectiva de la prevención por medios propios en las empresas.
- Nuevas líneas de asesoramiento in situ a empresas de entre 1 y 6 trabajadores.
- Continuación de líneas de asesoramiento in situ a empresas entre 6 y 50 trabajadores sin representantes de los trabajadores.
- Nuevas campañas de la Inspección de Trabajo del cumplimiento normativo por parte de las empresas, centradas en riesgos específicos.
- Nuevos sistemas de bonificaciones a empresas como incentivo a reducir la siniestralidad.
- Formación como línea de actuación permanente.
- Fomento del diálogo social sectorial.
- Investigación de riesgos emergentes: nuevos riesgos derivados de innovaciones técnicas (exposición radiación UV, nanopartículas...), o de la evolución social (teletrabajo, equilibrio entre trabajo y vida social...).
- Mejora de las capacidades de empresarios y trabajadores y sus representantes.
- Actuaciones dirigidas a la colaboración entre las distintas Administraciones Públicas.
- Promoción de la cultura preventiva a través de la integración, la gestión proactiva en la empresa, el liderazgo, la implicación de los trabajadores en la gestión, la compartición de información con los trabajadores y la mejora de sus competencias en SST.
- Otras:

**“ESTUDIO SOBRE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LA ESTRATEGIA
ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2007-2012 EN LA
COMUNIDAD EMPRESARIAL”
DELPHI 2ª RONDA**

MARCO TEÓRICO DEL GUIÓN DELPHI 2ª RONDA

En el desarrollo del proyecto se plantea la evaluación de un panel Delphi electrónico, en el que están participando especialistas de las diferentes áreas relacionadas con el objeto de estudio: Impacto de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 en la comunidad empresarial.

En aplicación de la metodología del Delphi descrita junto al guion anterior se ha realizado el análisis de las opiniones recibidas por los expertos y se ha elaborado un segundo guion, que se adjunta a continuación para recoger los puntos de acuerdo o desacuerdo del panel de expertos sobre las primeras conclusiones obtenidas.

Se dejarán **4 días** hábiles de plazo para la recepción de las informaciones.

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones correspondientes a las principales conclusiones de la primera ronda del Panel Delphi sobre el Estudio de evaluación de impacto.

Solicitamos que señale su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones, siendo 1 el grado de menor acuerdo (en completo desacuerdo) y el 4 el grado de mayor acuerdo (totalmente de acuerdo). Para ello, marque el número que corresponda en la casilla destinada a tal efecto. Gracias por su colaboración.

AFIRMACIONES

	1	2	3	4
1. Existe bastante más sensibilización y concienciación en materia preventiva en España a raíz de la puesta en marcha de la EESST.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Es importante la puesta a disposición de las PYMES de instrumentos que favorezcan el cumplimiento de la normativa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Las medidas adoptadas en relación con la simplificación de la documentación preventiva han favorecido poco el cumplimiento de la normativa de prevención.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Las medidas adoptadas en relación con la eliminación de la obligatoriedad de realizar auditorías en empresas de menos de 50 trabajadores han favorecido poco el cumplimiento de la normativa en prevención.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Las medidas adoptadas en relación con la posibilidad de desarrollar personalmente la actividad preventiva en empresas de hasta 10 trabajadores han favorecido el cumplimiento de la normativa preventiva.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. El Plan Prevea ha favorecido poco el cumplimiento de la normativa en prevención.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. La puesta en marcha de herramientas de asesoramiento público al empresario como Prevención10, Evalua-t, ProgramaStop-Riesgos Laborales, etc., ha favorecido poco el cumplimiento de la normativa en prevención.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Se debería invertir más esfuerzo en la difusión de las herramientas anteriores puestas en marcha en virtud de la EESST.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. La promoción de la web Red Española de Seguridad y Salud en el Trabajo ha favorecido poco al cumplimiento de la normativa en prevención.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Sería necesario avanzar hacia el diseño de un sistema preventivo que tenga en cuenta características, actividad económica y tamaño de las empresas, con una orientación a resultados más que a gestión documental.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Los programas de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa en pRL de la ITSS son útiles para reducir la siniestralidad, sobre todo en PYMES.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Sería necesario evitar el exceso de regulación normativa y, en cualquier caso, que la citada regulación se asiente sobre los principios de seguridad jurídica y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

AFIRMACIONES

	1	2	3	4
13. La existencia de sistemas de incentivos para la reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a la Seguridad Social son poco motivadores para conseguir reducir los accidentes de trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Es conveniente incentivar a las empresas que integran la prevención de riesgos laborales en su política de prevención.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. La asunción de la prevención mediante recursos propios ayuda bastante a mejorar la eficacia y calidad del sistema de prevención en la empresa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. El establecimiento de fuertes criterios de calidad y eficacia a los Servicios de Prevención a través de exigentes desarrollos normativos ayuda poco a mejorar la eficacia y calidad del sistema de prevención.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Las Organizaciones Empresariales y Sindicales han desarrollado un papel bastante significativo en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo a través del diálogo social y actuaciones conjuntas de asesoramiento a las empresas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Líneas de actuación de asesoramiento y de información como visitas in situ a empresas de entre 6 y 50 trabajadores que carezcan de representación de los trabajadores con el objetivo de asesorarles contribuyen bastante a la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Una mayor implicación positiva de los representantes de los trabajadores en la organización y desarrollo de la prevención de los riesgos laborales en la empresa es bastante necesario.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Es muy necesaria la promoción de actuaciones dirigidas a implicar a los trabajadores en el cumplimiento de sus obligaciones en prevención de riesgos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Reforzar la seguridad jurídica permitiría un mejor y más eficaz cumplimiento de las obligaciones preventivas empresariales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. La prevención de riesgos laborales está siendo poco integrada en las demás Políticas públicas del país (laboral, seguridad social, educación, industrial, medioambiental, políticas sectoriales...).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. El desarrollo de campañas de concienciación y sensibilización es una herramienta bastante eficaz en la reducción de la siniestralidad laboral y la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. El Observatorio Estatal de las condiciones de Trabajo es sitio de referencia de información de las Condiciones de Trabajo en España.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

AFIRMACIONES

	1	2	3	4
25. Es necesaria una mejora de los sistemas de información e investigación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Es conveniente avanzar en la mejora del conocimiento causal de la siniestralidad laboral.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. Es necesaria una mejor coordinación de los sistemas de información entre las Administraciones públicas así como de las fuentes de información que disponen de cara a diseñar políticas de futuro y medidas concretas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. La actualización y conocimiento de los datos de siniestralidad y enfermedades profesionales ayuda bastante en la lucha contra la siniestralidad en el trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. Es muy necesario promover el acceso a la formación en materia de prevención de riesgos laborales de trabajadores con mayores necesidades formativas (trabajadores de PYMES, trabajadores con baja cualificación, jóvenes inmigrantes y personas con discapacidad).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. Los módulos de formación profesional reglada (FP) deberían incluir técnicas operativas relacionadas con la prevención de riesgos laborales con su correspondiente "resultado de aprendizaje" o criterio de evaluación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es un organismo muy eficaz para potenciar la cultura preventiva.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un organismo poco eficaz para potenciar la cultura preventiva.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33. La Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales es un organismo bastante eficaz para potenciar la cultura preventiva.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34. La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo es un Organismo bastante eficaz para potenciar la cultura preventiva.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35. La participación institucional en la prevención de riesgos ha mejorado a raíz de la puesta en marcha de la EESST.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

GUIÓN DE EXPERTOS MÉTODO DELPHI

1. EL MÉTODO DELPHI

En el desarrollo del proyecto se plantea el desarrollo de un panel Delphi electrónico, conformado por especialistas de las diferentes áreas relacionadas

Este método presenta las siguientes características fundamentales:

- **Anonimato:** durante el panel Delphi, ningún experto conoce la identidad de los otros miembros del grupo de debate.
- **Iteración y realimentación controlada:** la iteración se consigue al presentar varias veces el cuestionario. Como, además, se presentan los resultados obtenidos en la circulación previa, se consigue que los expertos vayan conociendo los distintos puntos de vista y puedan ir modificando su opinión si los argumentos presentados les parecen más apropiados que los que mantenían inicialmente.
- **Intensificación de la información:** el número de factores o elementos que es considerado por un grupo es mayor que el que podría ser tenido en cuenta por una sola persona.

2.OBJETIVOS

Los objetivos específicos que pretenden alcanzarse en esta etapa son:

- Conocerla percepción por parte de la comunidad empresarial del impacto de la EESST en las empresas.
- Análisis de las líneas de actuación definidas en la EESST para cada uno de los objetivos fijados y su valoración a la consecución de los mismos.
- Definir líneas de actuación para alcanzar nuevos objetivos que pudieran plantearse para una posible futura ESST 2013-2020.

3. FUNCIONAMIENTO

La metodología del Delphi diseñada incluye las siguientes etapas clave:

- **Primera circulación:** se envía un guión a los panelistas, estructurado a modo de cuestionario, con los argumentos planteados. Dicho guión, deberá ser cumplimentado y remitido en un plazo de **7 días hábiles**.
- El equipo consultor realiza la explotación de las opiniones recibidas y elabora un informe preliminar de las conclusiones del Delphi.
- **Segunda circulación:** Este informe se envía a los expertos participantes en el Delphi, quienes deberán opinar y exponer sus puntos de acuerdo o desacuerdo sobre las primeras conclusiones obtenidas. Se dejarán **6 días hábiles** de plazo para la recepción de las informaciones.
- Finalmente, se realizará la explotación definitiva de los resultados que serán incluidos en el Informe Final del Estudio.

Guión DELPHI 1ª ronda

1. ¿Considera que existe una mayor sensibilización y concienciación de la cultura preventiva en España a raíz de la puesta en marcha de la EESST?

No Un poco Bastante más Mucho más

¿Por qué?

2. ¿Según su opinión, las siguientes actuaciones específicas han favorecido el cumplimiento de la normativa preventiva por parte de las PYMES?

■ Simplificación de la documentación de prevención de riesgos laborales

- No ha favorecido nada. Ha favorecido poco.
 Ha favorecido bastante. Ha favorecido mucho.

■ Dispensación de la necesidad de Auditorías en empresas de hasta 50 trabajadores que organicen su sistema de prevención con recursos propios y que no pertenezcan al Anexo I.

- No ha favorecido nada. Ha favorecido poco.
 Ha favorecido bastante. Ha favorecido mucho.

■ Posibilidad de desarrollar personalmente el empresario la actividad preventiva en empresas de hasta 10 trabajadores.

- No ha favorecido nada. Ha favorecido poco.
 Ha favorecido bastante. Ha favorecido mucho.

■ Plan Prevea para empresas de hasta 50 trabajadores de alta siniestralidad.

- No ha favorecido nada. Ha favorecido poco.
 Ha favorecido bastante. Ha favorecido mucho.

■ Puesta en marcha de herramientas de asesoramiento público al empresario que asuma por medios propios la actividad preventiva en empresas de hasta 10 trabajadores como Prevencion10, Evalua-t, Programa Stop-Riesgos Laborales.

- No ha favorecido nada. Ha favorecido poco.
 Ha favorecido bastante. Ha favorecido mucho.

■ Potenciación de la web Red Española de Seguridad y Salud en el trabajo como una red de proveedores españoles de información en materia de prevención de riesgos laborales.

- No ha favorecido nada. Ha favorecido poco.
 Ha favorecido bastante. Ha favorecido mucho.

¿Por qué?

3. ¿Considera que el desarrollo de normativa en prevención (modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención, Ley de subcontratación en el sector de la construcción...) es una herramienta eficaz para el cumplimiento de la normativa en prl en las empresas?

- Nada eficaces. Poco eficaces.
 Bastante eficaces. Muy eficaces.

4. ¿Cree que programas de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa en prl de la Inspección de Trabajo son eficaces para reducir la siniestralidad, sobre todo en PYMES?

- Nada eficaces. Poco eficaces.
 Bastante eficaces. Muy eficaces.

¿Por qué?

5. ¿Piensa que sistemas de incentivos como la reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a la Seguridad Social de las empresas con baja siniestralidad son motivadoras para conseguir reducir los accidentes de trabajo?

- Nada motivadoras. Poco motivadoras.
 Bastante motivadoras. Muy motivadoras.

6. ¿Cree que la asunción de la prevención mediante recursos propios ayuda a mejorar la eficacia y calidad del sistema de prevención en la empresa?

- No ayuda nada. Ayuda poco.
 Ayuda bastante. Ayuda mucho.

¿Por qué?

7. Según su opinión ¿el establecimiento de fuertes criterios de calidad y eficacia a los Servicios de Prevención a través de exigentes desarrollos normativos ayuda a mejorar la eficacia y calidad del sistema de prevención?

- No ayuda nada. Ayuda poco.
 Ayuda bastante. Ayuda mucho.

8. ¿Considera que las Organizaciones Empresariales y Sindicales han desarrollado un papel significativo en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo a través el diálogo social y actuaciones conjuntas de asesoramiento a las empresas?

- Nada significativo Poco significativo
 Bastante significativo. Muy significativo.

¿Por qué?

9. ¿Considera que líneas de actuación de asesoramiento y de información como visitas in situ a empresas de entre 6 y 50 trabajadores que carezcan de representación de los trabajadores con el objetivo de asesorarles contribuyen a la mejora de la seguridad y salud en el trabajo?

- No contribuye nada. Contribuyen poco.
 Contribuyen bastante. Contribuyen mucho.

¿Por qué?

10. ¿Ve necesario una mayor implicación positiva de los representantes de los trabajadores en la organización y desarrollo de la prevención de los riesgos laborales en la empresa?

- Nada necesario. Poco necesario.
 Bastante necesario. Muy necesario.

11. ¿Considera necesario la promoción de actuaciones dirigidas a implicar a los trabajadores en el cumplimiento de sus obligaciones en prevención de riesgos?

- Nada necesario. Poco necesario.
 Bastante necesario. Muy necesario.

12. ¿Reforzar la seguridad jurídica permitiría un mejor y más eficaz cumplimiento de las obligaciones preventivas empresariales?

- Totalmente en desacuerdo. En desacuerdo.
 Bastante de acuerdo. Totalmente de acuerdo.

13. ¿Opina que la prevención de riesgos laborales está siendo integrada satisfactoriamente en las demás Políticas públicas del país (laboral, seguridad social, educación, industrial, medioambiental, políticas sectoriales...)?

- Nada. Poco.
 Bastante Mucho.

¿Por qué?

14. Según su opinión ¿el desarrollo de campañas de concienciación y sensibilización son una herramienta eficaz en la reducción de la siniestralidad laboral y la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo?

- Nada eficaces. Poco eficaces.
 Bastante eficaces. Muy eficaces.

15. ¿Considera que el Observatorio Estatal de las condiciones de Trabajo es sitio de referencia de información de las Condiciones de Trabajo en España?

- En absoluto En algunas ocasiones
 En bastantes ocasiones Es un gran referente.

16. ¿Cree necesaria una mejora de los sistemas de información e investigación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo?

- Es necesaria una gran mejora.
 En algunos aspectos conviene mejorar.
 En bastantes aspectos conviene mejorar.
 No es necesaria una mejora.

¿Por qué?

17. ¿La actualización y conocimiento de los datos de siniestralidad y enfermedades profesionales ayuda en la lucha contra la siniestralidad en el trabajo?

- No ayudan en absoluto
 Ayudan en algunas situaciones.
 Ayudan en bastantes situaciones
 Ayudan absolutamente en todos los aspectos en la lucha contra la siniestralidad en el trabajo.

18. ¿Cree necesario promover el acceso a la formación en materia de prevención de riesgos laborales de trabajadores con mayores necesidades formativas (trabajadores de PYMES, trabajadores con baja cualificación, jóvenes, inmigrantes y personas con discapacidad)?

- Nada necesario. Poco necesario.
 Bastante necesario. Muy necesario.

19. ¿Los módulos de formación profesional reglada (FP) deberían incluir técnicas operativas relacionadas con la prevención de riesgos laborales con su correspondiente "resultado de aprendizaje" o criterio de evaluación?

- No deberían incluirlas.
 Deberían incluir algunas técnicas operativas.
 Deberían incluir bastantes técnicas operativas.
 Sí, deberían incluirlas.

20. Según su opinión ¿son eficaces para potenciar la cultura preventiva las actividades que llevan a cabo los siguientes instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales son eficaces para potenciar la cultura preventiva?

■ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

- Nada eficaces. Poco eficaces.
 Bastante eficaces. Muy eficaces.

■ Inspección de Trabajo y Seguridad Social

- Nada eficaces. Poco eficaces.
 Bastante eficaces. Muy eficaces.

■ Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales

- Nada eficaces. Poco eficaces.
 Bastante eficaces. Muy eficaces.

■ Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Nada eficaces. Poco eficaces.
 Bastante eficaces. Muy eficaces.

¿Por qué?

21. ¿Cree que la EESST ha conseguido mejorar la participación institucional en la Prevención de riesgos?

- No ha conseguido mejorarla.
 En algunos aspectos.
 En bastantes aspectos
 Sí ha conseguido mejorarla.

¿Por qué?

22. Señale qué líneas de actuación considera que deben tenerse en cuenta en la nueva ESST:

- Actuaciones dirigidas al cumplimiento normativo a través del desarrollo de normativa
- Fomento de tutorización o mentoring para la implantación efectiva de la prevención por medios propios en las empresas.
- Nuevas líneas de asesoramiento in situ a empresas de entre 1 y 6 trabajadores
- Continuación de líneas de asesoramiento in situ a empresas entre 6 y 50 trabajadores sin representantes de los trabajadores
- Nuevas campañas de la Inspección de Trabajo del cumplimiento normativo por parte de las empresas, centradas en riesgos específicos
- Nuevos sistemas de bonificaciones a empresas como incentivo a reducir la siniestralidad
- Formación como línea de actuación permanente
- Fomento del diálogo social sectorial
- Investigación de riesgos emergentes: nuevos riesgos derivados de innovaciones técnicas (exposición radiación UV, nanopartículas...), o de la evolución social (teletrabajo, equilibrio entre trabajo y vida social...)
- Mejora de las capacidades de empresarios y trabajadores y sus representantes
- Actuaciones dirigidas a la colaboración entre las distintas Administraciones Públicas.
- Promoción de la cultura preventiva a través de la integración, la gestión proactiva en la empresa, el liderazgo, la implicación de los trabajadores en la gestión, la compartición de información con los trabajadores y la mejora de sus competencias en SST.

Indique otras líneas de actuación que considere se deben tener en cuenta en una nueva Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

COMENTARIOS FINALES QUE DESEE REALIZAR

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN