

# V PLAN DIRECTOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2017-2020





# ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	7
METODOLOGÍA.....	12

<b>PRIMERA PARTE: DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN PREVENTIVA DE LA COMUNIDAD DE MADRID.</b>
---

1. ANTECEDENTES.....	16
2. CONDICIONANTES.....	20
2.1. <i>Situación de los daños derivados del trabajo.</i> .....	20
2.2. <i>Marco social, económico y laboral.</i> .....	50
2.3. <i>Marco legal y competencial.</i> .....	52
2.4. <i>Instrumentos de planificación con incidencia en la situación preventiva.</i> .....	53
3. ANÁLISIS DAFO.....	56
3.1. <i>Debilidades.</i> .....	56
3.2. <i>Amenazas.</i> .....	59
3.3. <i>Fortalezas.</i> .....	59
3.4. <i>Oportunidades.</i> .....	61

<b>SEGUNDA PARTE: V PLAN DIRECTOR DE PREVENCIÓN DE RIEGOS LABORALES</b>
---

1. ÁMBITO TEMPORAL.....	62
2. ÁMBITO TERRITORIAL.....	62
3. MISIÓN Y VISIÓN.....	63
3.1. <i>Misión.</i> .....	63
3.2. <i>Visión.</i> .....	63

<b>4.</b>	<b>EJES DIRECTORES Y PROGRAMAS PREVENTIVOS ESTRATÉGICOS (PPE).</b> .....	<b>64</b>
<b>4.1.</b>	<b><i>EJE 1: “Impulsar, con la participación de los agentes sociales, una prevención de riesgos laborales más práctica y adaptada a la realidad de las empresas y los trabajadores”.</i></b> .....	<b>64</b>
<b>4.2.</b>	<b><i>EJE 2 “Potenciar la mejora y difusión de los conocimientos en materia de prevención de riesgos laborales”.</i></b> .....	<b>85</b>
<b>4.3.</b>	<b><i>EJE 3 “Promover la integración de la prevención y el desarrollo de competencias clave para una mayor difusión de la cultura preventiva”.</i></b> .....	<b>93</b>
<b>4.4.</b>	<b><i>EJE 4 “Consolidar las políticas públicas en materia de prevención de riesgos laborales y fortalecer el papel de los agentes sociales en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo, incrementando la coordinación entre todos los actores implicados”.</i></b> .....	<b>100</b>
<b>5.</b>	<b>EJES TRANSVERSALES.</b> .....	<b>109</b>
<b>5.1.</b>	<b><i>Eje Transversal nº1: Tipología de empresa.</i></b> .....	<b>109</b>
<b>5.2.</b>	<b><i>Eje Transversal nº2: Colectivos de trabajadores.</i></b> .....	<b>109</b>
<b>5.3.</b>	<b><i>Eje Transversal nº 3: Tipología de actividad.</i></b> .....	<b>110</b>
<b>5.4.</b>	<b><i>Eje Transversal nº 4. Territorialidad.</i></b> .....	<b>111</b>
<b>6.</b>	<b>PROGRAMACIÓN PREVENTIVA OPERATIVA (PPO).</b> .....	<b>112</b>
<b>7.</b>	<b>FINANCIACIÓN</b> .....	<b>113</b>

<p><b>TERCERA PARTE: EJECUCION, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL V PLAN DIRECTOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.</b></p>
--

<b>1.</b>	<b>EJECUCIÓN.</b> .....	<b>116</b>
<b>2.</b>	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.</b> .....	<b>116</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Evolución de la siniestralidad laboral por periodo de ejecución de los Planes Directores de la Comunidad de Madrid. ....</i>	<i>17</i>
<i>Tabla 2. Resumen de ejecución del IV Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales. ....</i>	<i>18</i>
<i>Tabla 3. Indicadores de ejecución del IV Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales. ....</i>	<i>19</i>
<i>Tabla 4. Accidentes laborales ocurridos en la Comunidad de Madrid. 2002-2015 .....</i>	<i>21</i>
<i>Tabla 5. Comparativa de la evolución del índice de incidencia por CCAA. 2002-2015 .....</i>	<i>23</i>
<i>Tabla 6. Comparativa por CCAA de evolución del índice de incidencia de los accidentes en jornada laboral. 2002-2015 .....</i>	<i>24</i>
<i>Tabla 7. Accidentes laborales ocurridos en la Comunidad de Madrid por gravedad de la lesión. 2002-2015</i>	<i>25</i>
<i>Tabla 8. Comparativa de la evolución de la siniestralidad por gravedad de la Comunidad de Madrid vs. España. 2002-2015.....</i>	<i>27</i>
<i>Tabla 9. Índice de incidencia de los accidentes en jornada laboral por sectores. 2008-2015 .....</i>	<i>28</i>
<i>Tabla 10. Evolución de los accidentes de trabajo por PNT. 2008-2015.....</i>	<i>32</i>
<i>Tabla 11. Evolución de los accidentes de trabajo por sobreesfuerzos. 2008-2015.....</i>	<i>32</i>
<i>Tabla 12. Distribución de los partes de EEPP por sexo. 2013-2015.....</i>	<i>44</i>
<i>Tabla 13. Media de edad por sexo de los partes de EEPP. 2013-2015. ....</i>	<i>44</i>
<i>Tabla 14. Accidentes de trabajo en jornada laboral. Desviación: sorpresa, miedo, violencia, agresión, amenaza. 2008-2015.....</i>	<i>48</i>
<i>Tabla 15. Accidentes de trabajo en jornada laboral. Lesión 11 daños psicológicos 2008-2015. ....</i>	<i>48</i>
<i>Tabla 16. causas relacionadas con factores psicosociales en los accidentes investigados por el irsst. 2013-2015.....</i>	<i>49</i>
<i>Tabla 17. Empresas y porcentaje por tamaño de la plantilla. Fuente INE. 2016.....</i>	<i>51</i>
<i>Tabla 18: Cuadro de financiación V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2017-2020.....</i>	<i>113</i>

Tabla 19. Estructura del V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid.

2017-2020 .....	115
-----------------	-----

**Índice de Gráficos.**

Gráfico 1. Evolución del índice de incidencia de accidentes de trabajo en jornada laboral. 2002- 2015 .....	22
Gráfico 2. Evolución comparativa de la siniestralidad laboral nacional vs. Comunidad de Madrid. Evolución del diferencial del índice de incidencia. 2002-2015 .....	23
Gráfico 3. Evolución del índice de incidencia de la Comunidad de Madrid vs. PIB.....	25
Gráfico 4. Evolución del índice de incidencia de los accidentes mortales en jornada laboral. 2002 -2015.....	26
Gráfico 5. Evolución del índice de incidencia de los accidentes graves en jornada laboral. 2002-2015.....	26
Gráfico 6. Evolución de los accidentes laborales en jornada laboral por sector. 2002 -2015. ....	27
Gráfico 7. Distribución de grupos de causas de los accidentes investigados por gravedad. 2013 -2015.....	33
Gráfico 8. Piramide de edad y sexo de los accidentes de trabajo en jornada labroal, 2013 -2015. ....	34
Gráfico 9. Distribución de los accidentes sufridos por mujeres por ocupación. 2013 -2015 .....	35
Gráfico 10. Distribución de los accidentes sufridos por mujeres por forma del accidente. 2013 -2015.....	36
Gráfico 11. Distribución de los accidentes sufridos por trabajadores de nacionalidad no española por ocupación. 2013 -2015.....	36
Gráfico 12. Evolución de los partes de EEPP comunicados por CEPROSS. 2007-2015 .....	41
Gráfico 13. Evolución de los partes de EEPP por sexo. 2007-2015 .....	42
Gráfico 14. Evolución de los partes de EEPP por grupo de enfermedades. 2007 -2015 .....	43
Gráfico 15. Distribución de los partes de EEPP por sectores económicos. 2007 -2015 .....	43
Gráfico 16. Evolución de los partes de EEPP por sectores económicos. 2007 -2015.....	44
Gráfico 17. Distribución de los partes de EEPP por grupo de enfermedad y grupo de edad. 2013-2015.....	45
Gráfico 18. Distribución de los partes de EEPP por tipo de cierre. 2013 -2015.....	46
Gráfico 19. Distribución de los partes de EEPP por tipo de cierre y grupo de enfermedad. 2013 -2015.....	46



## PRESENTACIÓN

Mediante este V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales para los años 2017-2020, la Comunidad de Madrid va a seguir dando cumplimiento a los mandatos, recogidos en los artículos 40.2 de la Constitución Española y 5 de Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, de instrumentar una política pública dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud en el trabajo.

Con este nuevo Plan se pretende, en efecto, dar continuidad y reforzar las políticas desarrolladas en este terreno, guiadas a través de los sucesivos Planes Directores aprobados, los cuales han resultado unos instrumentos útiles en la tarea de promover que el desarrollo económico vaya acompañado de una mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral en nuestra Región. Desde 2002, año en que se empezó a ejecutar el I Plan Director, el PIB de la Región ha crecido más de un 50%, mientras que siniestralidad laboral se ha reducido en torno a un 57%, lo que ha llevado a que la Comunidad de Madrid registre la siniestralidad más baja de todas la CCAA.

Estos resultados se deben, sin duda, a la actuación de los principales protagonistas en materia de prevención de riesgos laborales, empresas y trabajadores, debiéndose, asimismo, subrayar y poner en valor el continuado diálogo y consenso que sobre esta materia se ha producido en nuestra Región entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y entre éstas y los sucesivos Gobiernos de la Región. También este V Plan Director es, como los planes precedentes, producto de un continuado trabajo de diálogo social que ha cristalizado en un Acuerdo del que participan la Comunidad de Madrid, CEIM-Confederación Empresarial de Madrid-CEOE, CC.OO-Madrid y UGT-Madrid.

Siendo importantes los elementos de continuidad en torno al V Plan Director, no lo son menos aquellos otros más novedosos, la mayoría de los cuales responden a la necesidad de afrontar retos pendientes en materia de seguridad y salud, de modo tal que el nuevo Plan Director siga siendo un instrumento eficaz para combatir la siniestralidad laboral y contribuir a la calidad del empleo en nuestra Comunidad.

En la propia metodología de elaboración del V Plan Director se han introducido aspectos novedosos. Una metodología que nace también del consenso con los agentes sociales y que gracias a un proceso intenso de trabajo y diálogo ha llevado a un análisis más profundo de la siniestralidad laboral en nuestra Región, así como a un diagnóstico de la situación de la prevención de riesgos laborales en la misma, identificando debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de mejora (análisis DAFO), como paso previo a la determinación de los ejes, líneas de actuación y objetivos del Plan. A efectos de todo ello, se constituyeron diversos grupos de trabajo, tanto a nivel interno en el seno del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST), como con los agentes sociales para la realización de propuestas técnicas y la adopción de acuerdos.

En cuanto a los grandes ejes directores definidos en este V Plan Director, un primer eje tiene por objetivo impulsar una prevención de riesgos laborales más práctica y adaptada a la realidad de las empresas y los trabajadores. De este eje cabe destacar, por su carácter novedoso, el refuerzo de ciertas actuaciones relativas a la investigación de los daños a la salud padecidos por los trabajadores y, en particular, las relacionadas con la calificación y prevención de enfermedades profesionales de especial relevancia. Del mismo modo, respecto a planes anteriores, destaca la atención que el presente Plan dedica a determinados riesgos de morfología cambiante, tales como los riesgos ergonómicos –muy influenciados por los cambios en la organización y equipos de trabajo y el progresivo envejecimiento de la población trabajadora-. También cabe subrayar el papel destacado que ocupan ciertas materias que, por diversos motivos, no siempre han merecido la debida atención desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, tales como son la seguridad vial, los riesgos psicosociales, las patologías no traumáticas o la protección de la seguridad y salud de los trabajadores autónomos.

Dentro de este primer eje, resulta asimismo reseñable la inclusión de una línea de actuación que, dentro de las funciones de control del IRSST, va dirigida a combatir del intrusismo profesional en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, dados los múltiples efectos negativos que ello genera.



La mejora en la generación y difusión de conocimientos en materia de prevención de riesgos laborales constituye otro de los grandes ejes directores de este V Plan. En este ámbito, el Plan persigue aprovechar el liderazgo en I+D+i de la Comunidad de Madrid, especialmente relevante para avanzar en el conocimiento sobre ciertos riesgos emergentes y poner en marcha innovaciones preventivas al compás de la evolución tecnológica, las nuevas formas de organización del trabajo o los cambios demográficos. De ahí que el Plan recoja por primera vez el propósito de promover, en colaboración con Universidades y otras entidades, plataformas estables de investigación en materia de prevención de riesgos laborales capaces de generar una transferencia de conocimientos a empresas y sectores productivos.

Por otra parte, en cuanto a la difusión de conocimientos, este V Plan también supone un significativo avance en tanto que apuesta por estrategia amplia que permita llegar al mayor número de destinatarios y de forma adaptada a sus características. Por ello, el Plan recoge objetivos dirigidos tanto a aprovechar las ventajas de las nuevas tecnologías para la difusión e intercambio de información, como a promover una mayor presencia de seguridad y salud laboral en los medios de comunicación en aras de una mayor sensibilización en esta materia del conjunto de la sociedad madrileña.

Un carácter innovador en su conjunto presenta también el tercero de ejes directores plasmados en este V Plan, mediante el cual se pretende contribuir a que los conceptos de “integración de la prevención” y “cultura preventiva” sean cada vez más una realidad palpable. En este sentido, se apuesta por promover en todos los integrantes de las organizaciones la adquisición y ejercicio de una serie de competencias sociales positivas (motivación, autoconfianza, autocontrol, asertividad, empatía, etc.) orientadas a crear climas laborales de seguridad y salud.

Desde este planteamiento, se impulsarán actuaciones formativas dirigidas a trabajadores, responsables jerárquicos, responsables en prevención, etc., y se promoverá que las organizaciones pongan en marcha actuaciones de diversa naturaleza que no sólo pueden mejorar el bienestar psicosocial, sino también favorecer la reducción de la siniestralidad laboral de todo tipo, modificando la percepción de los riesgos y fomentando comportamientos más seguros. En este último terreno, el Plan hace especial hincapié en

impulsar el liderazgo preventivo, de modo tal que las personas y estructuras con responsabilidades de mando sean capaces de influir positivamente en los demás, haciéndoles asumir un mayor compromiso con la seguridad y salud laboral.

Por su parte, el cuarto y último de los ejes directores de presente Plan Director persigue contribuir a la consolidación de las políticas públicas de seguridad y salud en el trabajo. Se pretende, de un lado, reforzar la cooperación administrativa en materia de prevención de riesgos laborales, promoviendo, por ejemplo, nuevas actuaciones de colaboración entre el IRSST y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que conjuguen equilibradamente el asesoramiento preventivo y el control del cumplimiento de la normativa en la materia. De otro lado, con este eje se apuesta claramente por una mayor integración de la prevención de riesgos laborales en las diversas políticas sectoriales llevadas a cabo en la Comunidad de Madrid, de ahí que se prevea intensificar la colaboración entre el IRSST y unidades de todas las Consejerías del Gobierno Regional.

Para la consolidación de las políticas públicas en materia preventiva, el presente V Plan considera, asimismo, necesario fortalecer el papel de los agentes sociales en las mismas, dada su especial capacidad para detectar necesidades preventivas, facilitando, por tanto, una ejecución eficaz de las políticas diseñadas. Y como elemento novedoso este mismo eje incorpora, en fin, una línea de actuación dirigida a promover un mayor compromiso con la prevención de riesgos laborales de las personas y organizaciones que desempeñan un papel en el sistema político-institucional.

Novedoso resulta, asimismo, el hecho de que este V Plan Director prevea que las líneas de actuación y objetivos recogidos en el mismo se concretarán a través de programaciones operativas de carácter anual, que constituirán la herramienta interna de gestión y ejecución del IRSST, cuyos resultados serán objeto de seguimiento y evaluación periódica el seno Consejo de Administración del citado Instituto y en el marco del diálogo social con los agentes sociales.

Finalmente, también cabe destacar que es la primera vez que el Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad incluye un compromiso inicial de financiación para el conjunto de actuaciones a desarrollar durante los años de vigencia del Plan; compromiso que se ha cifrado en 56.250.000 €.

En definitiva, este V Plan, integrado por 4 ejes directores, 4 ejes transversales, más de 50 líneas de actuación y más de 180 objetivos específicos, aspira a ser una estrategia de planificación idónea para desarrollar una política pública de prevención de riesgos laborales acorde con una sociedad moderna y comprometida, como la madrileña, que debe seguir avanzando en la mejora del bienestar laboral y en la evitación de los costes humanos, sociales y económicos, que representan los daños a la salud derivados del trabajo.

## METODOLOGÍA

Para la elaboración del V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid se ha contado con la colaboración y participación de CEIM, CCOO Madrid, UGT Madrid, agentes sociales más representativos de nuestra región, con el fin de alcanzar el consenso en las políticas preventivas a desarrollar durante el periodo de vigencia del Plan. A tal fin, se constituyeron los siguientes grupos de trabajo:

✓ Mesa de diálogo y de negociación.

Formada por los integrantes del Consejo de Administración del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST). La mesa adoptó acuerdos en relación al contenido del Plan Director a partir de los trabajos elaborados por el Grupo de Trabajo con los Agentes Sociales para propuestas Técnicas.

✓ Grupo de trabajo con Agentes Sociales para propuestas Técnicas.

Se constituyó un Grupo de Trabajo con Agentes Sociales para propuestas Técnicas, formado por los técnicos designados por los agentes sociales con representación en el Consejo de Administración (CCOO, UGT y CEIM) y por técnicos especialistas del IRSST. A través de este Grupo se analizaron y acordaron múltiples propuestas en relación a los ejes directores y objetivos específicos del Plan Director.

✓ Grupo Interno del IRSST.

Se constituyó un Grupo de Trabajo Interno, formado por técnicos especialistas del IRSST encargados de realizar los trabajos técnicos que han servido de base para las propuestas y acuerdos alcanzados en el seno de los otros grupos anteriormente citados. Este grupo ha permitido, además, que los técnicos del IRSST participen en el Plan Director desde la génesis del mismo, lo que facilitará su posterior ejecución.

Además de estos grupos de trabajo, para la elaboración del Plan Director también se han realizado diversas entrevistas y encuentros con diversos actores implicados en la prevención de riesgos laborales, tales como las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social,

asociaciones representativas de los servicios de prevención, y entidades auditoras, Colegios Profesionales, organizaciones representativas de los trabajadores autónomos y de la economía social, así como con otras instituciones vinculadas a la seguridad y salud en el trabajo.

El proceso de elaboración del presente V Plan Director ha estado compuesto de las siguientes fases:

**Fase Preliminar.** En esta fase se aprobó la metodología a aplicar para la elaboración del V Plan Director y se constituyeron los tres grupos de trabajo anteriormente reseñados.

**Fase I. Diagnóstico de la Situación.** En esta fase se analizaron los antecedentes y condicionantes para la elaboración del V Plan Director, que sirvieron de base para identificar las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades (análisis DAFO) del sistema preventivo en la Comunidad de Madrid.

**Fase II. Identificación de Ejes Directores y Transversales.** En esta fase se establecieron los ejes directores y transversales que permitieron orientar y definir el contenido del V Plan Director, así como su misión y visión.

**Fase III. Definición de los Programas Preventivos Estratégicos de cada Eje Director.** En esta fase, para cada uno de los ejes directores, se definieron unos Programas Preventivos Estratégicos (PPE), estableciéndose las líneas de actuación y los objetivos específicos, que son los que permitirán definir la Programación Preventiva Operativa anual del IRSST en ejecución del V Plan Director.

**Fase IV. Elaboración del Documento Final.** En esta fase se redactó y presentó una propuesta de documento con el contenido definido a partir de las fases anteriores.

**Fase V. Aprobación.** En esta fase se acordó el documento final y se realizó la pertinente tramitación administrativa para su aprobación.

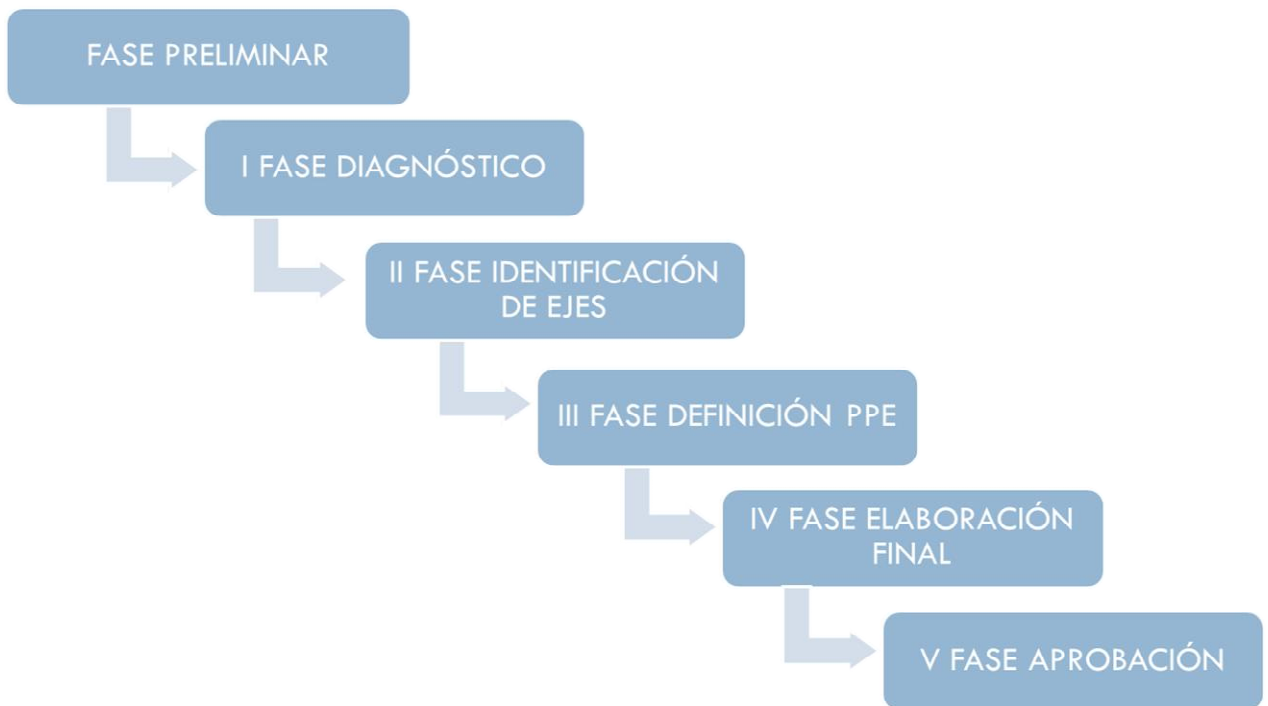


Figura 1. Fases de Elaboración del V Plan Director.

El esquema metodológico utilizado en la elaboración del V Plan Director se establece en la siguiente figura:

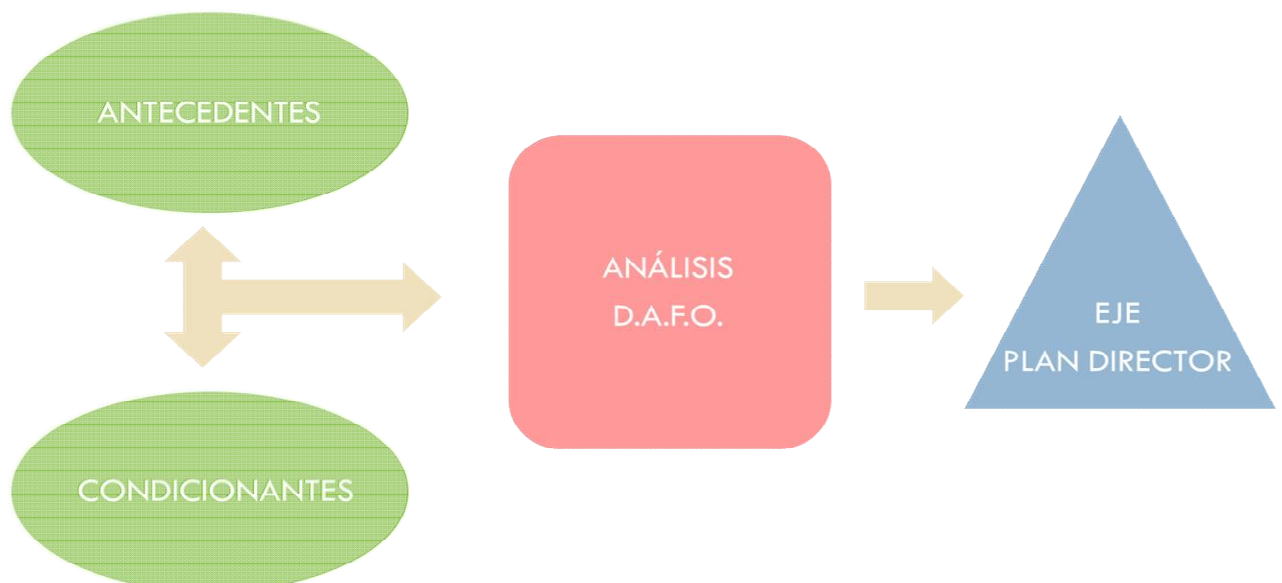


Figura 2. Esquema metodológico aplicado en la elaboración del V Plan Director

## PRIMERA PARTE: DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN PREVENTIVA DE LA COMUNIDAD DE MADRID

El esquema seguido para la elaboración del diagnóstico de la situación preventiva se establece en la siguiente figura:

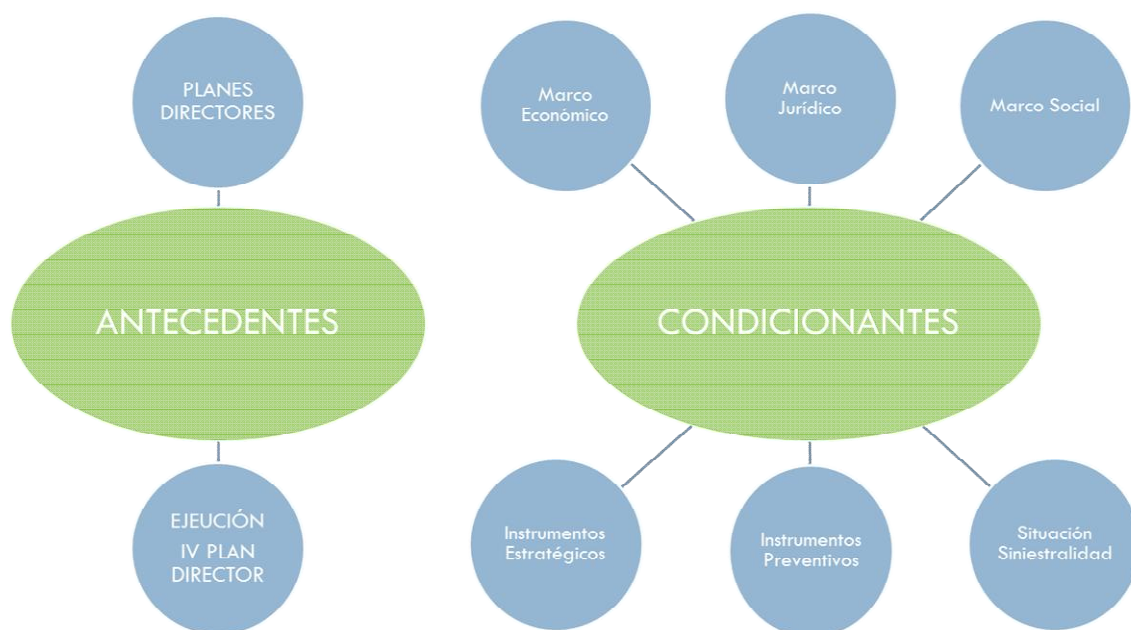


Figura 3. Esquema de elaboración del Diagnóstico de la Situación Preventiva en la Comunidad de Madrid.

## 1. ANTECEDENTES

En 2001, cuando la Asamblea de Madrid instó al Gobierno de la Comunidad a elaborar un “plan estratégico” para combatir la siniestralidad laboral, se dio comienzo a una genuina planificación de la política pública de prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid.

Así, en 2002, fruto del consenso con los agentes sociales más representativos en la región, se aprobó el I Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2002–2003), plasmado en un Acuerdo entre la Comunidad de Madrid, CEIM-Confederación Empresarial de Madrid–CEOE, CC.OO-Unión Sindical Madrid Región y UGT-Madrid, de 7 de mayo de 2002.

Posteriormente, el 1 de julio de 2004 se aprobó el II Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2004-2007), fruto, asimismo, del acuerdo suscrito entre la Comunidad de Madrid y los agentes sociales antes citados. Este II Plan Director incorporó como novedad destacable la realización de un diagnóstico de la situación en materia preventiva, que sirvió de base para plasmar las líneas de actuación a ejecutar durante la vigencia del Plan.

Con fecha de 13 de mayo 2008 se aprobó, previo acuerdo de nuevo entre la Comunidad de Madrid y los agentes sociales, el III Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2008-2011). Con este III Plan se consolidaba el consenso y un método de trabajo en torno a la planificación de las acciones dirigidas a reducir la siniestralidad laboral. La ejecución de dicho Plan se prorrogó hasta el 31 de diciembre de 2012.

Por último, desde el 1 de enero de 2013 hasta la entrada en vigor del presente V Plan Director, se ha venido ejecutando el IV Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2013-2016, fruto, asimismo, del consenso y acuerdo con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en la región. Las acciones realizadas al amparo del IV Plan Director han permitido seguir avanzando en la reducción de



la siniestralidad laboral, siendo elevado el grado de cumplimiento de los grandes objetivos marcados por los sucesivos Planes Directores.

Desde el comienzo de la ejecución del I Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, en el año 2002, la siniestralidad laboral se ha reducido en un 57%, en términos de índices de incidencia, lo que ha llevado a que la Comunidad de Madrid registre el índice de incidencia más bajo de todas la Comunidades Autónomas.

	<b>Reducción de la Siniestralidad (Índice de Incidencia) respecto al 2002</b>
<b>I Plan Director 2002-2003</b>	▽10 %
<b>II Plan Director 2004-2007</b>	▽ 20%
<b>III Plan Director 2008-2012</b>	▽ 59%
<b>IV Plan Director 2013-2016</b>	▽ 57%

*Tabla 1 Evolución de la siniestralidad laboral por periodo de ejecución de los planes directores de la Comunidad de Madrid.*

El análisis del conjunto de las actuaciones desarrolladas en el periodo de ejecución del IV Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad, nos permite concluir el elevado nivel de cumplimiento de los objetivos generales definidos en el mismo, al haberse ejecutado más del 90% de las actuaciones establecidas.

<b>Objetivos Generales IV Plan Director</b>	<b>ACTUACIONES POR OBJETIVO</b>		
	<i>Nº Actuaciones Definidas</i>	<i>Nº Actuaciones Ejecutadas</i>	<i>%</i>
"Promover y desarrollar actuaciones dirigidas a la mejora efectiva de las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo y a la prevención de los daños a la salud".	23	23	100,00
"Desarrollar y consolidar la cultura de la prevención en la Comunidad de Madrid".	27	22	81,48
"Lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa con especial atención a las PYMES"	21	21	100,00
"Mejorar la eficacia y calidad del sistema de prevención".	21	19	90,48
"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".	7	7	100,00
"Mejorar la participación institucional y la coordinación de las Administraciones Públicas en las políticas de prevención de riesgos"	31	28	90,32
<b>TOTALES</b>	<b>130</b>	<b>120</b>	<b>92,31</b>

Tabla 2. Resumen de ejecución del IV Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales.

Desde el comienzo de la ejecución del IV Plan Director de Prevención de Riesgos laborales se destacan en el siguiente cuadro, entre otras, las siguientes actuaciones desarrolladas:

<b>INDICADORES DE EJECUCIÓN DEL IV PLAN DIRECTOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>	
<b>Periodo del 1 de enero de 2013 a 31 de octubre de 2016</b>	
Visitas de asesoramiento y control a empresas, realizadas por técnicos del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo.	<b>18.966</b>
Empresas visitadas por técnicos del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo.	<b>28.908</b>
Campañas donde se realizan actividades de asesoramiento	<b>46</b>
Personas que han recibido formación e información en Prevención de Riesgos Laborales.	<b>48.908</b>

Atención de consultas en materia de prevención en línea 900.	<b>16.816</b>
Visitas a empresas por los Técnicos Habilitados.	<b>4.732</b>
Número de Accidentes de Trabajo investigados.	<b>3.330</b>
Número de Enfermedades Profesionales investigadas.	<b>1.781</b>
Convenios Agentes Sociales.	<b>56</b>
Total Convenios suscritos por el IRSST.	<b>127</b>
Municipios visitados a raíz de Convenios suscritos y de actividades derivadas de las Campañas de Formación e Información.	<b>102</b>

*Tabla 3. Indicadores de ejecución del IV Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales.*

Teniendo en cuenta estos antecedentes y otros condicionantes a considerar, el presente Plan Director pretende, de un lado, seguir afianzando el consenso con los agentes sociales en torno a las políticas de promoción de la seguridad y salud laboral a desarrollar en la Comunidad de Madrid; y, por otro lado, aprovechar la experiencia acumulada en la ejecución de los planes directores anteriores, con el objetivo de seguir mejorando el diseño y ejecución de unas políticas esenciales para mejorar las condiciones de trabajo y seguir combatiendo la siniestralidad laboral de la región.

## 2. CONDICIONANTES

### 2.1. *Situación de los daños derivados del trabajo.*

El análisis de los daños a la salud derivados del trabajo, así como de su evolución, constituye una herramienta muy relevante a la hora de hacer un diagnóstico sobre el estado de la prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid.

Para ello, se han tenido en cuenta los datos de siniestralidad laboral que se extraen de las fuentes comúnmente utilizadas en este ámbito; esto es, los partes de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales comunicados a través de los sistemas oficiales DELT@ y CEPROSS.

Otra fuente de datos complementaria que se ha tenido en cuenta, son los datos extraídos de las investigaciones de los accidentes de trabajo realizadas por los técnicos del IRSST, en tanto en cuanto aportan una información complementaria más detallada que puede ser de gran interés para conocer la situación preventiva en la región.

#### ➤ **Evolución de la siniestralidad laboral.**

La siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid desde el año 2002 al 2015<sup>1</sup>, considerando el total de accidentes registrados, ha descendido en torno al 44%, aunque su evolución no ha sido lineal. Desde el año 2002 al 2006, el número de accidentes subió año a año con incrementos medios anuales del 0,45%, estabilizándose el número de siniestros en el 2007, para, a partir de ese momento, iniciarse un proceso de disminución de la siniestralidad muy notable, tanto en valores absolutos como en términos de índices de incidencia<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> El periodo temporal tomado en consideración en la evolución general de la siniestralidad es desde 2002, inicio de la ejecución del I Plan Director, hasta el 2015, último año con datos completos y definitivos.

<sup>2</sup> Índice de incidencia= Total de accidentes en jornada laboral/Población afiliada a la S. Social con las contingencias cubiertas X100.000.

Entre 2007 y 2013, el promedio anual de disminución de los accidentes fue de más del 10% y, concretamente, en 2013 se alcanzó el valor mínimo de accidentes en un año, con la cifra de 60.834 accidentes en jornada laboral.

Sin embargo, a partir del año 2013 se produce un nuevo cambio de tendencia. El número total de accidentes registrados en jornada laboral se ha sufrido un repunte, alcanzando en 2015 los 66.412, lo cual supone un aumento del 9,17%, respecto a dicho año.

Los accidentes laborales "in itinere" han registrado un comportamiento semejante en cuanto a sus variaciones. Así, los valores absolutos aumentan hasta el año 2007, para posteriormente ir descendiendo hasta el año 2012, con un promedio anual de reducción del 4,16%. Y de nuevo se produce un incremento continuado desde el año 2012 hasta el 2015, alcanzando la cifra de 14.684 accidentes en este último año.

Accidentes según año de la baja por tipo de accidente y variación % 2002-2015

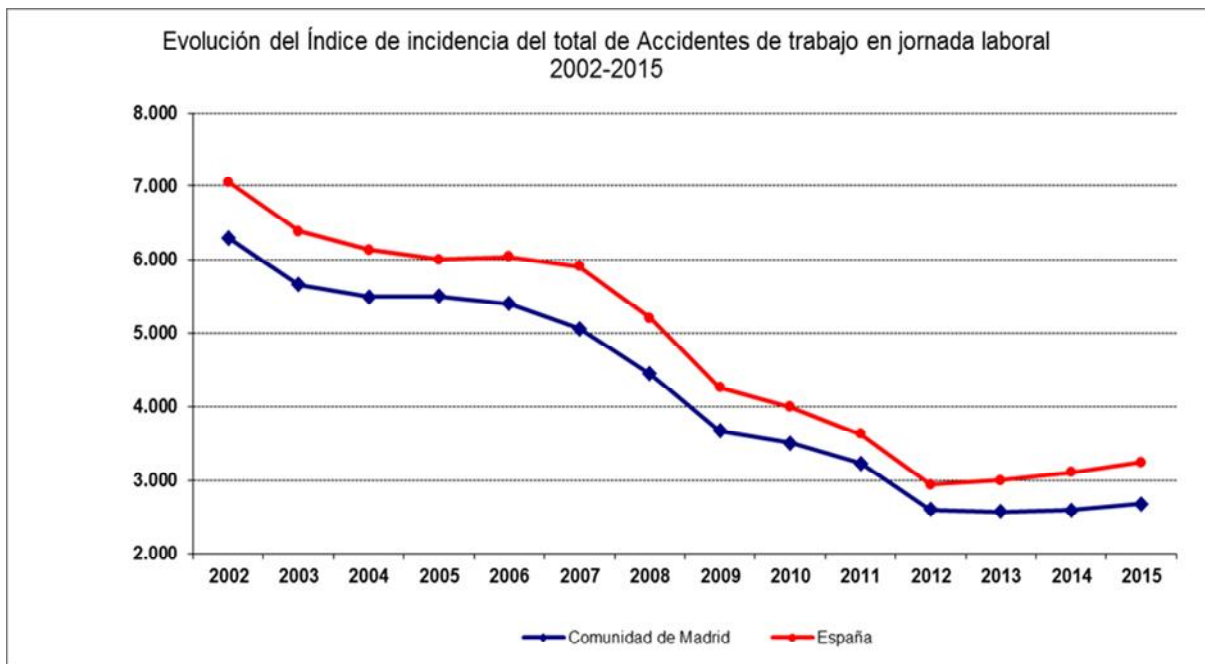
	I Plan Director		II Plan Director				III Plan Director				IV Plan Director			% 2002-2015	
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014		2015
<i>En jornada laboral</i>	132.639	122.649	123.494	130.603	135.634	132.071	114.341	91.315	84.432	77.705	63.273	60.834	62.330	66.412	-49,93%
<i>In itinere</i>	12.893	13.679	14.854	16.108	16.800	16.914	16.163	15.563	15.058	13.895	13.105	13.121	13.847	14.684	13,89%
<b>Total</b>	<b>145.532</b>	<b>136.328</b>	<b>138.348</b>	<b>146.711</b>	<b>152.434</b>	<b>148.985</b>	<b>130.504</b>	<b>106.878</b>	<b>99.490</b>	<b>91.600</b>	<b>76.378</b>	<b>73.955</b>	<b>76.177</b>	<b>81.096</b>	<b>-44,28%</b>

Fuente: 2002-2007 MEYSS; 2008-2015 IRSST

Tabla 4. Accidentes laborales ocurridos en la Comunidad de Madrid. 2002-2015

En todo caso, la Comunidad de Madrid desde el año 2002 ha mantenido siempre índices de incidencia (II) inferiores al total nacional, manteniendo ambos índices una clara tendencia positiva de disminución de la siniestralidad laboral. Dicha evolución positiva se acentúa a partir del año 2007 y hasta 2013, dado que el índice de incidencia de la Comunidad de Madrid desciende en promedio anual un 7,19% y el índice del total nacional un 6,86%.

A partir de 2013, se produce, sin embargo, un repunte de la siniestralidad laboral. Así, en la Comunidad de Madrid, el índice de incidencia se incrementó un 1,06%, en 2014 respecto 2013, y un 3%, en 2015 respecto a 2014.



**Fuente: Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Subdirección General de Estadística. MEYSS**  
*Gráfico 1. Evolución del Índice de Incidencia de accidentes de trabajo en jornada laboral. 2002- 2015*

A nivel nacional también se ha producido en los últimos años un repunte de la siniestralidad. Entre 2012 y 2015 el índice de incidencia a nivel nacional aumentó un 10,27%, mientras que en la Comunidad de Madrid el repunte se produjo a partir de 2013 y fue del 4,38%. Además, cabe resaltar que en 2015 se alcanzó la máxima diferencia entre el índice de incidencia de la Comunidad de Madrid y el de la media nacional (-17,34%), como consecuencia de que el repunte de la siniestralidad de los últimos años ha sido menos intenso en la Comunidad de Madrid que en el resto de CCAA.

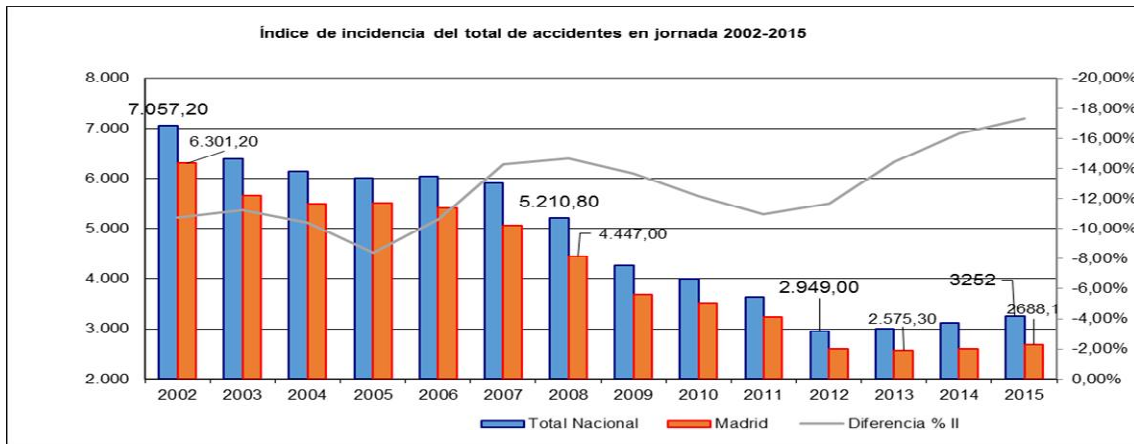


Gráfico 2. Evolución comparativa de la siniestralidad laboral Nacional vs. Comunidad de Madrid. Evolución del diferencial del II. 2002-2015

CCAA	Índice incidencia 2002	Índice incidencia 2015	Variación % 2002-2015
Andalucía	6858,9	3654,87	-47%
Aragón	5434,9	3001,58	-45%
Asturias (Principado de)	7639,2	3729,85	-51%
Baleares (Illes)	9139,7	4571,13	-50%
Canarias	7885,5	3608,69	-54%
Cantabria	6481,1	2980,6	-54%
Castilla-La Mancha	8281,7	3896,42	-53%
Castilla y León	6552	3085,56	-53%
Cataluña	7449,4	3192,51	-57%
Comunitat Valenciana	7898,6	2907,03	-63%
Extremadura	5505,8	3577,48	-35%
Galicia	6082,6	3269,36	-46%
Madrid (Comunidad de)	6301,2	2688,05	-57%
Murcia (Región de)	7260,9	3413,81	-53%
Navarra (Comunidad Foral de)	6927,5	3185,25	-54%
País Vasco	7575,4	3409,12	-55%
Rioja (La)	6395,1	3404,69	-47%
Ceuta y Melilla	6858,9	3402,41	-50%
<b>ESPAÑA</b>	<b>7057,2</b>	<b>3252,01</b>	<b>-54%</b>

Tabla 5. Comparativa de la evolución del índice de incidencia por CCAA. 2002-2015

Asimismo, la Comunidad de Madrid, en el periodo considerado, ha registrado varios años el índice de incidencia más bajo de todas las CCAA. Así ocurrió en 2007, 2008, 2013, 2014 y también en 2015.

Índice de Incidencia de accidentes en jornada de trabajo con baja, por comunidad autónoma														
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>España</b>	<b>7.057,2</b>	<b>6.386,7</b>	<b>6.136,4</b>	<b>6.011,8</b>	<b>6.047,6</b>	<b>5.914,3</b>	<b>5.210,8</b>	<b>4.263,4</b>	<b>4.000,1</b>	<b>3.633,8</b>	<b>2.948,9</b>	<b>3.009,2</b>	<b>3.111,30</b>	<b>3.252,01</b>
ANDALUCÍA	6.858,9	6.290,1	6.288,6	6.265,4	7.114,3	6.877,7	5.834,5	4.662,1	4.261,3	3.923,6	3.174,7	3.359,3	3.466,61	3.654,87
ARAGÓN	5.434,9	5.337,6	5.159,9	5.090,8	5.195,5	5.251,3	4.766,0	3.516,4	3.442,0	3.172,0	2.631,2	2.694,7	2.740,17	3.001,58
ASTURIAS	7.639,2	6.751,3	6.297,0	6.017,7	6.077,3	6.322,4	5.968,3	5.170,6	4.892,0	4.402,7	3.515,7	3.522,2	3.668,99	3.729,85
BALEARES	9.139,7	8.127,9	7.661,9	7.701,8	7.887,6	7.688,1	6.626,0	5.281,9	5.018,8	4.714,7	3.885,1	4.070,1	4.357,43	4.571,13
CANARIAS	7.885,5	7.355,3	7.124,2	6.896,8	6.659,8	6.469,2	5.658,5	4.693,1	4.385,3	4.145,5	3.364,1	3.415,5	3.587,03	3.608,69
CANTABRIA	6.481,1	6.134,3	5.741,3	5.470,1	5.640,6	5.392,2	4.981,3	3.829,3	3.479,2	3.227,5	2.592,7	2.658,1	2.847,28	2.980,60
CASTILLA-LA MANCHA	8.281,7	7.749,4	7.516,7	7.748,4	7.791,5	7.574,8	6.487,3	5.070,0	4.673,1	4.199,8	3.457,8	3.524,8	3.696,26	3.896,43
CASTILLA Y LEÓN	6.552,0	5.962,9	5.865,6	5.728,1	5.736,4	5.683,3	5.273,6	4.291,8	3.976,2	3.459,1	2.786,8	2.783,2	2.936,03	3.085,55
CATALUÑA	7.449,4	6.509,3	6.130,9	5.824,0	5.448,7	5.692,8	4.954,2	4.215,0	4.014,0	3.587,3	2.909,6	2.992,3	3.117,30	3.192,51
COMUNIDAD VALENCIANA	7.898,6	7.054,3	6.657,8	6.276,7	5.875,8	5.595,9	4.730,6	3.722,2	3.499,7	3.181,8	2.621,7	2.722,9	2.728,50	2.907,03
EXTREMADURA	5.505,8	5.121,3	5.013,5	4.888,8	5.609,7	5.681,7	5.326,7	4.445,7	3.979,9	3.529,3	2.988,7	3.084,5	3.393,67	3.577,48
GALICIA	6.082,6	5.884,9	5.756,0	5.687,3	5.740,7	5.810,9	5.621,0	4.720,8	4.376,0	3.824,9	3.005,1	2.956,9	3.095,17	3.269,36
<b>Comunidad de Madrid</b>	<b>6.301,2</b>	<b>5.668,5</b>	<b>5.499,3</b>	<b>5.505,7</b>	<b>5.403,6</b>	<b>5.069,1</b>	<b>4.447,0</b>	<b>3.681,0</b>	<b>3.513,8</b>	<b>3.234,7</b>	<b>2.604,9</b>	<b>2.575,3</b>	<b>2.602,73</b>	<b>2.688,05</b>
MURCIA	7.260,9	5.891,5	5.730,8	5.781,9	5.909,9	5.748,5	4.838,2	4.080,2	3.756,8	3.519,2	2.843,2	2.973,0	3.111,02	3.413,81
NAVARRA	6.927,5	6.406,3	5.964,8	5.722,4	5.689,8	5.618,8	5.122,6	4.171,0	3.878,3	3.641,1	2.813,4	2.876,9	3.072,56	3.185,26
PAÍS VASCO	7.575,4	7.025,1	6.223,7	6.157,1	6.425,8	5.660,0	5.455,7	4.448,2	4.289,2	3.880,0	3.292,1	3.243,5	3.244,36	3.409,11
RIOJA (LA)	6.395,1	5.818,7	5.673,4	5.729,5	5.885,5	5.834,5	5.201,8	4.389,7	4.023,2	3.743,9	2.944,0	2.968,0	3.049,75	3.404,70
Ceuta	7.133,1	6.062,5	5.460,6	5.758,4	5.219,6	5.468,8	5.656,5	5.154,1	4.876,6	3.458,2	2.921,4	2.935,9	3.517,15	3.988,85
Melilla	4.558,7	4.312,5	3.799,0	4.074,5	4.831,8	4.818,8	4.539,6	4.205,0	3.784,9	3.686,8	2.879,3	2.919,9	2.921,77	2.809,12

Fuente: MEYSS

Están marcados en rojo los valores inferiores al de la Comunidad de Madrid

Tabla 6. Comparativa por CCAA de evolución del Índice de Incidencia de los accidentes en jornada laboral. 2002-2015

Por otra parte, al analizar de forma conjunta la evolución de la siniestralidad en la Comunidad y la evolución del PIB entre los años 2002 y 2015, se observa la divergencia absoluta entre ambos procesos. Mientras que la siniestralidad, en términos de índice de incidencia, ha descendido en un 57%, el Producto Interior Bruto (PIB) de la Comunidad ha aumentado en un 52,46%. No obstante, el aumento del PIB en la región no ha sido lineal, ya que en el año 2009 sufre un proceso regresivo que durará hasta el año 2013, cuando empiezan a recuperarse. La siniestralidad en estos años ha tenido, en cambio, un proceso de disminución constante hasta el año 2013, aumentando en los dos últimos años, coincidiendo con el proceso de recuperación económica.



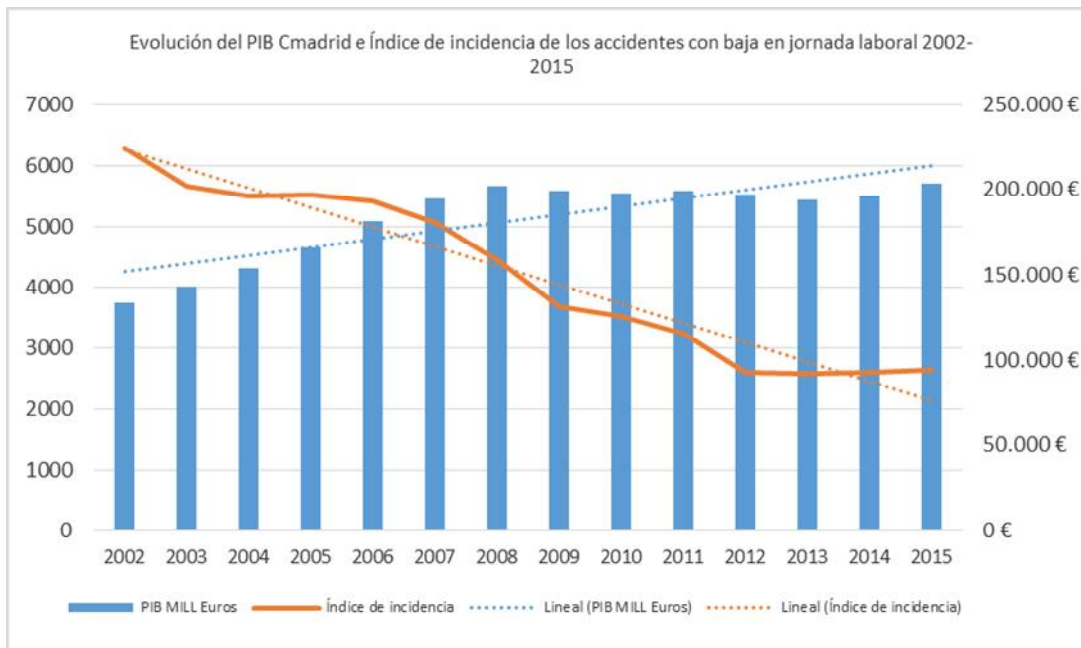


Gráfico 3. Evolución del Índice de Incidencia de la Comunidad de Madrid vs. PIB.

Desde otra perspectiva, uno de los componentes esenciales en el análisis y evolución de la siniestralidad es el factor relativo a la gravedad de los daños. En lo que respecta a la evolución de las cifras de accidentes mortales en jornada laboral, se observa una evolución positiva en cuanto a su continua reducción desde el año 2002, pues de una cifra de 122 accidentes en 2002 se pasa a una cifra de 48 en 2014; esto es, una disminución de más del 60%, si bien en 2015 se produce de nuevo un cierto incremento.

Accidentes en jornada laboral según año de la baja por gravedad de la lesión

	I Plan Director		II Plan Director				III Plan Director					IV Plan Director			% 2002-2015
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
<b>En jornada laboral</b>	132.639	122.649	123.494	130.603	135.634	132.071	114.341	91.315	84.432	77.705	63.273	60.834	62.330	66.412	-49,93%
Leve	130.933	121.227	122.383	129.683	134.780	131.217	113.699	90.806	83.998	77.291	62.973	60.561	62.061	66.116	-49,50%
Grave	1.584	1.304	986	812	743	758	550	432	371	350	246	219	221	229	-85,54%
Mortal	122	118	125	108	111	96	92	77	63	64	54	54	48	67	-45,08%

Fuente: 2002-2007 MEYSS; 2008-2015 IRSST

Tabla 7. Accidentes laborales ocurridos en la Comunidad de Madrid por gravedad de la lesión. 2002-2015

En todo caso, también en los accidentes mortales los índices de incidencia de la Comunidad de Madrid se han mantenido en valores inferiores a los índices nacionales. La diferencia entre los índices de incidencia de accidentes mortales en jornada laboral, entre la Comunidad de Madrid el total nacional, ha fluctuado entre el 25,14% y el 41,5%.

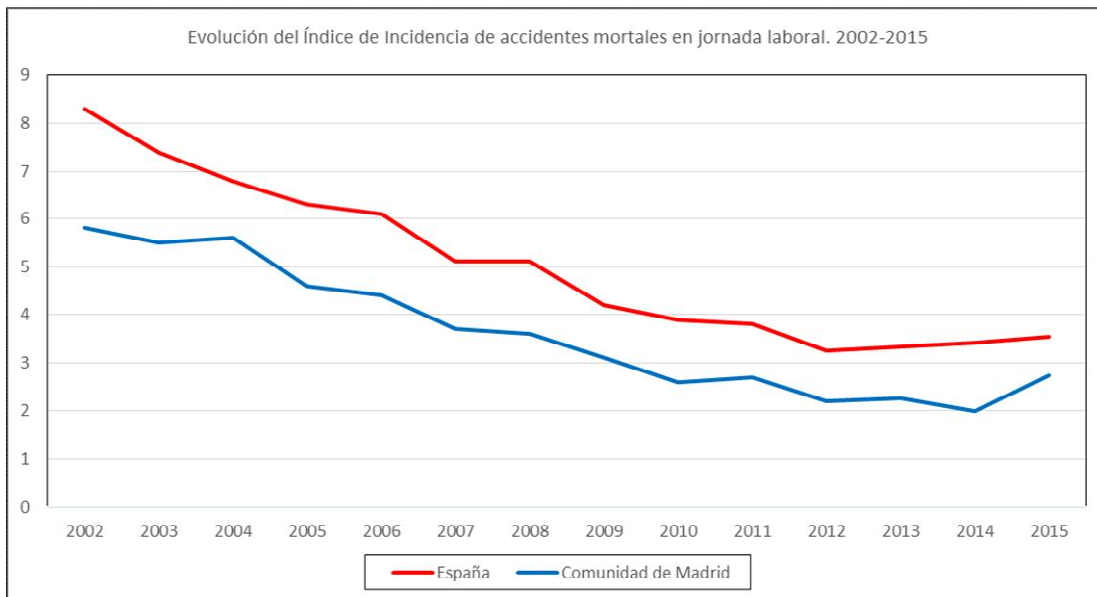


Gráfico 4. Evolución del Índice de Incidencia de los accidentes mortales en jornada laboral. 2002 -2015.

La evolución de los accidentes graves presenta, asimismo, una trayectoria descendente tanto en la Comunidad de Madrid como en el total nacional y, también en este caso, la Comunidad de Madrid ha venido registrando unos valores inferiores en el periodo analizado. Entre el año 2002 y 2015, ha pasado de un índice de incidencia de accidentes graves de 75,3 al 9,3, lo que representa una disminución del 88%. Durante dicho periodo, la diferencia con el índice de incidencia del total nacional se ha incrementado notablemente, ya que dicha diferencia en el 2002 era del -15,84% y en el 2015 fue del -62,51%.

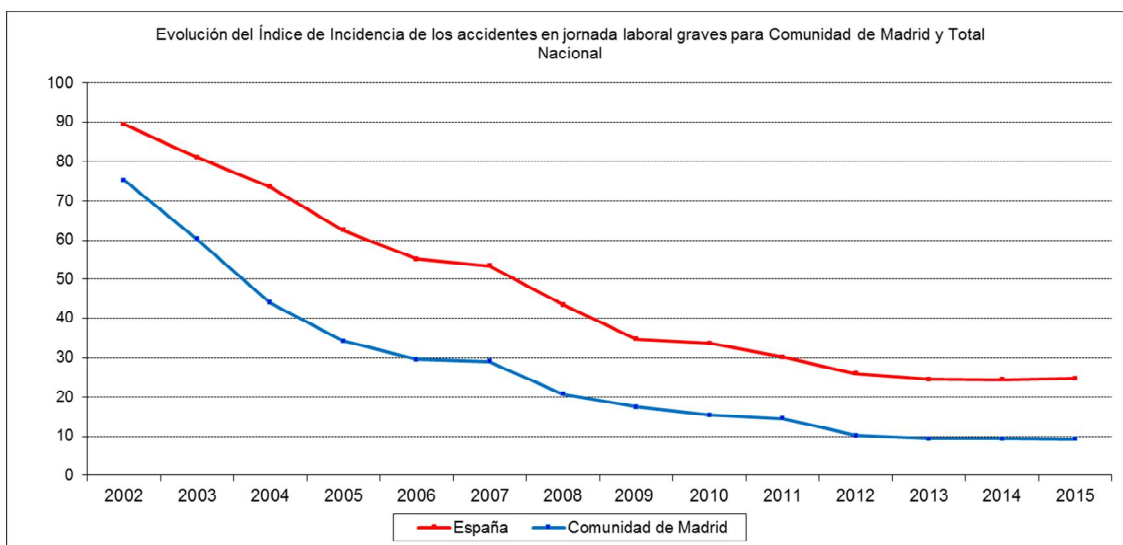


Gráfico 5. Evolución del Índice de Incidencia de los accidentes graves en jornada laboral. 2002-2015.

Índice de incidencia		2002	2015	Variación
Total	Comunidad de Madrid	6.301,20	2.688,10	-57%
	España	7.057,20	3.252,00	-54%
Mortales	Comunidad de Madrid	5,80	2,74	-53%
	España	8,28	3,66	-56%
Graves	Comunidad de Madrid	75,30	9,30	-88%
	España	89,40	24,70	-72%
Leves	Comunidad de Madrid	6.220,29	2.676,05	-57%
	España	6.959,69	3.223,64	-54%

Fuente: MEYSS

Tabla 8. Comparativa de la evolución de la siniestralidad por gravedad de la Comunidad de Madrid vs. España. 2002-2015.

### Evolución sectorial de la siniestralidad laboral.

La evolución por sectores, en el periodo 2002-2015, de las cifras absolutas de accidentes con baja en jornada laboral es positiva para todos, pero no tiene el mismo alcance en cada sector. Así, en la agricultura desciende un 79,18%, en la industria un 68,10%, en la construcción un 78,30% y, por último, en los servicios un 31,21%.

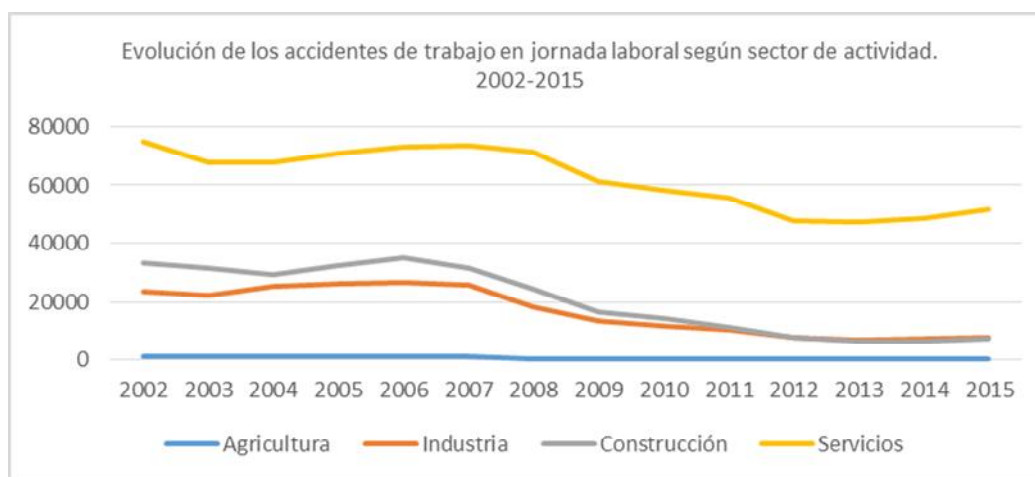


Gráfico 6. Evolución de los Accidentes laborales en jornada laboral por sector. 2002 -2015.

**Índice de incidencia de los accidentes en jornada laboral por sector**

	2008	2009	2010	2011	2012 (*)	2013	2014	2015
<i>Agricultura y ganadería</i>	3.960,28	3.418,99	3.980,61	3.433,51	4.595,87	5.005,90	4.598,51	4.714,24
<i>Industria, energía y minería</i>	7.161,24	5.697,78	5.307,91	4.897,13	3.899,48	3.736,06	3.879,36	4.109,50
<i>Construcción</i>	9.673,77	8.265,72	8.027,54	7.170,15	5.741,03	5.410,46	5.408,85	5.895,91
<i>Servicios</i>	3.398,10	3.008,93	2.876,48	2.726,96	2.260,59	2.285,84	2.322,89	2.367,52

Fuente: IRSST

(\*) Series corregidas Seguridad Social

Tabla 9. Índice de Incidencia de los accidentes en jornada laboral por sectores. 2008-2015

En cuanto a los índices de incidencia por sectores, desde el año 2008 al 2015, se han incrementado únicamente en el sector primario, en un 19,04%, disminuyendo, en cambio, en el resto de los sectores. En el sector industrial, el índice de incidencia ha disminuido en un 42,61%, en la construcción en un 39,05% y, por último, en el sector servicios en un 30,33%.

En cambio, si se analizan las variaciones más recientes de los índices de incidencia por sectores, se observa en todos ellos un cierto repunte, aunque más acusado en algunos casos. Así, en 2015 respecto a 2014, el sector en que el índice de incidencia experimentó un mayor incremento fue el sector de la construcción (9,0%), seguido de la industria (5,93%), la agricultura (2,52%) y los servicios (1,9%). Ello evidencia que la recuperación económica parece estar íntimamente conectada con el repunte de la siniestralidad, teniendo en cuenta que la construcción fue un sector fuertemente castigado por la crisis y que, en cambio, en 2015 la construcción creció en términos de PIB un 4,1% en nuestra Comunidad, siendo el sector con mayor crecimiento (3,6% servicios; 1,3% industria; -1,3% agricultura), debiéndose considerar, asimismo, que este es el sector que tradicionalmente registra la siniestralidad más elevada.

Por otra parte, atendiendo a las ramas de actividad que componen cada uno de los sectores, se observa una evolución de la siniestralidad bastante dispar. En este sentido, a continuación se destacan, para cada uno de los sectores económicos, las ramas de actividad con un comportamiento más positivo o, al contrario, más negativo.

○ Sector agricultura.

En las tres ramas que se desglosa el sector agricultura, la única en que se incrementó el índice de incidencia fue la 01-Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados, con un

aumento del 34,66% en el periodo considerado (2008-2015). En la rama 02-Silvicultura y explotación forestal, el índice de incidencia se redujo en más del 7%, pero registró el mayor índice de incidencia de todas las ramas de los diversos sectores, con un valor en 2015 de 11.140,97, un 316% por encima del índice de incidencia total.

○ Sector industria, energía y minería.

Las ramas de actividad de este sector que presentan unos índices de incidencia más elevados en 2015, respecto al conjunto de ramas de los diversos sectores, son las siguientes:

39 Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	10.000,00
38 Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	8.818,20
24 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	7.947,24
31 Fabricación de muebles	7.769,65
25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	7.485,93

Los índices de incidencia de estas ramas están muy por encima del conjunto del sector y del índice de incidencia del total del año 2015. Y aunque todas ellas han mejorado sus índices de incidencia respecto a los valores del año 2008, lo han hecho de forma bastante desigual. Así se observa desde una disminución del 4,1% en la rama 38-Recogida, tratamiento y eliminación de residuos, hasta una disminución del 47% en la rama 25-Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria.

En cuanto a las ramas de este sector con menores índices de incidencia en 2015, destacan las siguientes:

26 Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	835,29
12 Industria del tabaco	674,79
35 Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	427,44
19 Coquerías y refino de petróleo	346,09
09 Actividades de apoyo a las industrias extractivas	146,36

Estas cinco ramas presentaron índices de incidencia muy inferiores tanto al índice del conjunto del sector industria como al índice total en 2015. Y todas ellas también han experimentado descensos respecto a los índices registrados en 2008: el mayor descenso, del

49%, en la rama 26-Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos y el menor descenso, del 3,49%, en la rama 12-Industria del tabaco.

o Sector de la construcción.

El sector de la construcción se desglosa en tres ramas de actividad, con los siguientes índices de incidencia:

41 Construcción de edificios	4.658,29
42 Ingeniería civil	5.825,59
43 Actividades de construcción especializada	6.608,90

En estas tres ramas la siniestralidad registró un comportamiento similarmente positivo respecto a los datos del año 2008, fluctuando la disminución de los índices de incidencia desde el 45,3% de la Ingeniería Civil, hasta el 38,3% de las Actividades de construcción especializada. En todo caso, el conjunto del sector de la construcción y cada una de las ramas que lo componen presentaron en 2015 unos índices bastante por encima del índice incidencia total del conjunto de los sectores. En particular, la diferencia registrada fue de un 120% considerando todo el sector de la construcción.

o Sector servicios.

El sector servicios está compuesto por el mayor número de ramas de actividad, englobando una gran disparidad de actividades. El índice de incidencia del sector en su conjunto es el más bajo de todos los sectores; concretamente, en 2015 el índice de incidencia se situó un 11,55% por debajo del índice de incidencia total.

Las ramas de actividad del sector servicios con mayores índices de incidencia en el año 2015 son:

53 Actividades postales y de correos	7.331,23
87 Asistencia en establecimientos residenciales	6.698,09
45 Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	4.690,06
49 Transporte terrestre y por tubería	4.615,98
56 Servicios de comidas y bebidas	4.461,29

Todas estas ramas de actividad han mejorado sus índices respecto al año 2008, excepto en el caso de la rama 87-Asistencia en establecimientos residenciales, cuyo índice de incidencia, en dicho periodo, se incrementó en un 2,36%. En las otras ramas, los descensos de los índices de incidencia van desde el 36% en la rama 53-Actividades postales y de correos, hasta una reducción del 14,9% en la rama 56-Servicios de comidas y bebidas.

Por su parte, las ramas con menores índices de incidencia del sector servicios son:

66 Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	306,54
65 Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	294,18
69 Actividades jurídicas y de contabilidad	285,88
62 Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	253,60
64 Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	226,50

Las cinco ramas presentan índices de incidencia inferiores al índice total nacional en torno al 90% y descensos respecto al año 2008 que van desde el 60% en la rama 69-Actividades jurídicas y de contabilidad, hasta el 40% en la rama 62-Programación, consultoría y otras actividades.

#### *Evolución de las patologías no traumáticas (PNT) y sobreesfuerzos*

Atendiendo a los accidentes de trabajo según su forma de producción, cabe hacer especial mención a dos tipos de accidentes. De un lado, a los accidentes derivados de PNT; esto es, por enfermedades normalmente de comienzo o recrudecimiento súbito que en su mayoría son enfermedades cardiovasculares y cerebrovasculares, tales como infartos o derrames cerebrales. Estos accidentes tienen su importancia más por la gravedad de sus lesiones, que por el número de accidentes. En este sentido, las PNT supusieron, en 2008, el 0,13% del total de accidentes en jornada laboral, porcentaje que se ha incrementado tan solo ligeramente en años posteriores, suponiendo, en 2015, el 0,23%. Todavía menos significativos son los porcentajes relativos a las PNT en “in itinere”.

En cambio, como se apuntaba, la importancia viene dada por la gravedad de los daños. Así, en el año 2015 el 58,2% de los accidentes mortales en jornada se comunicaron como debidos a PNT, observándose porcentajes incluso superiores en años precedentes. En el caso de las PNT en "in itinere", no se han registrado valores tan relevantes, pero los mismos también son muy significativos.

**Accidentes con baja por formas Patologías No traumáticas e Indicadores 2008-2015.**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<i>PNT en jornada laboral</i>	154	175	147	142	145	156	136	155
<i>PNT en in itinere</i>	22	18	18	15	9	4	10	10
<i>% Accidentes de trabajo en jornada PNT respecto al total de</i>	0,13	0,19	0,17	0,18	0,23	0,26	0,22	0,23
<i>% Accidentes de trabajo en itinere PNT respecto al total</i>	0,14	0,12	0,12	0,11	0,07	0,03	0,07	0,07
<i>Mortalidad de las PNT en jornada laboral</i>	46,7%	46,8%	54,0%	37,5%	48,1%	61,1%	64,6%	58,2%
<i>Mortalidad de las PNT en in itinere</i>	15,8%	28,6%	30,8%	26,7%	20,0%	0,0%	17,4%	35,7%
<i>Total accidentes con baja en jornada laboral</i>	114.341	91.315	84.432	77.705	63.273	60.834	62.330	66.412
<i>Total accidentes con baja in itinere</i>	16.163	15.563	15.058	13.895	13.105	13.121	13.847	14.684

Fuente: IRSST

Tabla 10. Evolución de los accidentes de trabajo por PNT. 2008-2015

Por el contrario, los sobreesfuerzos son otra forma de producción de los accidentes en que lo destacable es el alto porcentaje que representan sobre el total de accidentes producidos tanto en jornada laboral como en "in itinere", con unos porcentajes que vienen superando el 40% y 10%, respectivamente.

**Accidentes con baja por Sobreesfuerzos e Indicadores 2008-2015.**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<i>Sobreesfuerzos en jornada laboral</i>	47.105	38.342	35.715	33.637	26.823	26.273	27.361	28.605
<i>Sobreesfuerzos in itinere</i>	1.691	1.666	1.675	1.535	1.566	1.538	1.626	1.796
<i>% Accidentes de trabajo en jornada Sobreesfuerzos respecto al total</i>	41,2%	42,0%	42,3%	43,3%	42,4%	43,2%	43,9%	43,1%
<i>% Accidentes de trabajo en itinere Sobreesfuerzos respecto al total</i>	10,5%	10,7%	11,1%	11,0%	11,9%	11,7%	11,7%	12,2%
<i>Total accidentes con baja en jornada laboral</i>	114.341	91.315	84.432	77.705	63.273	60.834	62.330	66.412
<i>Total accidentes con baja in itinere</i>	16.163	15.563	15.058	13.895	13.105	13.121	13.847	14.684

Fuente: IRSST

Tabla 11. Evolución de los accidentes de trabajo por sobreesfuerzos. 2008-2015

*Análisis de las causas<sup>3</sup> de los accidentes investigados por el IRSST.*

Para conocer la situación preventiva de la región se considera de utilidad tomar en consideración, asimismo, las investigaciones de accidentes de trabajo realizadas directamente por el personal técnico del IRSST, pudiéndose extraer algunas conclusiones

<sup>3</sup> Codificación de causas según metodología del INSHT - INVAC (Investigación de Accidentes)



acerca de las causas con mayor incidencia en los mismos. En este sentido, considerando los accidentes mortales y muy graves investigados en el periodo 2013-2015, se observa que:

En los accidentes calificados como mortales, se deduce que aproximadamente el 25% de las causas del accidente estuvieron relacionadas con la organización del trabajo (24,77%), seguidas, por importancia, por las causas relacionadas con la gestión de la prevención (20,18%), con los factores personales/individuales (17,43%) y, en menor medida, por las condiciones de los espacios de trabajo (16,51%). Entre los accidentes muy graves se pueden establecer como causas principales las relacionadas con la organización del trabajo (30,43%) y la gestión de la prevención (30,43%) en la misma proporción, seguidas de los factores personales/individuales (17,39%).

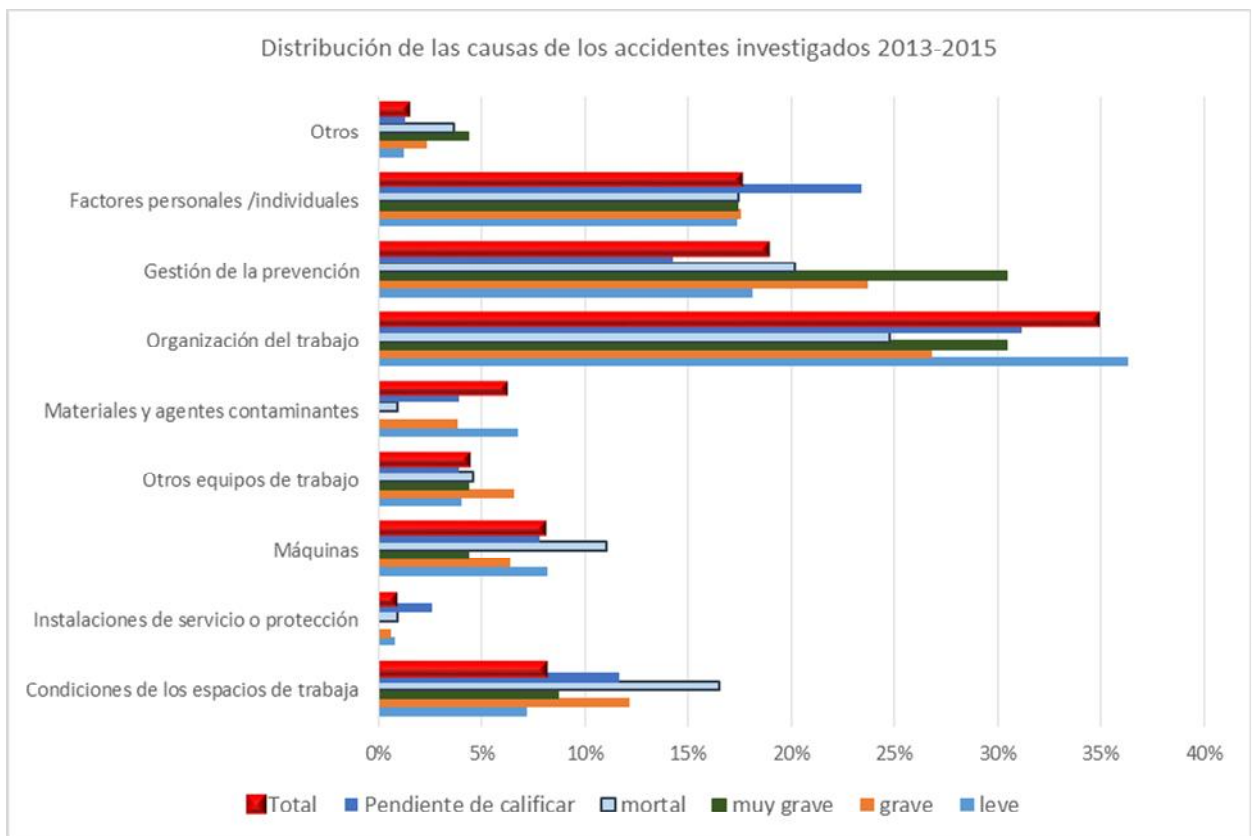


Gráfico 7. Distribución de grupos de causas de los accidentes investigados por gravedad. 2013 -2015

Análisis de la siniestralidad por grupos de trabajadores especialmente expuestos a riesgos.

Volviendo a los datos que se extraen de los partes de accidente de trabajo comunicados, resulta, asimismo, relevante prestar atención a la evolución de la siniestralidad atendiendo a diferentes grupos de trabajadores más vulnerables a los riesgos. Así, partiendo de los accidentes en jornada laboral y considerando el periodo 2013-2015, algunas de las conclusiones más relevantes son las siguientes:

○ Mujeres.

El 99,8% de los accidentes con baja en jornada laboral fueron leves, el 0,15% graves y sólo el 0,02% mortales.

Si analizamos la pirámide de población accidentada, se detecta una diferencia en cuanto a los sexos, ya que en las mujeres se producen más accidentes a una edad superior que en los hombres, sin los repuntes que se dan en la estructura de los hombres entre los 30 a los 49 años, que suponen el 63% de los accidentes.

Pirámide de edad y sexo de los accidentes con baja en jornada laboral 2013-2015

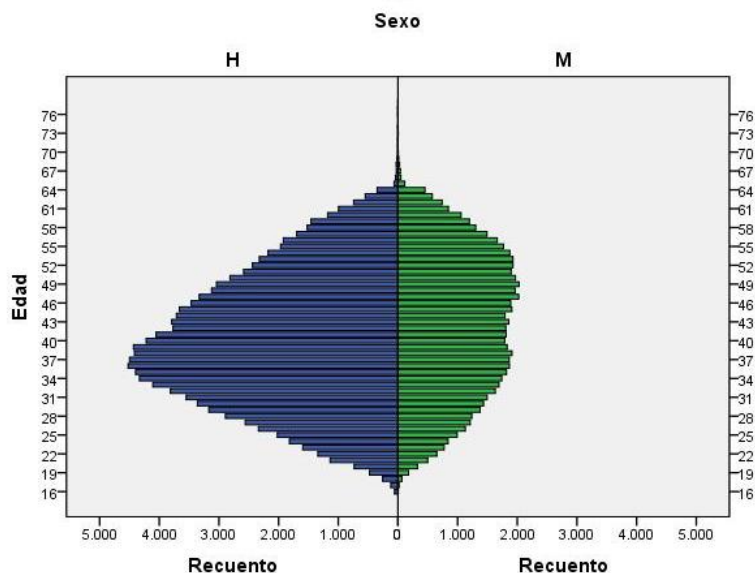


Gráfico 8. Pirámide de edad y sexo de los accidentes de trabajo en jornada labroal, 2013 -2015.

Analizando las ocupaciones en que se produce una mayor incidencia de accidentes que afectan a mujeres, se observa que las ocupaciones más relevantes en dicho sentido pertenecen, mayoritariamente, a trabajos no cualificados del sector servicios, trabajadores de los servicios de restauración y comercio y trabajadores de los servicios de salud y cuidado de personas.



Gráfico 9. Distribución de los accidentes sufridos por mujeres por ocupación. 2013 -2015

Según la forma del accidente, más del 45% de los accidentes leves sufridos por mujeres obedecen a *“sobresfuerzo, trauma psíquico, radiaciones, ruido, etc.”* En los accidentes graves, destacan, con un 49%, los debidos a *“golpe contra un objeto inmóvil, trabajador en movimiento”*. Y si analizamos la forma de los accidentes mortales, el mayor porcentaje, 71%, se debe a *“infartos, derrames cerebrales y otras patologías no traumáticas”*.

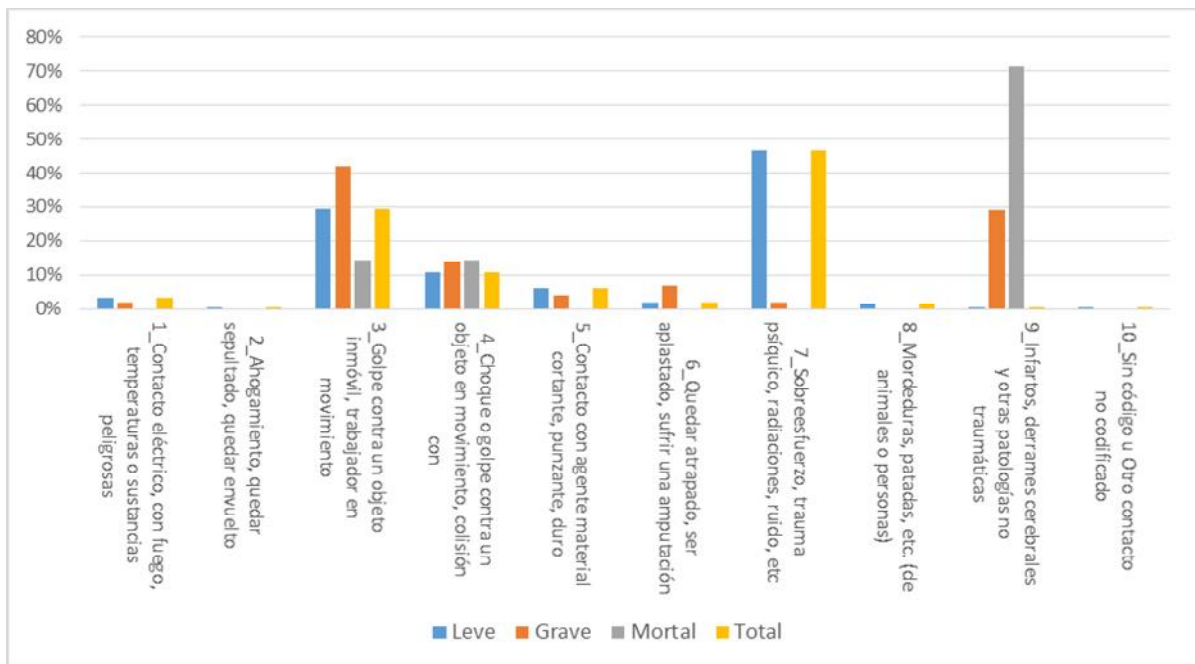


Gráfico 10. Distribución de los accidentes sufridos por mujeres por forma del accidente. 2013-2015

○ Inmigrantes.

De los accidentes con baja en jornada laboral que afectaron, en el periodo 2013-2015, a trabajadores con nacionalidad distinta a la española, más del 68% afectaron a hombres.

Los mayores porcentajes de accidentes entre los trabajadores inmigrantes se producen también en ocupaciones del sector servicios.

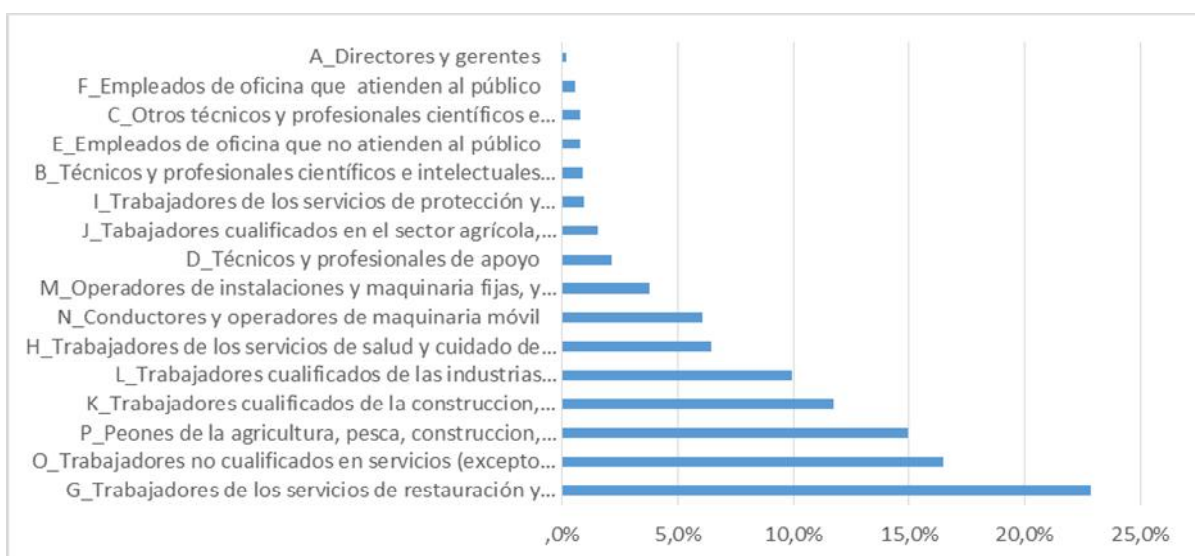


Gráfico 11. Distribución de los accidentes sufridos por trabajadores de nacionalidad no española por ocupación. 2013-2015

La forma de producción del accidente con mayor porcentaje entre los trabajadores inmigrantes son los *sobreesfuerzos* en los accidentes leves (37,6%), los golpes contra un objeto inmóvil o en movimiento en los graves (30,3%); Y, una vez más, las patologías no traumáticas en los accidentes mortales (54,2%).

○ Edad.

*Jóvenes menores de 30 años.*

En este colectivo, según la gravedad de la lesión, el 99,78% son leves, seguido de los graves con un 0,19% y mortales el 0,03%. En este caso, destaca el hecho de que la primera causa de accidentes mortales (37,1%) se refiere a choque contra un objeto en movimiento. En cuanto a las ocupaciones de los trabajadores accidentados menores de 30 años, el 50% de los accidentes se produjo en las siguientes ocupaciones:

G\_ Trabajadores de los servicios de restauración y comercio

P\_ Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes

L\_ Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto los operadores de instalaciones y máquinas

*Mayores de 50 años*

En los accidentes de trabajo con baja de los mayores de 50 años es donde se dan porcentajes más similares entre los accidentes sufridos por hombres (53,8%) y los sufridos por mujeres (46,2%), si bien en los accidentes graves y mortales los hombres registran porcentajes muy superiores (graves 83,3% y mortales 91,9%).

Al analizar las ocupaciones de los accidentes de mayores de 50 años, tres ocupaciones agrupan el 44,7% de los accidentes con baja en jornada laboral:

O\_ Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes) 22,0%

H\_ Trabajadores de los servicios de salud y cuidado de personas 12,7%

L\_ Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto los operadores de instalaciones y máquinas 10,0%

Asimismo, hay que reseñar que los mayores de 50 años son los afectados por el 46% del total de accidentes mortales. Y que casi un 80% de los accidentes mortales de los hombres mayores de 50 años se deben a patologías no traumáticas.

o Trabajadores con Discapacidad.

En el periodo 2013-2015 se registraron 1.598 accidentes con baja en este colectivo de trabajadores. De los accidentes registrados, el 61,8% eran hombres, cuya edad media era de 43 años, y el 38,2% restante mujeres, con una edad media de 45 años.

Según la ocupación, se observa una concentración en dos ocupaciones que suponen el 44,4% del total de accidentes entre los trabajadores con discapacidad.

O\_ Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)

F\_ Empleados de oficina que atienden al público

Según la forma de producción de los accidentes, los accidentes leves siguen las pautas del total de accidentes con baja, pues el 45,1% son debidos a sobreesfuerzos, seguido del 29,7% relativo a los accidentes por golpe contra un objeto inmóvil, trabajador en movimiento. En el caso de los graves y mortales, la principal forma es, una vez más, las patologías no traumáticas.

Análisis de la siniestralidad por municipios de la Comunidad de Madrid 2013-2015.

Los accidentes con baja en la Comunidad de Madrid presentan una distribución desigual por territorios. Ello no sólo se manifiesta en el volumen de accidentes, sino también observando los distintos sectores de actividad y colectivos de trabajadores.

Obviamente, al analizar las cifras absolutas de accidentes, en todos los sectores de actividad, el municipio que registra mayores cifras de accidentes es el municipio de Madrid, debido a que el 63% de los afiliados a la Seguridad Social, sobre el conjunto de afiliados en la Comunidad de Madrid, prestan servicios en centros de trabajo radicados en Madrid capital.

Para analizar los índices de incidencia por municipios se ha tomado como referente la media de afiliados a la Seguridad Social por municipio de la cuenta de cotización del centro de trabajo<sup>4</sup> y la media de accidentes con baja en jornada laboral en cada municipio, según la radicación del centro de trabajo, en el periodo 2013-2015.

Como ya se ha indicado, el análisis territorial de la siniestralidad laboral se tiene que complementar valorando tanto la estructura sectorial económica como la distribución de la población afiliada.

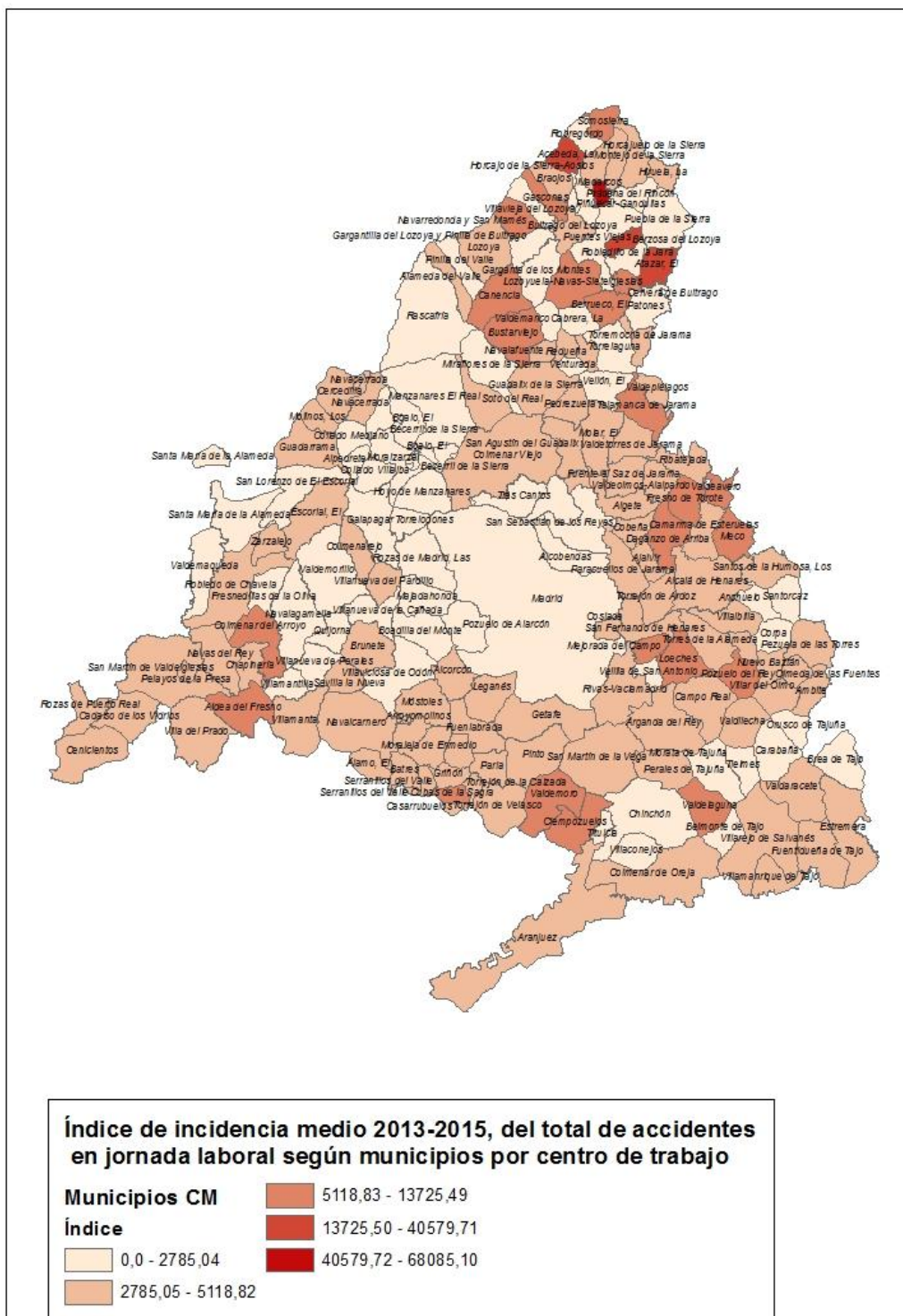
De esta forma, el municipio de Madrid y los localizados al oeste de la Comunidad, donde el peso económico del sector servicios es importante y presentan una elevada población afiliada, tienen los índices de incidencia más bajos de toda la región.

Los municipios situados en el corredor del Henares, zona sur y norte de la corona metropolitana, donde el sector industrial se encuentra localizado principalmente, presentan unos índices de incidencia superiores a la media de la Comunidad.

Cabe resaltar la escasa población afiliada en determinados municipios de la región, particularmente los situados en la sierra norte, que tiene especial relevancia a la hora de calcular los índices de incidencia, aunque su número total de accidentes es muy bajo, su población afiliada también lo es, por lo que sus índices de incidencia no son tan representativos para valorar la situación de la siniestralidad laboral en los mismos.

---

<sup>4</sup> Afiliados medios a la Seguridad Social por cuenta cotización a 1 de enero para cada año considerado del periodo 2013 -2015. Instituto de Estadística de la CM.





➤ **Evolución de las enfermedades profesionales (EPP).**

Las enfermedades profesionales, en tanto que merecen un tratamiento específico por parte del Sistema de Seguridad Social, son comunicadas a través de un cauce también específico, denominado sistema CEPROSS, que permite obtener ciertas conclusiones acerca de la evolución y características de tales enfermedades.

Sin perjuicio de los problemas de calificación y notificación, las enfermedades profesionales comunicadas en la Comunidad de Madrid en los últimos años han experimentado variaciones significativas. Así en el periodo 2007-2010 se produjo un descenso de casi un 19%. Sin embargo, a partir del año 2010 se volvió a registrar un aumento que, en promedio anual, en el periodo 2010-2012, fue del 9,04%. En 2013, se registraron cifras prácticamente iguales que en el año anterior, pero a partir de ese momento y hasta 2015 se produjo un nuevo incremento del 27,8%.<sup>5</sup>

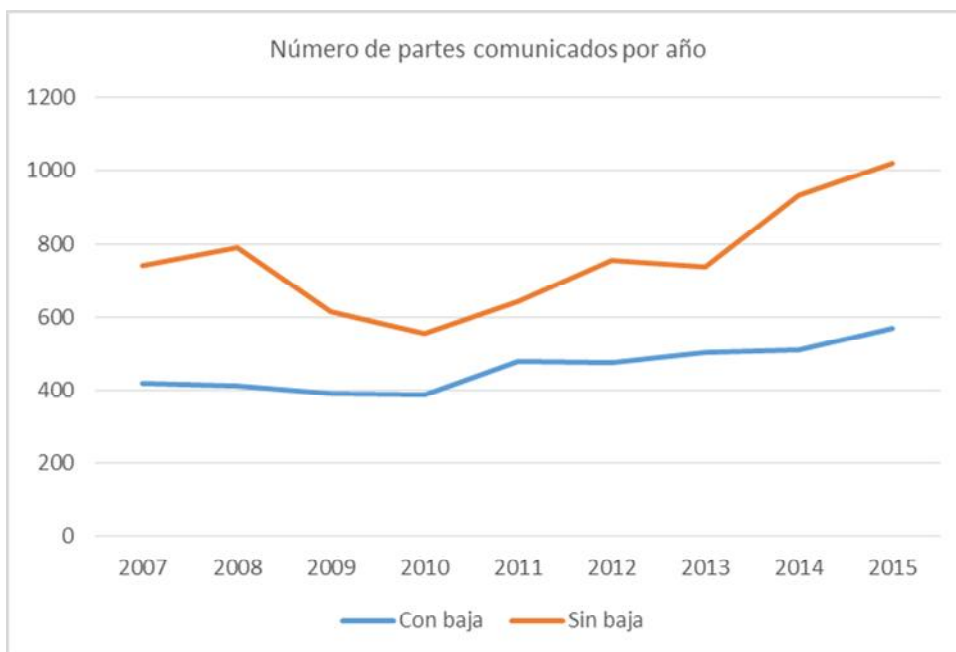


Gráfico 12. Evolución de los partes de EPP comunicados por CEPROSS. 2007-2015

<sup>5</sup> Periodo considerado en la evolución de las EPP desde el año 2007, comienzo de la declaración electrónica de partes de EPP mediante el sistema CEPROSS, hasta 2015.

La evolución, según sexos, de las enfermedades profesionales comunicadas pone de relieve diferencias muy significativas, en tanto que las que afectaron a hombres se redujeron un 3,3%, mientras que las que afectaron a mujeres se incrementaron en más de un 89%. Este aumento tan significativo, sin perjuicio de realizar un análisis más detallado, puede explicarse, entre otros factores, por una mejor calificación de las enfermedades infecciosas (especialmente conjuntivitis), incluidas en el grupo 3 de EEPP producidas por agentes biológicos.

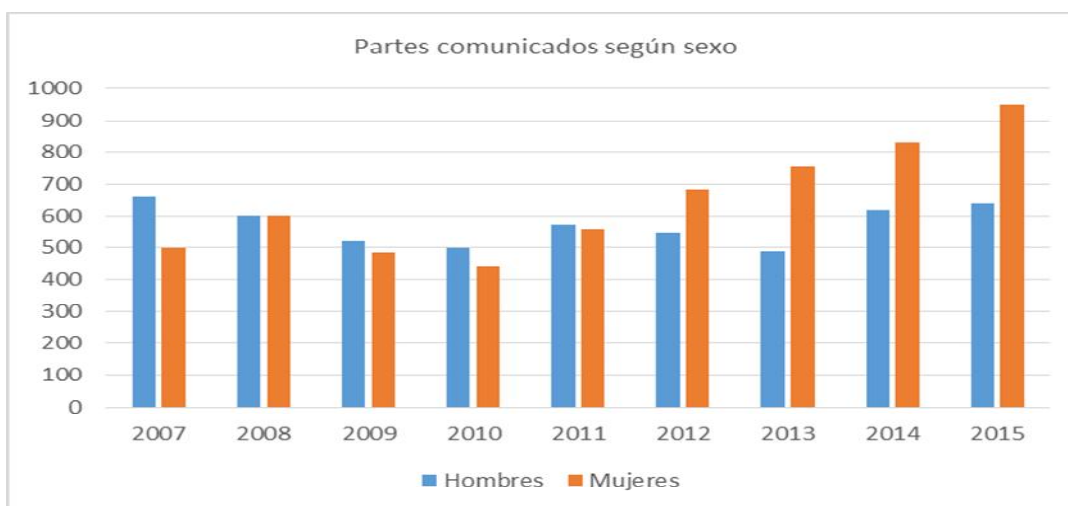


Gráfico 13. Evolución de los partes de EEPP por sexo. 2007-2015

Atendiendo a los diferentes grupos de enfermedades profesionales, destacan por su incidencia las provocadas por agentes físicos, con unos porcentajes superiores al 50%, seguidas de las causadas por agentes biológicos. Este último grupo ha variado notablemente su peso en el conjunto de enfermedades: en el año 2007 suponían el 3,8%, mientras que en 2015 supusieron casi el 30%

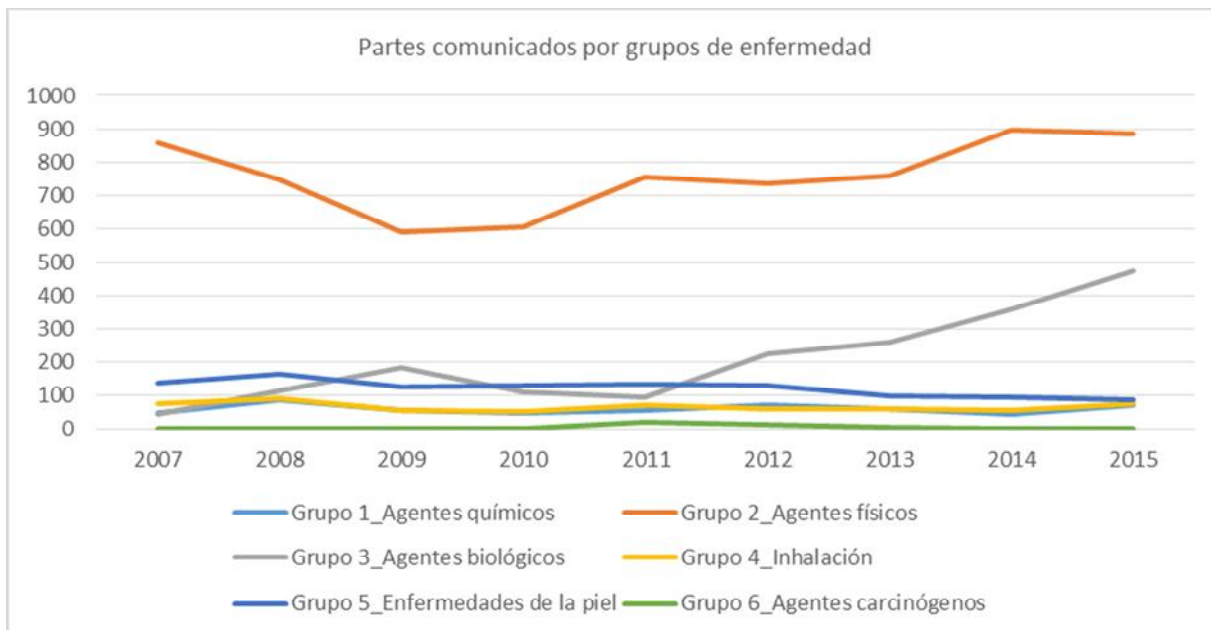


Gráfico 14. Evolución de los partes de EEPP por grupo de enfermedades. 2007 -2015

Respecto a la evolución de los partes de enfermedades profesionales, en el periodo 2007–2015, por sectores de actividad, cabe destacar que el sector servicios agrupa el 67,13% de los partes comunicados, observándose, además, un incremento muy significativo de las enfermedades profesionales en este sector del 98,9%. En el resto de sectores, las enfermedades profesionales han reducido su incidencia a lo largo de tal periodo. En el sector primario, se registró un descenso del 89,47%; en la industria un descenso del 25,24% y en la construcción, una disminución del 50%.

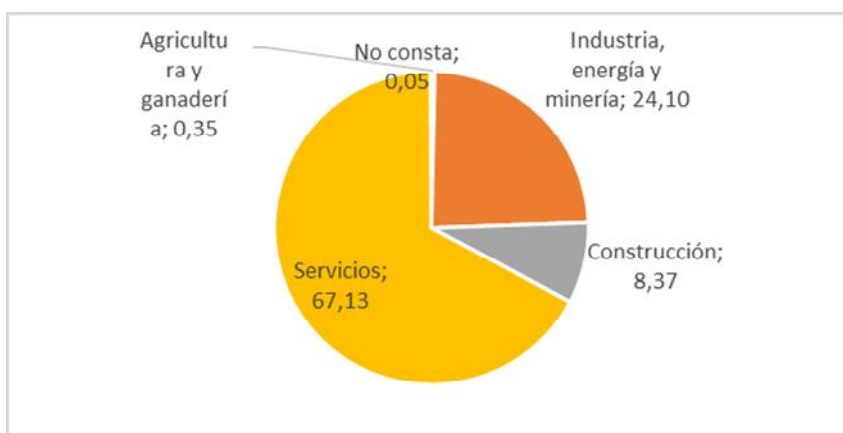


Gráfico 15. Distribución de los partes de EEPP por sectores económicos. 2007 -2015

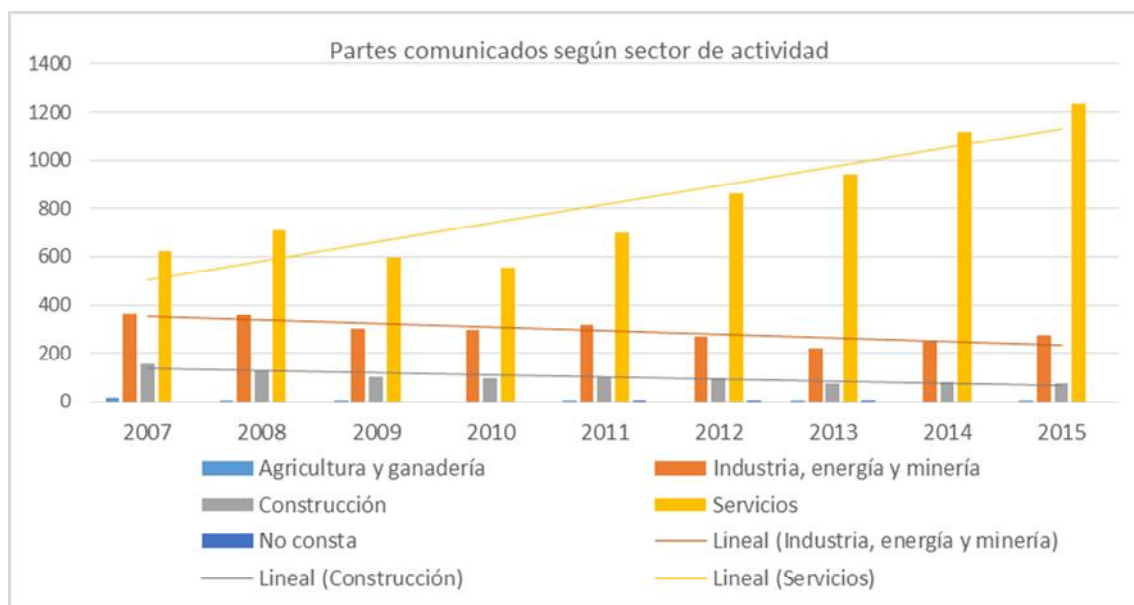


Gráfico 16. Evolución de los partes de EEPP por sectores económicos. 2007-2015

De los 4.300 partes de enfermedad profesional comunicados entre el año 2013 y el año 2015, 1.750 fueron de hombres y 2.550 de mujeres, lo que supone en este último caso más del 59%. El 90% de los partes comunicados en el caso de mujeres se encuadraban en actividades referidas al sector servicios.

Año 2013-2015	Total	HOMBRES	MUJERES
<b>Total</b>	<b>4300</b>	<b>1750</b>	<b>2550</b>
CON BAJA	2711	953	1758
SIN BAJA	1589	797	792

Fuente: CEPROSS

Tabla 12. Distribución de los partes de EEPP por sexo. 2013-2015.

La edad media de los trabajadores afectados por enfermedades profesionales, en el período 2013-2015, fue de 42,5 años, no apreciándose diferencias significativas entre sexos respecto a esta edad media.

	Total	Hombres	Mujeres
<b>2013-2015</b>	<b>Media</b>	<b>Media</b>	<b>Media</b>
EDAD	42,5	43	42

Tabla 13. Media de edad por sexo de los partes de EEPP. 2013-2015.

Aunque la distribución por edad y grupos de enfermedad es muy similar, en los grupos de edad de 30 a 49 años y de 50 y más años tienen mayor incidencia las enfermedades causadas por los agentes físicos, con valores del 65% y 56% respectivamente. En cambio, en el caso de los menores de 30 años, las enfermedades con mayor incidencia son las causadas por agentes biológicos, con un 40%.

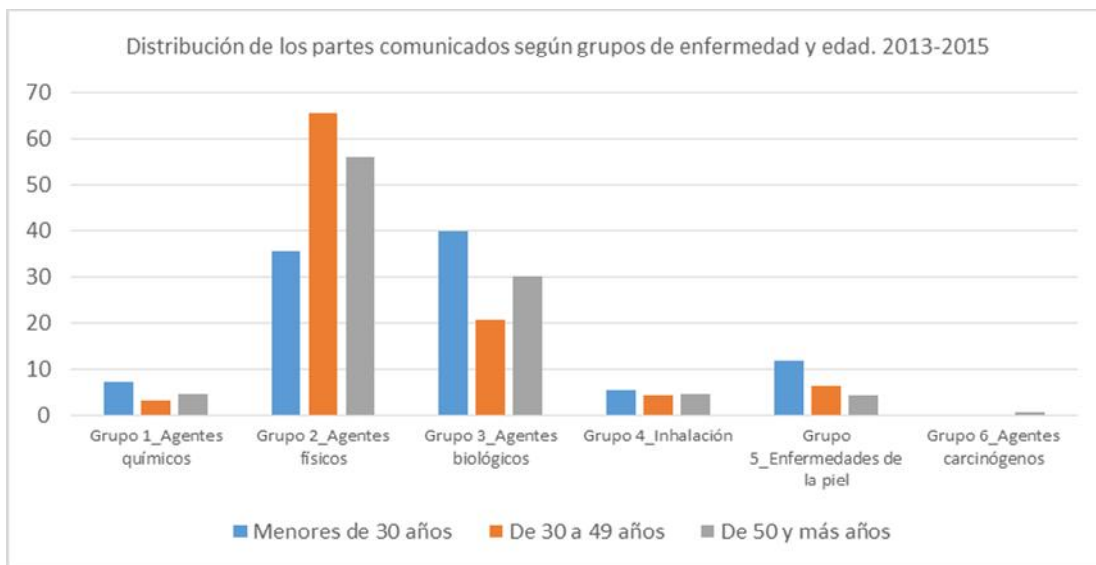


Gráfico 17. Distribución de los partes de EEPP por grupo de enfermedad y grupo de edad. 2013-2015

Por otra parte, en el periodo 2013-2015, más de dos tercios de los partes comunicados se resolvieron con alta por curación. Y en ese mismo periodo, las enfermedades profesionales comunicadas causaron 2 fallecimientos, 60 incapacidades permanentes y 13 lesiones permanentes no invalidantes. Los fallecimientos se debieron, en un caso, a una enfermedad derivada por un agente cancerígeno y, en el otro, a una enfermedad por un agente biológico. En el caso de las incapacidades permanentes, las enfermedades más representadas fueron las provocadas por inhalación, con un 40%.

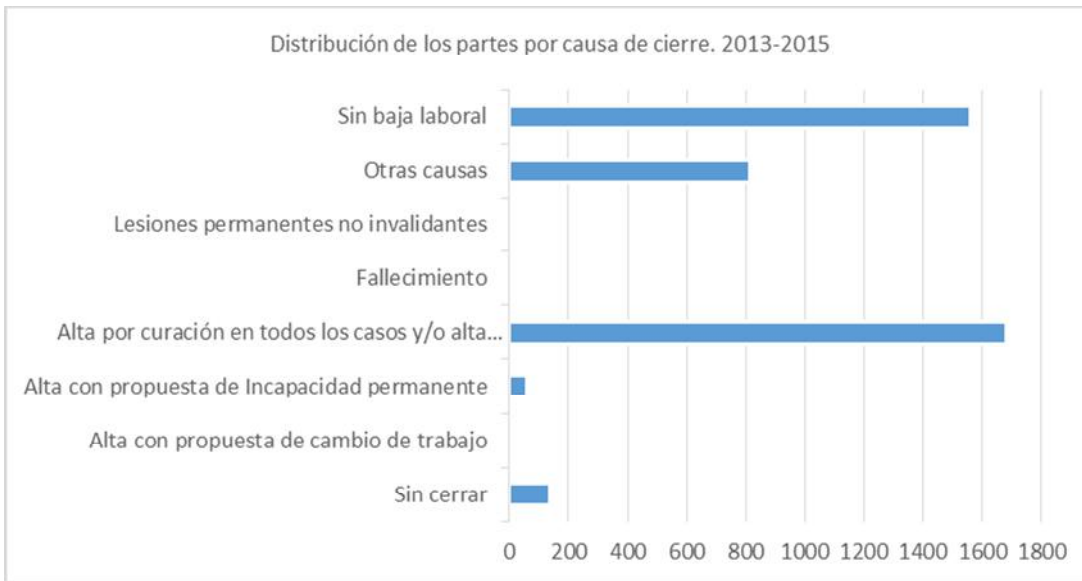


Gráfico 18. Distribución de los partes de EPP por tipo de cierre. 2013 -2015

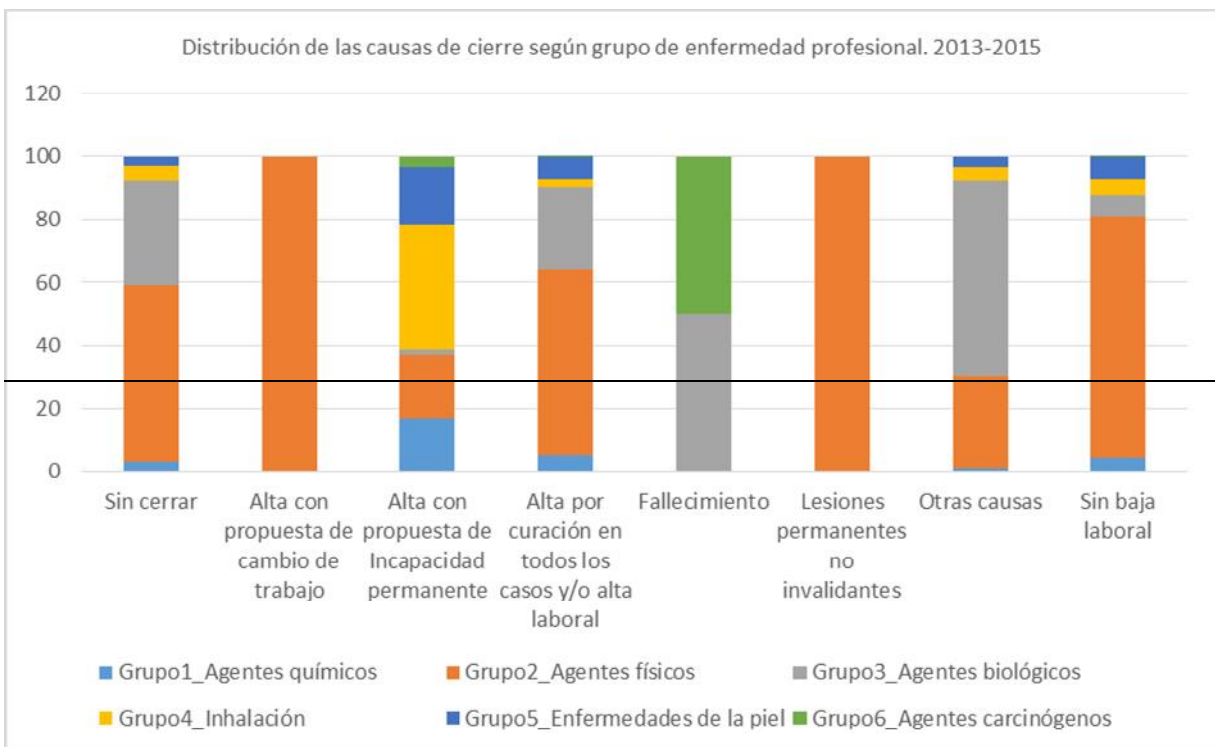


Gráfico 19. Distribución de los partes de EPP por tipo de cierre y grupo de enfermedad. 2013 -2015

➤ **Evolución de los daños derivados de los riesgos psicosociales.**

Los riesgos psicosociales están relacionados con posibles deficiencias en la organización y la gestión del trabajo, así como otros aspectos relacionales, sociales y ambientales del contexto laboral, pudiendo llegar a producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.

Además, existen evidencias científicas suficientes que demuestran que, bajo ciertas circunstancias de duración e intensidad, el estrés puede producir trastornos de salud diversos como las enfermedades cardiovasculares – sobre todo infartos-, respiratorias, trastornos de base inmunitaria, gastrointestinales, dermatológicos, endocrinológicos, trastornos musculoesqueléticos.

A la hora analizar la incidencia de los riesgos psicosociales, tomando en consideración los partes de accidente con baja comunicados a través del Sistema DELT@, caben diferentes perspectivas de análisis.

Por un lado, se puede prestar atención a las denominadas desviaciones descritas en tales partes, entendidas como sucesos anormales que han interferido negativamente en el proceso normal de ejecución del trabajo y con incidencia en la producción del accidente. Y entre tales desviaciones hay algunas que se refieren a factores psicosociales que los partes de accidente consignan como sorpresa, miedo, violencia, agresión o amenaza.

Pues bien, tomando en consideración el periodo 2008-2015<sup>6</sup>, se observa que han descendido un 31% los accidentes de trabajo que consignan tales desviaciones, si bien el peso de los accidentes relacionados con tales desviaciones dentro del conjunto total de accidentes se han mantenido en un porcentaje similar en los diferentes años, con porcentajes en torno al 2%.

---

<sup>6</sup> El periodo considerado se inicia en el año 2008, por disponer de la serie de datos completa para su explotación estadística.

Accidentes con baja según año de la baja por desviación								
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
81 Sorpresa, miedo	255	248	208	161	168	121	121	143
82 Violencia, agresión, amenaza - entre miembros de la empresa	115	60	77	79	51	90	57	59
83 Violencia, agresión, amenaza - ejercida por personas ajenas a la	1130	995	918	1035	867	768	796	766
84 Agresión, golpes - por animales	188	166	164	164	116	134	155	129
85 Presencia de la víctima o de una tercera persona que represente	121	129	129	145	155	153	127	185
89 Otra Desviación conocida del grupo 8 pero no mencionada anterior	204	176	141	126	127	125	133	106
Total	114.341	91.315	84.432	77.705	63.273	60.834	62.330	66.412

Fuente: IRSST

Tabla 14. Accidentes de trabajo en jornada laboral. Desviación: Sorpresa, miedo, violencia, agresión, amenaza. 2008-2015.

Por otra parte, otro modo de analizar la incidencia de los riesgos psicosociales atiende al daño producido y, en particular, a la descripción de la lesión contenida en los partes de accidente de trabajo que alude a "Daños psicológicos, choques traumáticos". A tenor de esta fuente, estos accidentes representan un porcentaje inferior al 1% dentro del total de accidentes con baja en jornada laboral, pero con una cierta tendencia creciente en los últimos años.

Accidentes en jornada laboral según año de la baja por descripción de la lesión								
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
11 Daños psicológicos, choques traumáticos	201	213	203	221	163	121	143	214
Total	114.341	91.315	84.432	77.705	63.273	60.834	62.330	66.412

Fuente: IRSST

Tabla 15. Accidentes de trabajo en jornada laboral. Lesión 11 Daños psicológicos 2008-2015.

Con todo, se debe advertir de las limitaciones que presenta la información relativa a los partes de accidente de trabajo para valorar adecuadamente la incidencia de los riesgos psicosociales, teniendo en cuenta, entre otros factores, las dificultades para calificar los daños derivados de estos riesgos como contingencia profesional. Por ello, en este caso cobra aún más sentido considerar la información complementaria derivada de los accidentes investigados por el IRSST, de los que se extrae que, en el periodo 2013-2015, en torno a un 24% de tales accidentes han tenido como causas factores asociados a una deficiente organización del trabajo potencialmente generadores de estrés.



Causas de la investigación de accidentes laborales años 2013-2015

	% del Total
6104 Apremio de tiempo o ritmo de trabajo elevado	2,4%
6105 Trabajo monótono o rutinario, sin medidas para evitar su efecto nocivo	,3%
6106 Trabajos solitarios sin las medidas de prevención adecuadas	,8%
6108 Sobrecarga trabajador (fatiga física o mental)	17,8%
7108 No apreciar las características de los trabajadores para la realización de la tarea o en función de los riesgos	,1%
8201 Incapacidad física o mental para la realización normal del trabajo.	,0%
8202 Deficiente asimilación de órdenes recibidas.	,1%
8203 Falta de cualificación y/o experiencia para la tarea realizada achacable al trabajador	,2%
8299 Otras causas relativas a los factores intrínsecos, de salud o capacidades	2,1%
<b>Total</b>	<b>23,8%</b>

Fuente: UAT- INVAC

Tabla 16. Causas relacionadas con factores psicosociales en los accidentes investigados por el IRSST. 2013-2015.

## **2.2. Marco social, económico y laboral.**

El diseño de las políticas preventivas debe tener en cuenta también el entorno social, económico y laboral de la Comunidad de Madrid en el que se ejecutarán tales políticas.

La Comunidad de Madrid tiene una extensión de 8.030 Km<sup>2</sup>, la mayor parte de los cuales son ocupados por la conurbación más grande del país, constituida por la ciudad de Madrid y su área metropolitana. Esta zona marca el desarrollo social y económico de toda la Comunidad.

Además de la importancia del área metropolitana, son dos los aspectos sociales y demográficos que pueden ser resaltados en la actualidad. Uno es el descenso de los flujos migratorios, invirtiéndose la tendencia y llegándose a registrar saldos negativos. Y el otro aspecto a destacar es el progresivo envejecimiento de la población, cuyo índice<sup>7</sup> ha pasado, desde el comienzo de la crisis económica, del 89,48, en 2008, al 100,68, en 2015. Otro indicador para valorar el envejecimiento de la población es el porcentaje de población mayor de 65 años sobre el total, pasando de suponer el 14,28% en el año 2008 al 16,78% en el año 2015.

Por otra parte, no se puede obviar la importancia de la economía madrileña en el conjunto nacional. A pesar de la crisis, la economía madrileña no sólo ha mantenido su importancia, sino que incluso la ha incrementado. En el año 2000, el peso de la economía madrileña en el conjunto nacional era del 17,7%, mientras que en la actualidad dicho porcentaje se habría incrementado hasta el 18,8%.

Por otro lado, resulta destacable la tercerización de la economía regional. El sector servicios ha ido aumentando progresivamente su participación en el PIB regional, hasta representar en la actualidad el 83%. Al sector terciario le siguen, por orden, el sector industrial (10%), el sector de la construcción (7%), y, por último, la agricultura, (0,3%).

---

<sup>7</sup> Índice de envejecimiento: porcentaje que representa la población mayor de 64 años sobre la población menor de 16 años a 1 de enero del año de referencia.

Asimismo, otro aspecto económico y social relevante de la región es la notable presencia de instituciones y proyectos, públicos y privados, relacionados con la I+D+i. En este sentido, son varios los índices que sitúan actualmente a la Comunidad de Madrid a la cabeza, dentro del conjunto nacional, en inversiones en este terreno, así como en potencial innovador.

En cuanto al mercado de trabajo, la Comunidad de Madrid con 2,9 millones de afiliados a la Seguridad Social concentra en torno al 15% del total nacional de ocupados. Y la distribución de la ocupación por sectores económicos es fiel reflejo de la acusada tercerización de la economía madrileña. En torno al 86% de los ocupados trabaja en el sector servicios, seguido del 8% que lo hace en el sector de la industria, del 4 % en el ámbito de la construcción y del 0,2% en la agricultura.

Por último, en cuanto a las características del tejido empresarial, en torno al 35% de las empresas de la Comunidad de Madrid tiene entre 1 y 9 asalariados y tan sólo en torno al 0,3% tiene 200 o más trabajadores, de lo que se infiere claramente el predominio de la microempresa en el tejido productivo regional.

	Total	
	2016	Porcentajes
<b>Comunidad de Madrid</b>	563.255	100
Sin asalariados	332.327	59,0
De 1 a 9	199.091	35,3
De 10 a 19	16.123	2,9
De 20 a 49	9.429	1,7
De 50 a 199	4.824	0,9
De 200 o más	1.461	0,3

Tabla 17. Empresas y porcentaje por tamaño de la plantilla. Fuente INE. 2016

### **2.3. Marco legal y competencial.**

La competencia de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo, como parte de la legislación laboral, corresponde al Estado, según se establece en el artículo 149.1.7 de la Constitución Española, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas. En este mismo sentido, el Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid establece en su artículo 28.13, que corresponde a la Comunidad de Madrid la función ejecutiva en materia laboral; Además, la Comunidad de Madrid, como poder público, es destinataria del mandato de velar por la seguridad e higiene en el trabajo recogido en el artículo 40.2 de la Constitución Española.

Junto con estos mandatos constitucionales y estatutarios, el marco legal insta a la Comunidad de Madrid a “promover la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la Salud y Seguridad de los trabajadores”, así como al “desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo”, según se expresa la Ley 23/1997, de 19 de noviembre, de Creación del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este es el marco legal y competencial en el que se inserta el presente Plan Director, para cuya elaboración también se ha tenido en cuenta el marco normativo relativo a la seguridad y salud en el trabajo, encabezado por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuyo artículo 5 obliga a desarrollar una política pública en materia de prevención riesgos laborales articulada sobre la coordinación y cooperación de las distintas Administraciones implicadas.

#### **2.4. Instrumentos de planificación con incidencia en la situación preventiva.**

La elaboración de este V Plan Director está en consonancia tanto con el Marco Estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020, como con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015–2020.

La estrategia de la Unión Europea (UE) establece tres grandes retos en materia de salud y seguridad en el trabajo:

- ✓ Mejorar la aplicación de las normas vigentes en materia de salud y seguridad, en particular mediante el refuerzo de la capacidad de las microempresas y las pequeñas empresas para poner en marcha estrategias eficaces y eficientes de prevención del riesgo;
- ✓ Mejorar la prevención de las enfermedades relacionadas con el trabajo haciendo frente a los riesgos nuevos y emergentes, sin descuidar los que ya existen;
- ✓ Tener en cuenta el envejecimiento de la mano de obra de la UE.

Para alcanzar los retos, se establecen siete objetivos estratégicos:

1. Seguir consolidando las estrategias nacionales.
2. Facilitar el cumplimiento de la legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo, en particular por parte de las microempresas y las pequeñas empresas.
3. Mejorar la garantía de cumplimiento de la legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo por parte de los Estados miembros.
4. Simplificación de la legislación vigente.
5. Gestión del envejecimiento de la mano de obra, los nuevos riesgos emergentes (nanomateriales, las tecnologías verdes o las biotecnologías) y la prevención de enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo.
6. Mejorar la recogida de datos estadísticos y desarrollar la base de información.
7. Coordinar mejor los esfuerzos internacionales y de la UE para gestionar la salud y la seguridad en el trabajo y colaborar con organizaciones internacionales.

Por su parte, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 identifica una serie de objetivos generales, metas a medio y largo plazo, así como cuatro objetivos específicos.

- ✓ **Objetivos generales:**
  - a) Promover una mejor aplicación de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo y su consolidación en las Comunidades Autónomas, especialmente en las pequeñas y medianas empresas.
  - b) Favorecer la mejora continua de las condiciones de trabajo respecto de todos los trabajadores por igual, con especial atención a la prevención de las enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo.
  
- ✓ **Objetivos específicos:**
  - a) **Objetivo 1:** Mejorar la eficiencia de las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales.
  - b) **Objetivo 2:** Potenciar actuaciones de las Administraciones Públicas en materia de análisis, investigación, promoción, apoyo, asesoramiento, vigilancia y control de la prevención de riesgos laborales.
  - c) **Objetivo 3:** Promover, con la participación de los Interlocutores Sociales y las Comunidades Autónomas, la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en sectores, actividades, colectivos y empresas de mayor riesgo.
  - d) **Objetivo 4:** Fortalecer la participación de los Interlocutores Sociales y la implicación de los Empresarios y Trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

De otro lado, en la elaboración de este Plan Director también se ha tenido en cuenta la existencia de ciertos instrumentos de ámbito regional que proyectan políticas públicas con incidencia en la prevención de riesgos laborales. Este es el caso del “Plan Estratégico de Innovación y Modernización de la Gestión Pública de la Comunidad de Madrid (PEIM)”, que incluye el Proyecto denominado “Prevención de Riesgos Laborales”, a desarrollar por el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La ejecución del Proyecto, se concreta en las siguientes medidas específicas, consideradas en el presente Plan Director:

1. Elaboración de un nuevo Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales.
2. Creación de un portal específico en Prevención de Riesgos Laborales.
3. Fomento de programas para mejorar la prevención de riesgos laborales en las empresas, fundamentalmente en las pequeñas y medianas empresas.
4. Planificar la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.
5. Fomento de los Servicios de Prevención Mancomunados.

Por último, también en la “Estrategia Madrid por el Empleo 2016-2017”, que tiene como objetivo fundamental la definición y ejecución de aquellas políticas de empleo que contribuyan a incrementar la empleabilidad de las personas de la región, así como a fomentar el empleo estable y de calidad, se incluye como medida potenciar la labor que realiza el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante la realización de acciones para desarrollar y consolidar la cultura de la prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid, con actuaciones de sensibilización y concienciación, que produzcan un cambio en las conductas preventivas de trabajadores y empresarios y, en la sociedad en su conjunto. Asimismo, para el cumplimiento del citado objetivo, se prevé la creación de un portal especializado de seguridad y salud laboral.

### 3. ANÁLISIS DAFO

A partir de los datos obtenidos y de los análisis realizados sobre los antecedentes y los condicionantes existentes, se realiza un diagnóstico de la situación preventiva en la Comunidad de Madrid, mediante la aplicación de la metodología DAFO, identificando, por lo tanto, debilidades<sup>8</sup>, amenazas<sup>9</sup>, fortalezas<sup>10</sup> y oportunidades<sup>11</sup>:

#### 3.1. *Debilidades.*

- ✓ Necesidad de un mayor reconocimiento del valor y de la importancia que tiene la prevención de riesgos laborales, tanto por los directamente implicados (empresas, trabajadores, profesionales, Administraciones, etc), como por la sociedad en su conjunto.

Asimismo, el uso de escasos mensajes de refuerzo positivo, poniendo en valor y fomentando buenas prácticas preventivas, y la falta de una mayor comunicación y difusión de la prevención de riesgos laborales, aprovechando las posibilidades que brindan tanto las nuevas tecnologías y las redes sociales como los medios de comunicación tradicionales.

- ✓ Un notable desconocimiento todavía del significado, no meramente formal sino práctico, de las obligaciones preventivas, así como de las consecuencias de su

---

<sup>8</sup> Elemento interno del sistema preventivo, que identifica factores en los cuales la Comunidad de Madrid tiene una posición desfavorable o presenta déficits.

<sup>9</sup> Elemento externo del sistema preventivo, que identifica factores que pueden poner en peligro o en deterioro las condiciones preventivas de la Comunidad de Madrid.

<sup>10</sup> Elemento interno del sistema preventivo, que identifica capacidades y potencialidades en el ámbito preventivo en nuestra Comunidad.

<sup>11</sup> Elemento externo del sistema preventivo, que identifica condiciones, circunstancias y contextos que pueden significar una ventaja o mejoría del ámbito preventivo en nuestra Comunidad.



incumplimiento, unido a una percepción a menudo baja de los riesgos existentes en diversos ámbitos.

La debilidad detectada anteriormente está directamente relacionada con:

- Una integración de la prevención que, en ocasiones, no alcanza a todas las actividades y áreas de las empresas y que requiere de la aplicación de competencias adecuadas y de un mayor liderazgo por parte de las estructuras de mando.
- Una información y formación técnica y jurídica en materia preventiva no siempre adaptada a las características de cada uno de los colectivos implicados, unido a un marco normativo complejo que dificulta su aplicación, especialmente en las micros y pequeñas empresas, así como una significativa disparidad de criterios aplicativos e interpretativos.

En los aspectos formativos, destaca, asimismo, la falta de una mayor adecuación de los mismos a las necesidades empresariales y la necesidad de una mayor homogeneidad en la formación reglada en prevención de riesgos laborales.

- Una identificación y evaluación de los riesgos incompleta y/o una aplicación de medidas preventivas no adaptadas a cada situación concreta o colectivo específico, como consecuencia, entre otros factores, de la necesidad de continuar mejorando la adecuación y especialización técnica de los sujetos y órganos técnicos en materia de seguridad y salud laboral.
- Una información y formación preventiva poco orientada a sensibilizar y a transmitir habilidades respecto la importancia de los comportamientos seguros y hábitos saludables en el trabajo, tanto en la formación dirigida a trabajadores y a especialistas en prevención, como en los distintos niveles educativos.

- ✓ La estructura empresarial de la Comunidad de Madrid, constituida principalmente por pequeñas y medianas empresas (PYMES), que presenta mayores dificultades para la integración de la prevención en su gestión debido, entre otros factores, a la falta de recursos y a la poca especialización en materia preventiva.
- ✓ Un diseño de las políticas preventivas fundamentalmente basado en las estadísticas de siniestralidad, que no siempre reflejan de modo adecuado el estado de la prevención, y la falta de otras fuentes de información, especialmente cualitativas, que complementen a las citadas estadísticas teniendo en cuenta la situación específica y las particularidades de la Comunidad de Madrid.

El escaso desarrollo de sistemas de información generales, interconectados y actualizados en todo lo que se refiere a la gestión de la prevención de riesgos, detectándose carencias importantes en relación al conocimiento de la situación de la gestión de la prevención y de los niveles de exposición a los riesgos.

- ✓ La necesidad de una mayor coordinación y complementariedad entre los diversos actores implicados en la mejora de la seguridad y salud laboral de los trabajadores, (particularmente entre las distintas administraciones competente), optimizando la eficacia de las actuaciones.
- ✓ La falta de un mayor fomento y desarrollo de la I+D+i en materia preventiva y con una perspectiva más aplicada. La investigación en nuevos riesgos y en nuevas formas de organización y metodologías de trabajo no ha ido siempre suficientemente acompañada de otras investigaciones orientadas hacia soluciones preventivas más concretas y prácticas.
- ✓ La necesidad de mayor atención sobre ciertos riesgos, tales como los riesgos ergonómicos y psicosociales, que se ven, además, incrementados como consecuencia del trabajo con nuevas tecnologías.

- ✓ La falta de una mayor atención sobre las enfermedades profesionales y otras enfermedades relacionadas con el trabajo y, en particular, sobre ciertas patologías o trastornos a los que quedan más expuestas ciertas ocupaciones y colectivos de trabajadores, como es el caso particular de las mujeres y su exposición a los trastornos osteomusculares en el sector servicios.

### **3.2. Amenazas.**

- ✓ Los cambios, y su velocidad, en los sectores productivos y en el mercado de trabajo, con nuevas y diversas formas de organización empresarial, del trabajo, y de economía colaborativa, así como la incorporación de nuevas metodologías, materiales y tecnologías, acrecentando todo ello ciertos riesgos o dando lugar a riesgos emergentes.
- ✓ El progresivo envejecimiento de la población trabajadora con el incremento de factores de riesgo asociados a la edad, como los trastornos musculo- esqueléticos.
- ✓ La existencia de políticas de contratación de personal que no tengan en cuenta apropiadamente las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral, en un contexto de incipiente recuperación económica tras la última crisis, que supuso un evidente deterioro del mercado laboral español y madrileño, tanto cuantitativa como cualitativamente.

### **3.3. Fortalezas.**

- ✓ El continuado marco de diálogo social alcanzado con los agentes sociales a través de los sucesivos planes directores de prevención de riesgos laborales de la Comunidad de Madrid y la participación y experiencia de tales agentes, CEIM, CCCO-Madrid y UGT-Madrid, en el desarrollo de dichos planes directores, así como el impulso y el respaldo que desde su inicio han tenido por parte de los sucesivos Gobiernos y de los partidos políticos representados en la Asamblea de Madrid.

- ✓ El compromiso de la Comunidad de Madrid, plasmado en los sucesivos Presupuestos Generales, para dotar económicamente el conjunto de las actuaciones desarrolladas en el marco de los planes directores.
- ✓ La existencia de un ordenamiento jurídico amplio y consolidado de tutela de la seguridad y salud de los trabajadores.
- ✓ La experiencia y el mensaje de refuerzo positivo derivados del posicionamiento de la Comunidad de Madrid como una de las comunidades con menores índices de siniestralidad.
- ✓ La experiencia del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid y, en particular, de su personal y técnicos, a través del trabajo en contacto con trabajadores y empresarios, realizando investigaciones y proporcionando información, formación y asesoramiento en una amplia variedad de materias preventivas. Del mismo modo que la experiencia obtenida en tareas particularmente complejas, tales como, entre otras, la intermediación en materia de riesgos psicosociales o el diseño y gestión de incentivos dirigidos a incrementar los niveles de protección de la salud en las PYMES.
- ✓ La colaboración y cooperación existente entre el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo y otros organismos públicos competentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, como la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la Fiscalía de Siniestralidad Laboral.
- ✓ La experiencia y vocación de las diferentes entidades y colectivos de profesionales implicados en la prevención de riesgos laborales (Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, servicios de prevención, entidades auditoras, colegios profesionales, fundaciones y asociaciones especializadas) y la experiencia de colaboración entre tales colectivos y el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid.

### **3.4. Oportunidades.**

- ✓ La recuperación económica que debería permitir aumentar la inversión en prevención y el desarrollo de un mayor número de iniciativas dirigidas a seguir promocionando la mejora de la seguridad y salud laboral.
- ✓ Una mayor concienciación social sobre la importancia de los comportamientos seguros y los hábitos de vida saludables. Cada vez se fomentan más estos comportamientos y hábitos en todas las facetas de la vida, lo que facilita el fomento de entornos laborales más seguros y que sean fuente de bienestar.
- ✓ La mayor internacionalización de las empresas y la movilidad laboral transnacional, que, facilitando la transferencia de conocimiento, presentan la oportunidad de ser importadores y exportadores de mejores estándares de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ El liderazgo de la Comunidad de Madrid en I+D+i, a través de una diversidad de organismos y entidades (universidades, fundaciones, institutos de investigación, parques científicos y tecnológicos y empresas), abriendo mayores posibilidades para que se puedan llevar a cabo proyectos generadores de conocimiento y desarrollo aplicados a la prevención de riesgos laborales.
- ✓ La integración de la prevención de riesgos laborales en otras políticas sectoriales del Gobierno de la Comunidad de Madrid, como el Plan Estratégico de Innovación y Modernización de la Gestión Pública de la Comunidad de Madrid (PEIM) y la Estrategia Madrid por el Empleo 2016–2017.

## **SEGUNDA PARTE: V PLAN DIRECTOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

### **1. ÁMBITO TEMPORAL**

La vigencia del presente Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid se extenderá desde la aprobación y firma del presente plan hasta el 31 de diciembre de 2020.

Si a la finalización del periodo de vigencia no se hubiese acordado un nuevo Plan Director, el V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid se entenderá prorrogado automáticamente hasta el plazo máximo del 31 de diciembre de 2021.

### **2. ÁMBITO TERRITORIAL**

El presente Plan Director se circunscribe al territorio de la Comunidad de Madrid.

### 3. MISIÓN Y VISIÓN

#### 3.1. *Misión.*

El presente Plan Director comparte misión con el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, definida en la Ley 23/1997, de 19 de noviembre, de creación del organismo, pero se plantea como una adaptación y evolución de la misma a la nueva realidad preventiva, social y económica de nuestra Comunidad Autónoma:

**Promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigidas a elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de las empresas y los trabajadores.**

#### 3.2 *Visión.*

Los avances logrados en materia preventiva, junto con la superación de la crisis económica, deben servir de acicate para que el Plan Director sea más que nunca un referente estratégico en materia de seguridad y salud laboral, afrontando nuevos retos y contribuyendo a mejorar la realidad económica y social de la Comunidad de Madrid.

Se establece, por tanto, la siguiente visión estratégica para el desarrollo y ejecución del V Plan Director durante el periodo 2017-2020:

**Promover entornos de trabajo seguros y saludables como elemento fundamental para una economía competitiva y un empleo de calidad.**

#### **4. EJES DIRECTORES Y PROGRAMAS PREVENTIVOS ESTRATÉGICOS (PPE)**

Los presentes ejes directores, definidos a partir de las conclusiones obtenidas a partir del análisis de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades (DAFO), constituyen los grandes principios del presente Plan Director y sientan las bases para la definición de los programas preventivos estratégicos y las líneas de actuación dirigidas a objetivos más específicos.

A continuación, se presentan los ejes directores definidos, junto con los programas preventivos estratégicos (PPE), las líneas de actuación (LA) y los objetivos específicos (O):

##### **4.1. EJE 1: “Impulsar, con la participación de los agentes sociales, una prevención de riesgos laborales más práctica y adaptada a la realidad de las empresas y los trabajadores”.**

La salud y el bienestar de los trabajadores están claramente influenciados por las condiciones de trabajo. Es indiscutible que actuaciones globales de mejora de las mismas incrementan los niveles de salud y bienestar, por lo que se deben intensificar las actuaciones en este ámbito, que deberán ser priorizadas para alcanzar la máxima eficacia y eficiencia, de tal forma que se dediquen los esfuerzos a aquellos sectores y colectivos que puedan requerir mayor atención.

De ahí que sea necesario que las Administraciones Públicas, con la participación de los agentes sociales, potencien actuaciones preventivas que se caractericen por ser prácticas, adaptadas a la realidad de cada empresa y colectivo, así como centradas en facilitar el cambio y la cooperación entre empresarios y trabajadores para favorecer unas condiciones más seguras.



Estas actuaciones facilitarán la implantación de sistemas de prevención realmente eficaces que permitan a las empresas integrar la prevención de riesgos, garantizando un nivel de protección adecuado de la seguridad y salud de los trabajadores, a la vez que contribuirán a superar el cumplimiento meramente formal o documental de las obligaciones en esta materia. Asimismo, la realización de actuaciones preventivas prácticas y adaptadas a la realidad laboral, que puedan ser percibidas como útiles por las empresas y trabajadores, dotará a la prevención de riesgos laborales de un mayor reconocimiento social.

**PPE 1.1. Mejora de la gestión e investigación de los daños a la salud de los trabajadores.**

La correcta identificación de las causas de los accidentes de trabajo, de las enfermedades profesionales y de otras enfermedades relacionadas con el trabajo permite determinar las medidas que impidan que se vuelvan a materializar los riesgos, así como diseñar políticas públicas orientadas más eficazmente a reducir la siniestralidad laboral. Es por ello necesario seguir mejorando las actuaciones de gestión e investigación en torno a los daños producidos.

Para la ejecución de este programa preventivo estratégico se establecen las siguientes líneas de actuación y objetivos específicos:

**LA1. Gestión de la información relativa a los diversos tipos de daños a la salud comunicados.**

**O1.** Analizar la información contenida en los partes de accidentes de trabajo, de enfermedades profesionales y de accidentes de trabajo no traumáticos declarados a través de los sistemas de notificación DELT@, CEPROSS y PANOTRATSS<sup>12</sup>, así como de los comunicados por los servicios de emergencia.

---

<sup>12</sup> Sistema DELT@: Sistema de declaración electrónica de accidentes de trabajo.  
Sistema CEPROSS: Sistema de comunicación de enfermedades profesionales

**02.** Elaborar estudios de siniestralidad laboral a partir de la información contenida en los partes declarados por los sistemas oficiales de notificación.

**03.** Gestionar adecuadamente en tiempo y forma los accidentes laborales comunicados por los servicios de emergencia, de acuerdo con los protocolos existentes entre el IRSST con dichos servicios.

**LA2. Actuaciones de investigación de los daños a la salud.**

**01.** Investigar los accidentes de trabajo comunicados mediante el sistema de notificación DELT@, calificados como mortales, muy graves y graves, considerando las competencias funcionales y territoriales del IRSST.

**02.** Investigar los accidentes laborales comunicados por los servicios de emergencia, Policía y Guardia Civil, conforme a los convenios y protocolos existentes, promoviendo la puesta en marcha de un servicio permanente de atención a los avisos de accidente de trabajo, con independencia del día y la hora en que se produzcan.

**03.** Investigar accidentes de trabajo calificados como leves que presenten las siguientes características:

- Accidentes múltiples.
- Accidentes que por las consecuencias del mismo podría haberse calificado como graves.
- Accidentes de trabajo cuyas características técnicas (agente material, actividad, desviación, forma) se correspondan con las de mayor incidencia observada.

**04.** Investigar enfermedades profesionales comunicadas a través del sistema CEPROSS, dando prioridad a:

---

Sistema PANOTRATSS: Fichero informático de patologías no traumáticas causadas por el trabajo.

- Enfermedades del Grupo 6<sup>13</sup> (agentes carcinogénicos)
- Enfermedades del Grupo 1 (agentes químicos) que puedan producir patologías graves o padecidas por trabajadores de empresas que figuren como “alertas” en la aplicación informática CEPROSS por superar ciertos niveles de incidencia de tales enfermedades
- Enfermedades del Grupo 2 (agentes físicos), padecidas por trabajadores de empresas que figuren como “alertas” en la aplicación informática CEPROSS por superar ciertos niveles de incidencia de tales enfermedades.
- Enfermedades del Grupo 3 (agentes biológicos) padecidas por trabajadores de empresas que figuren como “alertas” en la aplicación informática CEPROSS por superar ciertos niveles de incidencia de tales enfermedades.
- Enfermedades del Grupo 4 (causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados) relacionadas con patologías pulmonares padecidas por trabajadores de empresas que figuren como “alertas” en la aplicación informática CEPROSS por superar ciertos niveles de incidencia de tales enfermedades.
- Enfermedades del Grupo 5 (enfermedades de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados agentes físicos), padecidas por trabajadores de empresas que figuren como “alertas” en la aplicación informática CEPROSS por superar ciertos niveles de incidencia de tales enfermedades.

**O5.** Investigar partes de accidente de trabajo por patologías no traumáticas que pudieran tratarse en realidad de enfermedades profesionales, dando prioridad a:

- Patologías causadas por agentes biológicos.
- Patologías de la voz o del oído causadas por agentes físicos
- Patologías pulmonares causadas por agentes químicos.

---

<sup>13</sup> Grupo de enfermedades profesionales conforme al Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

- Sobreesfuerzos sobre el sistema músculo-esquelético por manipulación de cargas, posturas forzadas y/o movimientos repetitivos.
- Dermatitis causadas por agentes químicos.

**O6.** Potenciar la investigación de los daños para la salud, comunicados principalmente en los partes de accidentes de trabajo, relacionados con factores psicosociales.

**O7.** Prestar asesoramiento técnico individualizado, en aquellos casos en los que se haya determinado mediante la investigación que las causas que concurrieron en la producción de un accidente o enfermedad profesional se deben a deficiencias en los sistemas de prevención de las empresas.

**LA3. Análisis e investigación de los accidentes de trabajo sin baja.**

**O1.** Realizar estudios de siniestralidad de los accidentes de trabajo sin baja.

**O2.** Investigar aquellos accidentes de trabajo sin baja que por sus especiales características pudieran haber tenido peores consecuencias para la salud.

**LA4. Promoción de una mejor calificación de los daños a la salud.**

**O1.** Promover, en colaboración con la Administración Sanitaria y con las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, actuaciones dirigidas a facilitar la correcta y homogénea clasificación de los daños a la salud a efectos de su declaración como accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como en cuanto a la valoración de su gravedad.

**PPE 1.2. Promover el asesoramiento práctico e integral en prevención de riesgos laborales.**

Resulta imprescindible prestar a los diferentes sujetos implicados en la prevención de riesgos laborales una asistencia técnica adecuada que permita implementar las medidas necesarias y más eficaces en cada caso. Esta asistencia técnica es especialmente relevante en el ámbito de

las microempresas y PYMES, así como en ciertos sectores, colectivos o riesgos en torno a los cuales las estadísticas ponen de manifiesto una mayor siniestralidad laboral. El IRSST, como órgano asesor en materia preventiva, debe tender a optimizar el asesoramiento prestado, considerando no solo los perfiles de siniestralidad sino otros factores, tales como el avance del estado de la técnica y hábitos de empresarios y trabajadores. Es necesario, por tanto, tender hacia un asesoramiento práctico e integral, considerando aspectos institucionales, así como técnicos y organizativos propios de cada empresa y colectivo.

Para la ejecución de este programa preventivo estratégico se establecen las siguientes líneas de actuación y objetivos específicos:

**LA1. Diseño y ejecución de actuaciones de asesoramiento.**

**01.** Detectar sectores, actividades y colectivos de trabajadores que presenten una especial siniestralidad mediante el análisis de los partes de accidentes de trabajo y otras fuentes de datos, ejecutando actuaciones desde las Administraciones Públicas, en colaboración con los interlocutores sociales, que optimicen el asesoramiento prestado en aras de una mejora integral de la actividad preventiva de las empresas.

**02.** Reforzar y dar prioridad a las actuaciones de asesoramiento a las PYMES y microempresas, haciendo especial hincapié en el cumplimiento no meramente formal de las obligaciones preventivas, así como en el asesoramiento sobre la elección del sistema de organización de la prevención y el contenido y alcance que deben reunir los servicios prestados por las entidades especializadas contratadas.

**03.** Diseñar y ejecutar actuaciones de asesoramiento que atiendan específicamente a los colectivos de trabajadores identificados en los ejes transversales de este Plan, a las necesidades de los trabajadores que asumen responsabilidades preventivas en las empresas y a los representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.

**04.** Dotar a las actuaciones de asesoramiento a empresas de un carácter integral, de modo que las mismas faciliten la detección y subsanación de deficiencias preventivas, la mejora de

la gestión preventiva, el fomento de la cultura preventiva, la mejora de competencias preventivas e información sobre los incentivos institucionales disponibles para realizar inversiones que incrementen los niveles de protección.

**O5.** Realizar actuaciones de asesoramiento y sensibilización específicamente dirigidas a las entidades de economía social, dada la doble condición de sus integrantes, como sujetos protegidos y responsables en materia de prevención de riesgos laborales.

**LA2. Refuerzo del asesoramiento para optimizar la elección y el funcionamiento de las modalidades preventivas.**

**O1.** Asesorar sobre los modelos de organización preventiva que mejor se adaptan a las características de las empresas, potenciando los recursos propios.

**O2.** Fomentar el asesoramiento, en colaboración con las organizaciones empresariales y sindicales, sobre las diferentes modalidades de organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas que las empresas pueden adoptar y, en particular, sobre la constitución de servicios de prevención mancomunados.

**O3.** Optimizar el conocimiento y la información que se obtiene de la actuación de los auditores de sistemas de prevención de riesgos laborales.

**O4.** Promover la realización de controles voluntarios del sistema de gestión preventiva implantado en las empresas, con independencia del tamaño o sector empresarial, para mejorar el desempeño empresarial en la materia.

**PPE 1.3. Refuerzo de las funciones de vigilancia y control.**

Tal y como subraya la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2015-2020, las labores de asesoramiento y las funciones de vigilancia y control que tienen atribuidas las Administraciones Públicas deben ser compatibles, de modo que las mismas se complementen para conseguir una mejora de la gestión preventiva particularmente en

aquellos sectores o actividades consideradas de actuación prioritaria por sus consecuencias sobre la salud de los trabajadores. Por ello, hay que seguir optimizando las funciones de vigilancia y control que competen al IRSST, resultando especialmente importantes las funciones de vigilancia y control sobre las entidades especializadas en materia de prevención, en orden a garantizar que la prevención se desarrolla con los medios técnicos, materiales y humanos idóneos.

Para la ejecución de este programa preventivo estratégico se establecen las siguientes líneas de actuación y objetivos específicos:

**LA1. Fomento de la actuación de los técnicos habilitados y complementariedad con las actuaciones de asesoramiento realizadas por el IRSST.**

**O1.** Mejorar el nivel de comprobación y control sobre ciertas condiciones materiales o técnicas de seguridad mediante la actuación de los técnicos habilitados del IRSST, facultados para formular requerimientos, especialmente en los sectores y actividades con mayor peligrosidad asociada y/o elevados índices de siniestralidad.

**O2.** Mejorar el grado de complementariedad entre las labores de asesoramiento y vigilancia y control en materia de prevención de riesgos laborales, con vistas a incrementar el número de actuaciones que tengan un efecto realmente preventivo y no meramente reactivo tras la producción de un daño a la salud.

**LA2. Refuerzo del control y asesoramiento sobre los trabajos con riesgo de amianto.**

**O1.** Aumentar las actuaciones sobre las empresas inscritas en el registro de empresas con riesgo de amianto (RERA), de forma que se asegure un permanente cumplimiento de los requisitos exigidos para el desarrollo de las actividades de retirada de materiales con presencia de amianto.

**02.** Incrementar el número de actuaciones a efectos de comprobación del cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud de incluidas en los planes de trabajo con riesgo de exposición amianto autorizados en la Comunidad de Madrid.

**03.** Mejorar el asesoramiento sobre el contenido y ejecución de los distintos planes de trabajo con riesgo de exposición amianto, estableciendo pautas técnicas específicas con el objeto de incrementar los niveles de protección.

**LA3. Promoción de un mejor funcionamiento de los servicios de prevención y de las auditorías de los sistemas de prevención.**

**01.** Incrementar y mejorar las actuaciones de control sobre el cumplimiento de los requisitos exigidos para actuar como servicios de prevención ajenos, así como con el mantenimiento de tales requisitos.

**02.** Incrementar y mejorar las actuaciones de control sobre el cumplimiento de los requisitos legales exigidos a los servicios de prevención propios y mancomunados.

**03.** Fomentar, junto con las asociaciones representativas del sector de los servicios de prevención, el establecimiento de criterios y buenas prácticas para el mejor desarrollo de las actividades preventivas por parte de los servicios de prevención ajenos.

**04.** Promover una red de servicios de prevención propios y mancomunados para el intercambio de buenas prácticas.

**05.** Incrementar y mejorar el control sobre las condiciones declaradas por las empresas cuya concurrencia exime de la realización de una auditoría en materia preventiva, promoviendo a tal efecto actuaciones dirigidas a establecer criterios que objetiven este control.

**06.** Incrementar y mejorar el control de la actividad desarrollada por las personas y entidades especializadas autorizadas para la realización de auditorías de los sistemas de prevención.



#### **LA4. Lucha contra el intrusismo profesional en materia preventiva.**

**O1.** Sensibilizar sobre los efectos negativos que generan, sobre trabajadores y empresas, las actividades que no se ajustan a los requisitos y condiciones de las modalidades de organización de la prevención previstas en la normativa de aplicación.

**O2.** Promover la detección y erradicación de prácticas profesionales fraudulentas en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

<b>PPE 1.4. Fomento de los incentivos dirigidos a incrementar los niveles de protección de la seguridad y salud.</b>
--

Una prevención práctica y con el grado de actualización óptimo implica la movilización de importantes recursos técnicos, organizativos y económicos que suelen ser más difíciles de dotar por parte de PYMES y microempresas. De ahí la importancia, como se desprende del artículo 5 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, de los programas que puedan poner en marcha las Administraciones Públicas que comporten la concesión de incentivos, destinados especialmente a las pequeñas y medianas empresas. Esta misma idea se expresa en el Nuevo Marco Estratégico Europeo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2014-2020 al plantear el refuerzo de la capacidad de las microempresas y las pequeñas empresas para poner en marcha medidas efectivas y eficaces para la prevención de riesgos, así como en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 al promover el análisis y puesta en práctica de incentivos eficaces en materia preventiva. Tales incentivos deben contribuir a fomentar e incrementar el contacto entre las empresas y los suministradores de soluciones preventivas, creando así las condiciones óptimas para la I+D+i y la aplicación de medidas que incrementen la compatibilidad entre las necesidades productivas y preventivas.

Para la ejecución de este programa preventivo estratégico se establecen las siguientes líneas de actuación y objetivos específicos:

**LA1. Análisis y desarrollo de incentivos dirigidos a incrementar los niveles de protección de la seguridad y salud laboral.**

**O1.** Favorecer mediante la convocatoria de subvenciones, dirigidas prioritariamente a PYMES, la realización de inversiones para incrementar el nivel de protección de los trabajadores, atendiendo en la medida de lo posible al mayor número de riesgos y sectores de actividad.

**O2.** Analizar y, en su caso, impulsar los cambios normativos pertinentes de cara a establecer incentivos fiscales o de otro tipo que premien a las PYMES con menores niveles de siniestralidad.

**O3.** Incrementar la difusión y el asesoramiento acerca de los diversos incentivos existentes en materia de prevención de riesgos laborales.

**O4.** Promover el contacto entre las empresas y las empresas suministradoras de soluciones en prevención de riesgos laborales.

**PPE 1.5. Refuerzo de las actuaciones sobre riesgos específicos.**

Una política pública de seguridad y salud que quiera suponer un salto cualitativo debe incluir actuaciones específicamente dirigidas a determinados riesgos, que se caracterizan por la complejidad para abordarlos y por estar asociados a un nivel de percepción bajo, dado que la materialización de sus consecuencias no suele ser inmediata. Tal es lo que ocurre con determinados riesgos que se incluyen en el ámbito de los riesgos ergonómicos y psicosociales, pero también en otros propios del ámbito de los riesgos higiénicos o asociados a la seguridad en el trabajo.

Para la ejecución de este programa preventivo estratégico se establecen las siguientes líneas de actuación y objetivos específicos:

**LA1. Refuerzo de las actuaciones frente a los riesgos higiénicos.**

**O1.** Promover una mayor protección de los trabajadores contra los riesgos derivados de la exposición a sustancias químicas peligrosas, con especial atención a agentes cancerígenos o mutágenos, a vibraciones mecánicas, a campos electromagnéticos y a radiaciones ópticas artificiales, así como a los agentes biológicos susceptibles de originar infección, alergia o toxicidad.

**O2.** Reforzar el control sobre el cumplimiento de la obligación de notificar la utilización de determinados agentes biológicos.

**O3.** Incrementar la información y el asesoramiento sobre las obligaciones específicas en materia de la vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos a determinados agentes. Así como incidir en la información a los trabajadores sobre su derecho a la prolongación de la vigilancia periódica de la salud, más allá de la finalización de la relación laboral, a través del Sistema Nacional de Salud.

**LA2. Refuerzo de las actuaciones frente a los riesgos ergonómicos.**

**O1.** Incrementar las actuaciones de información y asesoramiento en relación a aquellas actividades y sectores con mayor índice de incidencia en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales relacionados con los riesgos ergonómicos, tal como ocurre actualmente de modo particular en el caso de actividades desempeñadas por mujeres en el sector servicios.

**O2.** Fomentar que las empresas revisen y, en su caso, realicen un análisis detallado de las posibles deficiencias a nivel ergonómico presentes en los centros y puestos de trabajo y promover la realización de evaluaciones de riesgo y las medidas informativas y formativas pertinentes.

**03.** Promover una valoración y, en su caso, adaptación de las actuales metodologías de evaluación de riesgos ergonómicos teniendo en cuenta el envejecimiento de la población trabajadora.

**04.** Dar a conocer actuaciones de promoción de la salud que incidan en la reducción de los trastornos musculoesqueléticos.

**LA3. Promoción de la mejora de los factores de carácter psicosocial.**

**01.** Fomentar la identificación de factores de riesgos psicosociales así como su integración en el sistema general de gestión preventiva, con particular atención a aquellos sectores en los que la experiencia demuestra una mayor relevancia e incidencia de este tipo de riesgos.

**02.** Incrementar la información y el asesoramiento sobre las metodologías de evaluación de riesgos psicosociales, fomentando aquellas que tengan una fiabilidad contrastada por organismos de reconocido prestigio y que permitan desarrollar intervenciones más adaptadas a cada situación, prestando especial atención al colectivo de trabajadores con discapacidad.

**03.** Aumentar la divulgación de la actividad que desarrolla el Servicio de Intermediación en Riesgos Psicosociales del IRSST, facilitando asesoramiento y apoyo técnico a empresarios, trabajadores y otras organizaciones.

**04.** Promover la implantación de protocolos de prevención e intervención frente a cualquier tipo de acoso en el trabajo, fomentando la cultura de colaboración y convivencia en el ámbito laboral y la implantación de sistemas y procedimientos de mediación y resolución de conflictos.

**05.** Promover una mayor atención sobre la prevención e intervención en determinadas situaciones más desfavorables desde el punto de vista psicosocial, dando prioridad a las relacionadas con las discriminaciones por razón de género y/o vinculadas al ejercicio de los

derechos de conciliación de la vida laboral y familiar, así como con otras condiciones o circunstancias del trabajador, tales como su orientación o identidad sexual o su edad.

**O6.** Incrementar las actuaciones de promoción de salud mental en el trabajo tales como, actuaciones de información y formación sobre la prevención del estrés, la gestión del tiempo o la importancia de la salud mental en el desarrollo de centros de trabajo saludables.

#### **LA4. Refuerzo de las actuaciones de seguridad en el trabajo.**

**O1.** Incrementar las actuaciones de información y de formación relacionadas con riesgos asociados a la seguridad en el trabajo, con particular atención a trabajos o actividades especialmente peligrosas.

**O2.** Reforzar las actuaciones de asesoramiento y control de las condiciones materiales o técnicas de seguridad, relacionadas principalmente con la utilización adecuada de los equipos de trabajo, la capacitación y la formación de los trabajadores.

**O3.** Reforzar las actuaciones de asesoramiento y control de las condiciones materiales, técnicas de seguridad y sistemas de protección en la ejecución de trabajos en altura.

**O4.** Reforzar las actuaciones de asesoramiento y control de las condiciones técnicas y materiales de los equipos de trabajo para minimizar la exposición a los riesgos mecánicos.

#### **PPE 1.6. Promoción de la Seguridad vial laboral.**

Los accidentes de tráfico siguen siendo, por su número, la primera causa de accidente laboral en España. Este dato, así como otros factores tales como la tendencia, no decreciente, a concentrar las actividades empresariales en zonas alejadas de la periferia metropolitana, son motivos suficientes para prestar atención a los múltiples riesgos de diversa naturaleza presentes en la utilización de vehículos con motivo u ocasión del trabajo, asumiendo así el compromiso, plasmado también en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo

2015-2020, de promover la seguridad vial laboral para reducir los accidentes de tráfico laborales.

Para la ejecución de este programa preventivo estratégico se establecen las siguientes líneas de actuación y objetivos específicos:

**LA1. Sensibilización sobre la importancia de la seguridad vial laboral.**

**O1.** Sensibilizar sobre la relación existente entre ciertas condiciones de trabajo y determinadas situaciones de riesgo para la seguridad vial.

**O2.** Impulsar y fomentar acciones de sensibilización a trabajadores, empresas y responsables de prevención, sobre la importancia de los hábitos seguros y buenas prácticas en la utilización de vehículos con motivo u ocasión del trabajo.

**O3.** Fomentar, junto con otras entidades públicas y/o privadas, la puesta en marcha de planes de movilidad territoriales, promoviendo el uso del transporte colectivo, ya sea público o privado, como medida para reducir los accidentes *in itinere*.

**LA2. Fomento de la implantación en las empresas de planes de movilidad y seguridad vial.**

**O1.** Impulsar la integración de los riesgos derivados del tráfico de vehículos en los sistemas de prevención de las empresas.

**O2.** Fomentar la elaboración y divulgación de directrices que faciliten la elaboración e implantación de planes de movilidad y seguridad vial en el tejido empresarial de la Comunidad de Madrid, particularmente entre las empresas dedicadas al transporte por carretera.

**O3.** Fomentar la formación permanente de los trabajadores ocupados en actividades de conducción de vehículos, así como el desarrollo, implantación y utilización de tecnologías de ayuda a la conducción, especialmente en el transporte de personas.

**04.** Promover la elaboración y desarrollo de planes específicos de mantenimiento de los vehículos utilizados en actividades laborales para el desempeño seguro de las mismas.

**PPE 1.7. Mejora en el análisis e investigación de las patologías no traumáticas (PNT).**

Los accidentes de trabajo por patologías no traumáticas (PNT), es decir, las representadas por enfermedades de comienzo o recrudecimiento súbito que en su mayoría son enfermedades cardiovasculares y cerebrovasculares, aunque representan un porcentaje sobre el total relativamente pequeño, cobran especial significación por lo que se refiere a la gravedad asociada. Esta circunstancia pone de manifiesto la necesidad de seguir conociendo más profundamente la diversidad de factores que pueden incidir en la producción de estas patologías. Y aunque es obvio que algunos de esos factores pueden presentarse como totalmente desconectados del desarrollo del trabajo, con el fin general de tutela de la salud y sobre la base de los análisis realizados, cabe promover actuaciones dirigidas a intervenir sobre los factores que con mayor frecuencia aparezcan ligados a este tipo de daños.

**LA1. Promoción de una mayor atención a las PNT.**

**01.** Profundizar en el análisis de los accidentes de trabajo por PNT teniendo en cuenta diversas variables, tales como, entre otras, perfil personal, actividad de la empresa, hora del día y la actividad realizada por el trabajador.

**02.** Promover la consideración de factores de riesgo de PNT ligados a las condiciones de trabajo, especialmente en aquellos sectores en los que se haya advertido mayor incidencia de este tipo de daños a la salud.

**03.** Promover una mayor sensibilización entre empresarios y trabajadores sobre la prevención de las PNT, incidiendo en aquellos factores de riesgo relacionados con el desarrollo del trabajo.

**04.** Fomentar la implantación de campañas de hábitos de vida saludables en las empresas.

**PPE 1.8. Refuerzo de las actuaciones dirigidas a la reincorporación profesional de los trabajadores tras sufrir un daño a la salud.**

Dentro de los trabajadores especialmente sensibles se encuentran aquellos que se incorporan a su trabajo tras haber sufrido un daño a la salud, presentando una discapacidad física, psíquica o sensorial, ya sea de forma temporal o permanente. Esta situación puede requerir la adopción de medidas preventivas concretas y particulares de acuerdo con la evaluación de riesgos que se efectúe en el momento de la reincorporación. Y dicha evaluación y la adopción de las medidas preventivas pertinentes requieren una especial atención en aras de facilitar una efectiva reincorporación profesional exenta de mayores y/o nuevos riesgos para la salud del trabajador. De ahí la importancia de prestar, de un lado, un asesoramiento especializado a las empresas en estos supuestos y, por otra parte, la relevancia que tiene también procurar una cierta atención personalizada al trabajador que se reincorpora.

Para la ejecución de este programa preventivo estratégico se establecen las siguientes líneas de actuación y objetivos específicos:

**LA1. Refuerzo de la atención a trabajadores que se reincorporan a la actividad laboral tras un daño a la salud.**

**O1.** Promover acciones de divulgación entre empresarios, trabajadores, personal sanitario de los servicios de prevención y técnicos de prevención sobre la importancia de actuar preventivamente en las reincorporaciones laborales tras un accidente o enfermedad.

**O2.** Impulsar una mejor capacitación de los técnicos de prevención y personal sanitario en el proceso de adaptación de los trabajadores reincorporados tras sufrir un daño para la salud.



## **LA2. Refuerzo del asesoramiento para facilitar la reincorporación laboral.**

**O1.** Reforzar las actuaciones dirigidas a comprobar que se adoptan las medidas pertinentes para evitar que se repitan accidentes o enfermedades que hayan exigido largos periodos de recuperación.

**O2.** Promover actuaciones de seguimiento de los trabajadores reincorporados tras un accidente o enfermedad, en particular fomentando la revisión tanto de la evaluación de riesgos como de la vigilancia de su salud, con la finalidad de determinar eventuales orígenes profesionales del daño sufrido y recomendar las medidas preventivas para prevenirlo.

**O3.** Reforzar el asesoramiento sobre la adaptación de puestos de trabajo y, en su caso, el rediseño ergonómico para facilitar la reincorporación laboral.

### **PPE 1.9. Fomento de la seguridad y salud de los trabajadores autónomos.**

Los trabajadores autónomos en la Comunidad de Madrid superan los 370.000, de los cuales el 21% tienen cubiertas las contingencias profesionales, lo que no deja lugar a dudas sobre el peso específico de tales trabajadores en la estructura económica y social de la región. Más allá de las obligaciones que en materia preventiva puedan tener los trabajadores autónomos respecto a sus asalariados, que representan solamente el 20% respecto al total, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales considera principalmente al trabajador autónomo desde la perspectiva de la coordinación preventiva en el caso de actividades concurrentes, siendo éste, además, un ámbito con múltiples puntos críticos. Además, el estado normativo se caracteriza por una cierta ambivalencia desde que el Estatuto del trabajo autónomo (Ley 20/2007, de 11 de julio) recogiese el derecho básico del trabajador autónomo a la protección adecuada de su seguridad y salud, si bien la concreción del tal derecho ha quedado, principalmente, limitada a unos mandatos dirigidos a las Administraciones Públicas. En todo caso, lo anterior es motivo suficiente para que a través de este plan se impulsen actuaciones preventivas con el objeto de mejorar sus condiciones de seguridad y salud en el trabajo y reducir la siniestralidad laboral en este colectivo de trabajadores.

Para la ejecución de este programa preventivo estratégico se establecen las siguientes líneas de actuación y objetivos específicos:

**LA1. Fomento de la propia seguridad y salud de los trabajadores autónomos.**

**O1.** Impulsar estudios e investigaciones sobre riesgos y daños a la salud en el desarrollo de actividades profesionales por cuenta propia.

**O2.** Promocionar actuaciones de sensibilización y de formación dirigidas a los trabajadores autónomos para que incorporen su propia seguridad y salud en su actividad profesional, procurando facilitar que la participación en tales actuaciones sea compatible con el desarrollo de dicha actividad profesional.

**LA2. Mejora de la coordinación de la actividad preventiva de los trabajadores autónomos.**

**O1.** Reforzar las actuaciones dirigidas a la correcta coordinación de su actividad con la del resto de empresas o autónomos concurrentes en un mismo centro de trabajo y a la integración de las actividades de los trabajadores autónomos en los planes de seguridad y salud en obra.

**O2.** Promover la adopción de buenas prácticas, para que se consideren los aspectos preventivos, en particular la formación y la utilización de los medios de protección, como requisitos previos a la contratación y subcontratación de trabajadores autónomos.

**PPE 1.10. Fomento de la seguridad y salud en actividades no incluidas estrictamente en el ámbito de aplicación de la normativa preventiva.**

Más allá del ámbito de aplicación de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, las políticas públicas de tutela de la salud ante determinados riesgos deben tender a beneficiar al mayor número posible de sujetos, en aras de garantizar en la mayor medida posible los derechos reconocidos a todos los ciudadanos en los artículos 15 (derecho a la vida y a la integridad física y moral) y 43 (derecho a la salud) de la Constitución. Y la experiencia demuestra que existen diversas situaciones y colectivos que, pese a no quedar incluidos en el ámbito de aplicación de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, quedan expuestos a idénticos o semejantes riesgos para su seguridad y salud que los sujetos sí tutelados por dicha normativa e, incluso, en muchas ocasiones unos y otros desarrollan su actividad de forma concurrente y compartiendo un mismo espacio. Por todo ello, cobra pleno sentido promover a través del presente Plan actuaciones de fomento de la seguridad y salud dirigidas a tales actividades y colectivos extramuros de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

**LA1. Fomento de la seguridad y salud en los trabajos de colaboración social<sup>14</sup>.**

**01.** Incluir a los trabajos de colaboración social en las campañas de asesoramiento que se programen de acuerdo con los criterios establecidos en el presente Plan.

**02.** Fomentar la inclusión de los sujetos que realizan trabajos de colaboración social en las evaluaciones de riesgos, en la formación preventiva y que se dote a los mismos de las pertinentes medidas preventivas y de protección.

---

<sup>14</sup> Los trabajos de colaboración social, conforme al artículo 272.2 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, son aquellos trabajos que realizan los preceptores de la prestación por desempleo con una utilidad en beneficio de la comunidad y que no implican la existencia de una relación laboral entre el desempleado y la entidad en la que se presta dichos trabajos.

**O3.** Fomentar actuaciones preventivas específicas de aquellas actividades realizadas mediante trabajos de colaboración social que no tengan equivalente en las plantillas de las organizaciones en las que se desarrollan tales trabajos.

**O4.** Analizar y, en su caso, promover los cambios normativos necesarios para incrementar la tutela de seguridad y salud de las personas que realizan trabajos de colaboración social.

**LA2. Fomento de la seguridad y salud en becas y prácticas no laborales.**

**O1.** Incluir a las actividades realizadas mediante becas o prácticas no laborales en las campañas de asesoramiento que se programen de acuerdo con los criterios establecidos en el presente Plan.

**O2.** Fomentar la inclusión de las personas que realizan actividades mediante becas o prácticas no laborales en las evaluaciones de riesgos, en la formación preventiva y que se dote a los mismos de las pertinentes medidas preventivas y de protección.

**O3.** Analizar y, en su caso, promover los cambios normativos necesarios para incrementar la tutela de la seguridad y salud en las becas y prácticas no laborales.

**LA3. Fomento de la seguridad y salud en los trabajos de voluntariado.**

**O1.** Incluir a las actividades realizadas mediante voluntariado en las campañas de asesoramiento que se programen de acuerdo con los criterios establecidos en el presente Plan.

**O2.** Promover, junto con otras Administraciones competentes, la integración de la prevención de riesgos laborales en la formación del voluntariado.

#### **4.2. EJE 2 “Potenciar la mejora y difusión de los conocimientos en materia de prevención de riesgos laborales”.**

El conocimiento y la seguridad son conceptos directamente relacionados, por lo que, si se pretenden aumentar los niveles de seguridad, se deben implementar acciones para mejorar los conocimientos, tanto en su generación y adquisición como en su acceso.

Por ello, uno de los objetivos fundamentales que persigue este V Plan Director es potenciar la mejora de los conocimientos en materia de prevención de riesgos laborales desde una perspectiva amplia y transversal que abarque diferentes tipos de conocimientos: conocimientos científicos y técnicos, con la vista especialmente puesta en su aplicación a las empresas para promover una prevención menos formal y más práctica, pero también conocimientos relacionados con el entramado normativo y la dinámica jurídica, institucional y social del sistema de prevención de riesgos laborales, así como con la transmisión y adquisición de habilidades y competencias que favorezcan comportamientos más seguros y que fomenten una mayor cultura preventiva.

Por otra parte, el fin perseguido es que esta mejora en la generación y difusión de conocimientos preventivos tenga el mayor número de protagonistas y destinatarios: empresarios y trabajadores, así como sus representantes, los diversos profesionales y las distintas Administraciones implicadas en la materia, así como la ciudadanía en general y, en particular, los integrantes del sistema educativo.

##### **PPE 2.1. Generación del conocimiento: fomento de la I+D+i en materia de prevención de riesgos laborales.**

El desarrollo de proyectos de I+D+i en materia de prevención de riesgos laborales resulta capital para conocer la influencia de riesgos emergentes sobre la seguridad y salud, poner en marcha nuevas soluciones prácticas que puedan prevenir y proteger frente a los riesgos detectados e introducir en general innovaciones en los sistemas preventivos que permitan obtener un beneficio tangible para empresarios, trabajadores y la sociedad en su conjunto.

Esta generación de conocimiento en torno a la prevención de riesgos laborales se presenta especialmente relevante si se tienen en cuenta factores tales como, entre otros, el elevado ritmo de evolución tecnológica, el uso de nuevos materiales, las nuevas formas de organización del trabajo, los cambios legislativos en materia de ciertos riesgos o los cambios demográficos. Son, en definitiva, muchos y diversos los factores que aconsejan una mayor promoción de la investigación y desarrollo en materia preventiva y, a tal efecto, resulta fundamental la colaboración de múltiples actores: empresas, agentes sociales, organismos públicos en materia de prevención de riesgos laborales, universidades y otras instituciones públicas y privadas dedicadas a la investigación.

Para la ejecución de este programa preventivo estratégico se establecen las siguientes líneas de actuación y objetivos específicos:

**LA1. Generación de información orientada a la I+D+i en materia de prevención de riesgos laborales.**

**O1.** Promover, a través de encuestas y de estudios de campo, la generación de fuentes de información complementarias a las estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales registradas.

**O2.** Potenciar el tratamiento y análisis de los datos sobre siniestralidad laboral y condiciones de trabajo a través de sistemas Big Data o de mapas de riesgos laborales, de tal manera que permitan la modelización y la predicción de la evolución de la situación preventiva en la Comunidad de Madrid, así como mejorar la eficacia de las actuaciones realizadas.

**O3.** Fomentar estudios e investigaciones que promuevan el conocimiento de los beneficios que aportan a las empresas las inversiones en prevención de riesgos laborales.

### **LA2. Investigación sobre riesgos laborales.**

**O1.** Promover investigaciones sobre la prevención de determinados riesgos emergentes en relación con el uso de nuevos materiales y equipos de trabajo (nanomateriales, nuevos agentes químicos y biológicos, tecnologías inteligentes, biotecnologías, etc).

**O2.** Fomentar investigaciones sobre la prevención de determinados riesgos emergentes en relación a la organización del trabajo y/o ciertos factores psicosociales (organización del trabajo y estrés, trabajo y uso de ciertas sustancias, trabajo y conflictos personales, seguridad vial laboral, etc).

**O3.** Incentivar una mayor inclusión de la perspectiva de seguridad y salud laboral en proyectos de I+D+i que se desarrollen en diversas materias, de modo que el desarrollo de investigaciones vaya paralelo a la prevención de eventuales riesgos emergentes.

**O4.** Potenciar la investigación sobre otros riesgos, o determinados sectores y/o actividades, que por su especial incidencia puedan merecer una especial atención preventiva.

### **LA3. Fomento de la I+D+i en seguridad y salud en el trabajo.**

**O1.** Favorecer la participación del IRSST en entornos y proyectos de investigación a nivel autonómico, nacional y europeo, tanto específicos en materia de prevención, como en otros ámbitos de la I+D+i.

**O2.** Promover, en colaboración con las Universidades y otras entidades, plataformas estables de investigación en materia de prevención de riesgos laborales, procurando la generación de investigaciones aplicadas.

**O3.** Apoyar, mediante incentivos y reconocimientos, investigaciones e innovaciones en el ámbito de la prevención por parte tanto de investigadores, como de empresas y profesionales de la prevención.

**04.** Incentivar a las empresas, prioritariamente las PYMES, para que inviertan en el desarrollo de soluciones prácticas aplicadas a la prevención de los riesgos laborales.

**05.** Promover investigaciones que profundicen en las metodologías y herramientas para la investigación de los daños derivados de las condiciones de trabajo.

**06.** Potenciar investigaciones que analicen la evolución, estado actual y retos futuros del sistema preventivo desde el punto de vista jurídico e institucional.

### **PPE 2.2. Adquisición de conocimientos en materia de prevención de riesgos laborales.**

Un modelo formativo en materia de prevención de riesgos que pretenda suponer un avance en la reducción de la siniestralidad, además de proporcionar conocimientos sobre los riesgos existentes y las medidas de prevención aplicables, debe ser capaz de trasladar el significado y alcance real del sistema preventivo. Los actores que precisan de esta formación preventiva, en sentido amplio, pueden quedar englobados en tres grandes ámbitos: el ámbito laboral y profesional, considerando dentro del mismo a empresarios, trabajadores y a distintos profesionales, directa o indirectamente implicados en la prevención de riesgos laborales; el ámbito de los profesionales especializados en prevención de riesgos laborales, pues es obvio que la formación de este concreto colectivo es clave para la continua mejora de la seguridad y salud laboral; y, finalmente, también cabe prestar especial atención a los integrantes del ámbito educativo, abarcando desde la educación primaria hasta la formación universitaria. Esta perspectiva amplia, en cuanto a contenidos y destinatarios, debe ser la base para la elaboración del Catálogo de formación del IRSST y el diseño de otras actuaciones dirigidas a la adquisición de conocimientos preventivos impulsadas durante la vigencia del presente Plan Director.

Para la ejecución de este programa preventivo estratégico se establecen las siguientes líneas de actuación y objetivos específicos:



### **LA1. Adquisición de conocimientos preventivos en el ámbito laboral y profesional.**

**O1.** Promover un carácter integral de las actuaciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales, dirigidas a empresarios y a trabajadores, con vistas tanto a incrementar los conocimientos técnicos y jurídicos en materia preventiva como a mejorar las habilidades y competencias para favorecer la adopción de comportamientos cada vez más seguros.

**O2.** Desarrollar actuaciones de asesoramiento específicas y adaptadas a distintos colectivos de profesionales relacionados con la prevención de riesgos laborales (Fiscalía, Órganos Judiciales, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, personal de los servicios de emergencias, personal de atención primaria, profesorado de los distintos niveles educativos, etc.).

**O3.** Promover la formación en prevención de riesgos laborales a través de la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral destinada tanto a trabajadores ocupados como a desempleados y, en particular, en la dirigida a aquellos trabajadores con mayores dificultades de inserción laboral.

**O4.** Promover una mejora y actualización de los métodos, herramientas y materiales utilizados en la formación en materia de prevención de riesgos laborales, en particular aprovechando las ventajas asociadas al uso de las nuevas tecnologías.

### **LA2. Adquisición de conocimientos de los especialistas en seguridad y salud en el trabajo.**

**O1.** Desarrollar actuaciones de formación para la especialización, actualización y mejora tanto de los conocimientos técnico-jurídicos como de las habilidades y competencias de quienes desarrollan funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales (empresarios que asumen la gestión de la prevención, trabajadores con funciones preventivas, delegados de prevención, técnicos de prevención, auditores en prevención, coordinadores de seguridad y salud, coordinadores de actividades, médicos del trabajo, diplomados en enfermería y psicólogos del trabajo).

**O2.** Analizar y, en su caso, proponer, en colaboración con la administración educativa y las universidades, una mayor homogeneización en los contenidos de los postgrados oficiales en materia de prevención de riesgos laborales.

**LA3. Promoción y mejora de la prevención de riesgos laborales a través del sistema educativo.**

**O1.** Promover, en colaboración con la Administración educativa, propuestas para incrementar y mejorar los contenidos formativos relacionados con la prevención de riesgos laborales, adaptados a los diferentes niveles educativos.

**O2.** Sensibilizar a los alumnos de educación infantil y primaria sobre la importancia de combatir los riesgos en todas las áreas de la vida, así como desarrollar actividades e iniciativas relacionadas con la prevención de riesgos laborales adaptadas a las características de estos alumnos.

**O3.** Promover la adquisición de los conceptos preventivos esenciales entre alumnos de Educación Secundaria Obligatoria con el objetivo de que los vayan integrando progresivamente en todas las parcelas de su vida.

**O4.** Potenciar el conocimiento de los principios generales de prevención y la cultura de prevención entre los alumnos de Bachillerato, destacando la importancia de ello para su futuro profesional.

**O5.** Desarrollar actuaciones de sensibilización en prevención de riesgos laborales en la formación profesional, priorizando las familias profesionales que presentan un nivel de riesgo elevado, estableciendo las medidas de prevención y protección necesarias para evitar o controlar el mismo.

**O6.** Promover, a través del Consejo de Formación Profesional de la Comunidad de Madrid, propuestas para incrementar y mejorar los contenidos formativos relacionados con la prevención de riesgos laborales en los ciclos de formación profesional.

**07.** Promover, en colaboración con las universidades, una mayor integración de la prevención de riesgos laborales en los planes de estudio de las titulaciones.

**08.** Colaborar con las universidades en la integración de la prevención en prácticas de laboratorio, talleres y/o trabajos de campo a desarrollar por los estudiantes.

**PPE 2.3. Mejora de la divulgación y comunicación en materia de prevención de riesgos laborales.**

Para que la mejora de los conocimientos en materia de prevención de riesgos pueda desplegar todas sus potencialidades resulta importante acompañarla de una adecuada estrategia de divulgación y comunicación. Esta estrategia debe permitir, de un lado que los conocimientos más especializados lleguen a quienes trabajan en prevención y pueden, por tanto, obtener mayores beneficios de los mismos; y, por otro lado, debe permitir poner en valor, ante el conjunto de la sociedad, la prevención de riesgos laborales. Para el cumplimiento de esos objetivos resulta fundamental que el modo de transmitir las informaciones y conocimientos se adapte a las características del destinatario, para lo cual resulta asimismo importante diversificar y saber elegir entre diversos métodos, técnicas y medios de comunicación

**LA1. Mejora de la difusión e intercambio de información entre los especialistas en materia de prevención de riesgos laborales.**

**01.** Fomentar la creación de grupos de trabajo para favorecer un mayor intercambio de información y experiencia entre los distintos profesionales implicados en la prevención de riesgos laborales.

**02.** Desarrollar los incentivos y canales de difusión adecuados para que las empresas y los profesionales de la prevención den a conocer sus buenas prácticas, proyectos de éxito y experiencias positivas.

**03.** Incrementar la participación del IRSST y los interlocutores sociales en eventos de difusión en materia preventiva de relevancia y alto impacto.

**LA2. Fomento de la seguridad y salud laboral a través de los medios de comunicación.**

**01.** Promover una mayor atención a la seguridad y salud laboral en los medios de comunicación de mayor difusión.

**02.** Colaborar con los medios y profesionales de la comunicación para fomentar el tratamiento riguroso y el reconocimiento social de la prevención de riesgos laborales.

**03.** Desarrollar campañas institucionales de publicidad y comunicación en materia de prevención de riesgos dirigidas a sensibilizar y lanzar mensajes positivos.

**LA3. Desarrollar un portal web de prevención de riesgos laborales de la Comunidad Madrid.**

**01.** Desarrollar un canal de comunicación estable y fácilmente accesible y manejable para dar a conocer la política pública y los servicios en materia de seguridad y salud laboral de la Comunidad de Madrid.

**02.** Mejorar el grado de comunicación con trabajadores y empresarios, y en general con la ciudadanía, aprovechando las ventajas de las nuevas tecnologías y de las redes sociales como herramienta de difusión y sensibilización en materia de seguridad y salud.

**03.** Poner a disposición canales adecuados de difusión e intercambio de información especializada y técnica en materia de prevención de riesgos laborales.

#### **4.3. EJE 3 “Promover la integración de la prevención y el desarrollo de competencias clave para una mayor difusión de la cultura preventiva”.**

La prevención de riesgos laborales es más que un marco jurídico obligatorio y un conjunto de documentos; es un valor que debe integrarse en las políticas de las empresas y trascender a toda la sociedad. Además de seguir mejorando las condiciones materiales y las medidas de prevención y protección, es necesario abordar la prevención desde otra perspectiva que contribuirá a seguir avanzando en la reducción de la siniestralidad. Para conseguir una efectiva integración de la prevención de riesgos laborales en las empresas hay que incorporar una auténtica cultura de la prevención. Y esto requiere tener presente que las empresas están formadas por personas, de modo que la cultura preventiva debería incorporarse en la gestión que haga cada persona en la empresa según sus funciones y responsabilidades y, por tanto, en el mayor número de comportamientos, actos, decisiones y proyectos que se adopten en cada empresa. Para ello resulta imprescindible fomentar la adquisición y ejercicio de una serie de competencias clave entre los integrantes de las organizaciones que se traduzcan en que todos tomen consciencia de la seguridad y salud como un valor común y compartido.

Para conseguir los objetivos de este eje se proponen diversos programas preventivos estratégicos que deben considerarse entrelazados entre sí y con el resto de los ejes definidos en el Plan Director, conformando un marco conceptual y de actuación unitario caracterizado por promover, en todos los integrantes de las organizaciones, cambios en las emociones, actitudes y comportamientos que faciliten una mayor integración de la prevención de riesgos y, en definitiva, una mayor cultura preventiva.

#### **PPE 3.1. Fomentar las competencias sociales positivas orientadas a la prevención de riesgos laborales.**

Para crear cultura preventiva es necesario que las organizaciones estén dotadas de unos valores y principios que la apoyen. En este sentido puede resultar útil que los integrantes de

la organización adquieran, perfeccionen y ejerciten competencias prosociales, que se pueden definir como aquellas que giran en torno a actitudes y valores que fomentan las conductas positivas y mejoran la calidad de las relaciones interpersonales y sociales. Promover el ejercicio de capacidades y destrezas tales como la empatía, la asertividad, el autocontrol, la autoconciencia, la autoconfianza, la motivación, la tolerancia a la frustración, puede constituir una vía eficaz, no sólo para mejorar la salud psicosocial en las empresas, sino para reducir la siniestralidad de todo tipo en las mismas. Tales competencias prosociales pueden promover una mejor cultura preventiva, máxime si tales actitudes y comportamientos se fomentan en todos los ámbitos y niveles jerárquicos de las empresas orientándose hacia la promoción del bienestar y los comportamientos seguros.

Para la ejecución de este programa preventivo estratégico se establecen las siguientes líneas de actuación y objetivos específicos:

**LA1. Divulgación de las competencias prosociales como herramientas para la integración de la cultura preventiva.**

**O1.** Promover la realización de estudios e investigaciones sobre el impacto de las competencias prosociales en la gestión de la prevención de riesgos laborales.

**O2.** Desarrollar actuaciones específicas de difusión de las diversas competencias prosociales, así como al modo concreto en que pueden ser incorporadas cada una de ellas a la gestión preventiva.

**O3.** Fomentar la competencia de la colaboración como elemento clave para integrar la prevención de riesgos laborales en todos los ámbitos de actividad de una empresa.

**LA2. Formación en competencias prosociales orientada a la prevención de riesgos laborales.**

**O1.** Desarrollar acciones formativas para directivos, mandos intermedios, responsables de personal, trabajadores, etc., con el objetivo de que incorporen en sus funciones y responsabilidades competencias prosociales orientadas a la prevención de riesgos laborales.

**O2.** Desarrollar acciones formativas en competencias prosociales para los técnicos en prevención, con el objetivo de que en sus diversas actuaciones ejerzan tales competencias como herramientas para promover una mayor integración de la prevención de riesgos laborales.

**O3.** Promover la creación de grupos de trabajo en las empresas que favorezcan la adquisición y perfeccionamiento de competencias prosociales.

**PPE 3.2. Fomento de climas laborales seguros y saludables.**

La cultura organizacional puede definirse como el conjunto de principios y valores arraigados y compartidos por los miembros que componen la organización. Por su parte, el clima laboral viene determinado en gran medida por la parte visible de dicha cultura, de modo que para fomentar climas laborales seguros y saludables es necesario que la cultura preventiva forme parte de los principios y valores de la cultura organizacional. La valoración y mejora de los climas laborales, de forma complementaria a las evaluaciones de riesgos psicosociales, puede resultar útil para prevenir riesgos laborales de diversa naturaleza presentes en una organización, no solo para mejorar el bienestar en las empresas sino también para favorecer significativamente la reducción de la siniestralidad laboral. Para ello resulta fundamental incorporar, en cada uno de los miembros de la organización, la creencia y la confianza de que la salud no debe verse comprometida en el ámbito laboral. Y a tal fin resulta fundamental considerar el clima laboral en el mayor número de actuaciones preventivas a adoptar, así como fomentar la cooperación y participación como instrumento adecuado para promover los cambios necesarios.

Para la ejecución de este programa preventivo estratégico se establecen las siguientes líneas de actuación y objetivos específicos:

**LA1. Impulso a la creación de climas de seguridad.**

**O1.** Analizar las herramientas de evaluación existentes sobre la percepción y actitud ante los riesgos de los directivos, mandos intermedios y trabajadores, así como fomentar, en su caso, su uso para identificar los elementos adversos para la existencia de un clima de seguridad en la empresa.

**O2.** Impulsar actuaciones en la empresa para incrementar los comportamientos seguros.

**O3.** Promover acciones formativas para la adquisición de técnicas cooperativas dirigidas a la toma de conciencia de la seguridad y salud colectiva en las organizaciones.

**O4.** Reconocer y difundir las buenas prácticas que integren la prevención de riesgos laborales en los métodos de producción y gestión empresarial, tomando en consideración elementos relativos a los hábitos y conductas en las empresas y al clima laboral necesario para garantizar la mayor eficacia de las medidas preventivas.

**LA2. Fomento de climas de bienestar y salud.**

**O1.** Analizar las herramientas de satisfacción laboral existentes para medir el clima de bienestar y salud, así como fomentar, en su caso, su uso para la mejora de los mismos.

**O2.** Promover acciones formativas sobre las variables esenciales para crear climas laborales de bienestar y salud, difundiendo las buenas prácticas en este terreno.

**O3.** Impulsar acciones formativas para la adquisición y ejercicio de las destrezas y habilidades para trabajar en grupo de forma orientada a mejorar el clima laboral.



**04.** Promover que el uso de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral sea compatible con un adecuado clima laboral e impulsar el aprovechamiento de las ventajas de dichas tecnologías para favorecer el trabajo en grupo, las relaciones interpersonales y la compatibilidad entre las responsabilidades laborales y familiares

**05.** Difundir y asesorar sobre los modelos de intermediación psicosocial como instrumentos adecuados para la creación de climas de bienestar y salud.

### **PPE 3.3. Liderazgo: un aspecto clave para la cultura preventiva.**

La integración de la actividad preventiva en la organización necesita de una acción, gestión y dirección capaz de generar sinergias en el conjunto de estructuras y personas integrantes de la organización. Como señala la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, la integración de la prevención dentro de las estructuras jerárquicas es la que lleva, en gran medida, a una gestión preventiva excelente. Por ello, el liderazgo es una competencia clave para concienciar sobre los entornos laborales como un espacio seguro. Se trata de que las personas y estructuras con responsabilidades de mando sean capaces de influir positivamente en los demás, haciéndoles asumir un mayor compromiso con la seguridad y la salud.

Para la ejecución de este programa preventivo estratégico se establecen las siguientes líneas de actuación y objetivos específicos:

#### **LA1. Impulso a la adquisición de competencias de liderazgo en seguridad y salud laboral.**

**01.** Promover acciones divulgativas sobre la importancia del liderazgo de directivos, mandos intermedios, responsables de personal, técnicos de prevención, etc.

**02.** Impulsar iniciativas formativas sobre liderazgo en materia preventiva, como habilidad necesaria para orientar la acción en una dirección adecuada, con programas específicos que atiendan al contexto en que se debe ejercer el liderazgo, especialmente en situaciones especialmente críticas y actividades de alto riesgo.

## **LA2. Impulso al ejercicio del liderazgo en materia preventiva.**

**O1.** Promover que las empresas atribuyan funciones, compromisos y responsabilidades preventivas entre las estructuras de mando.

**O2.** Impulsar, como complemento de la formación preventiva de los trabajadores con menor experiencia, actividades de tutorización o “mentoring” en las empresas con la participación de mandos y/o trabajadores de la propia empresa con mayor experiencia, a través de acuerdos con sus representantes, cuando sea posible.

**O3.** Impulsar, reconocer y difundir aquellas buenas prácticas empresariales consistentes en incentivar y premiar la especial diligencia en materia preventiva de sus directivos y empleados.

### **PPE 3.4. Fomento de la participación activa de los trabajadores.**

La creación de una auténtica cultura preventiva pasa también por hacer partícipes al conjunto de trabajadores de la empresa de la decisión y el compromiso de alcanzar los mayores niveles posibles de seguridad y salud. No se trata tan sólo de dar a conocer los principios u objetivos perseguidos por la empresa, sino de promover su colaboración a la hora de configurar y ejecutar la política preventiva. Como en otros ámbitos, también en materia preventiva la participación incrementa la inclinación a aplicar las medidas programadas. En esta línea, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 considera que la participación activa de los trabajadores no debe limitarse a ejercer sus derechos de consulta e información, sino que debe avanzarse hacia una completa colaboración con el empresario y, sin perjuicio de las obligaciones que la legislación atribuye a cada una de las partes, hacer de la prevención de riesgos laborales una tarea común.

**LA1. Impulso a la cooperación para incrementar la eficacia de las medidas de seguridad y salud.**

**O1.** Impulsar la utilización de los marcos de negociación colectiva para alcanzar acuerdos orientados a incrementar los niveles de seguridad y salud, promoviendo la implicación y compromiso de todos en esa dirección.

**O2.** Promover una mayor participación de los trabajadores mediante el desarrollo de vías de comunicación con las estructuras de mando y los especialistas en prevención, que faciliten su cooperación e implicación en el mayor número posible de asuntos relacionados con la seguridad y salud.

**O3.** Impulsar mecanismos de comunicación y participación en la empresa para detectar situaciones de riesgo no percibidas y posibilitar la implantación de programas y actuaciones dirigidas a favorecer comportamientos más seguros y saludables.

**O4.** Promover el diálogo en la empresa para compartir información, conocimientos y experiencias sobre la implantación o adecuación de las medidas preventivas, en particular sobre su complejidad o dificultades y sobre las consecuencias asociadas a su incumplimiento o aplicación incorrecta.

**4.4. EJE 4 “Consolidar las políticas públicas en materia de prevención de riesgos laborales y fortalecer el papel de los agentes sociales en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo, incrementando la coordinación entre todos los actores implicados”.**

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece que la política en materia de prevención de riesgos laborales se articula sobre la base de los principios de eficacia, coordinación y participación, ordenando tanto la actuación de las diversas Administraciones Públicas con competencias en materia preventiva, como la necesaria participación en dicha actuación de empresarios y trabajadores, a través de sus organizaciones representativas. Transcurridos 20 años desde la aprobación de la citada Ley, existe consenso sobre los avances habidos en materia de seguridad y salud gracias a la modernización del marco normativo, así como de unas políticas públicas y un diálogo social que han promovido la implicación y complementariedad de todos los agentes involucrados.

No obstante, en tanto que los daños a la salud derivados de la actividad laboral estén presentes seguirá resultando imprescindible orientar las políticas públicas hacia la consolidación de los avances conseguidos y corregir las deficiencias detectadas. En ese sentido, resulta esencial seguir incrementando y mejorando la colaboración y coordinación entre las Administraciones implicadas y seguir promoviendo el consenso en esta política pública con CC.OO Madrid, UGT Madrid y CEIM, así como la participación de otros actores, de modo tal que todos ellos vean reforzado su papel en aras de incrementar la eficacia del sistema preventivo.

**PPE 4.1. Mejora de la coordinación de las Administraciones Públicas en materia de seguridad y salud en el trabajo.**

La integración de la prevención de riesgos laborales en las políticas públicas, cada vez más extendida, debe ir acompañada de una permanente colaboración y adecuada coordinación *ad intra e inter* Administraciones orientada a la optimización de tales políticas públicas.

Para la ejecución de este programa preventivo estratégico se establecen las siguientes líneas de actuación y objetivos específicos:

**LA1. Intensificación de la colaboración y cooperación con la Administración General del Estado.**

**O1.** Integrar, en el diseño y ejecución de las actuaciones a desarrollar en el marco del presente Plan Director, las acciones acordadas en los planes de acción de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015–2020.

**O2.** Intensificar la relación institucional existente entre el IRSST y el INSHT, en particular en materia de documentación, formación e investigación preventiva.

**O3.** Incrementar la cooperación y colaboración técnica entre el IRSST y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el marco de la Comisión Operativa Autonómica y el Programa Territorial de Objetivos de la Comunidad de Madrid, conjugando adecuadamente las actuaciones preventivas y reactivas frente a los daños a la salud y prestando especial atención a los sectores y actividades con índices de siniestralidad menos favorables.

**O4.** Reforzar la cooperación entre el IRSST y la Fiscalía General del Estado y los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, en el marco de los mecanismos de colaboración existentes en materia de investigación de accidentes de trabajo, así como estableciendo mecanismos adicionales de información y formación recíproca.

**LA2. Cooperación con otras Comunidades Autónomas.**

**O1.** Potenciar la colaboración y coordinación con otras CCAA en aras de un más eficaz ejercicio de las competencias de ejecución y control del cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

**O2.** Promover la cooperación bilateral con otras Comunidades Autónomas, especialmente con las limítrofes a la Comunidad de Madrid y aquellas que presenten similitudes socio-

económicas, mediante la realización de actuaciones conjuntas y el intercambio de experiencias.

**LA3. Fortalecimiento de la coordinación y cooperación en el ámbito de la administración de la Comunidad de Madrid.**

**01.** Intensificar la presencia de la seguridad y salud laboral en las políticas activas de empleo de la región, como las establecidas en la Estrategia Madrid por el Empleo.

**02.** Reforzar la cooperación entre el IRSST y las unidades con competencias en materia de empleo público con vistas a la continua mejora y adaptación de la prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración de la Comunidad de Madrid.

**03.** Optimizar la coordinación y cooperación entre el IRSST y los servicios de emergencia y urgencias de la Comunidad de Madrid, en el marco de los protocolos existentes en materia de investigación de accidentes de trabajo, así como mediante instrumentos adicionales de información y formación recíproca.

**04.** Intensificar la colaboración entre el IRSST y las unidades con competencias en materia sanitaria, en particular en lo relativo a la acreditación de las entidades especializadas en materia de vigilancia de la salud y en la detección y calificación de enfermedades profesionales.

**05.** Reforzar la cooperación entre el IRSST y las unidades con competencias en materia de servicios y políticas sociales en aras de mejorar la seguridad y salud laboral de determinados colectivos, tales como jóvenes, personas con discapacidad, inmigrantes, etc.

**06.** Intensificar la cooperación entre el IRSST y las unidades con competencias en educación en orden a una mayor presencia de la seguridad y salud laboral y el fomento de la cultura preventiva en las diferentes etapas educativas.

**07.** Promover actuaciones conjuntas entre el IRSST y las unidades con competencias en materia de Industria, dirigidas particularmente a garantizar e incrementar las condiciones de seguridad de maquinaria y equipos de trabajo.

**08.** Promover actuaciones conjuntas entre el IRSST y las unidades con competencias en materia de infraestructuras, dirigidas particularmente a garantizar e incrementar las condiciones de seguridad y salud en la ejecución de obra pública.

**09.** Promover la colaboración con las unidades con competencias en medio ambiente para el intercambio de información en materias concurrentes, como pueden ser, entre otras, productos químicos, residuos y situaciones ambientales que puedan dar lugar a la exposición de los trabajadores a ciertos riesgos.

**LA4. Afianzamiento de la cooperación con los entes locales.**

**01.** Promover mecanismos de colaboración estable entre el IRSST y los entes locales para la ejecución de actuaciones en materia preventiva, adaptadas a su territorio, a su realidad social y económica, sin perjuicio de procurar abarcar al mayor número de posibles destinatarios (empresas, trabajadores por cuenta ajena, trabajadores autónomos, etc.).

**02.** Incentivar, mediante información y asesoramiento, que los ayuntamientos integren actuaciones de promoción de la seguridad y salud laboral entre los servicios prestados a las empresas y trabajadores de su municipio.

**03.** Asesorar y prestar apoyo técnico para el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales en relación al personal al servicio de los entes locales.

#### **LA5. Colaboración con organismos y entidades internacionales.**

**O1.** Promover la presencia del IRSST en grupos de trabajo de organismos internacionales especializados en prevención de riesgos laborales.

**O2.** Fomentar la colaboración y cooperación bilateral, fundamentalmente en aspectos divulgativos, informativos y formativos con organismos europeos especializados en la prevención de riesgos laborales, particularmente con la Agencia Europea de Seguridad y Seguridad en el Trabajo.

<p><b>PPE 4.2. Fortalecimiento de la labor de los agentes sociales en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.</b></p>
--

Los agentes sociales firmantes de este Plan son clave en la continua mejora de las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo, así como en la generación y difusión de la cultura preventiva.

UGT Madrid, CC.OO. Madrid y CEIM, dado su ámbito de representación derivado del reconocimiento constitucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, y teniendo en cuenta su tarea de participación institucional en la Comunidad de Madrid, reconocida en la Ley 7/1995, tienen una especial capacidad para detectar necesidades preventivas, orientar las políticas en esta materia y facilitar la eficacia de las mismas.

Por ello, resulta fundamental mantener y afianzar el papel de los agentes sociales y, por tanto, se establecen las siguientes líneas de actuación y objetivos específicos:



**LA1. Fortalecimiento de la participación, cooperación y colaboración de los agentes sociales.**

**01.** Fomentar la participación de los agentes sociales en el diseño, desarrollo y evaluación de las actuaciones derivadas del presente Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales.

**02.** Desarrollar los mecanismos pertinentes de colaboración entre el IRSST y los agentes sociales para la ejecución de actuaciones encuadradas en las líneas de actuación y objetivos específicos del presente Plan Director.

**03.** Potenciar la obtención de información relevante desde el punto de vista preventivo, a través del seguimiento de las actuaciones desarrolladas en colaboración entre el IRSST y los agentes sociales, para poder reorientar las mismas.

**04.** Orientar la formación preventiva, promovida por el IRSST, considerando las necesidades detectadas por los agentes sociales y potenciar la colaboración del IRSST en las actuaciones de información, formación y divulgación promovidas por los mismos.

**05.** Impulsar el papel del Observatorio para la Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, en lo relativo a la formulación de propuestas de actuaciones concretas y orientadas al cumplimiento de los objetivos específicos del presente Plan Director.

**LA2. Impulso a la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales.**

**01.** Promover un seguimiento y análisis del contenido de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud, identificando y difundiendo las buenas prácticas negociadoras.

**02.** Potenciar, con pleno respeto a la autonomía de las partes, la introducción de cláusulas de prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva, en línea con lo recogido en el Acuerdo Interconfederal para el Empleo y la Negociación colectiva.

**O3.** Considerar la formación en prevención de riesgos laborales, en el marco de los desarrollos normativos que se produzcan y de las disponibilidades presupuestarias existentes para promover acciones dirigidas a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva.

**PPE 4.3. Colaboración con otras entidades implicadas en la prevención de riesgos laborales.**

Para la mejora de las políticas públicas en materia de prevención de riesgos laborales, junto con la coordinación administrativa y la participación de los agentes sociales, también resulta importante contar con la visión de otros actores que desarrollan actuaciones con diversas implicaciones desde el punto de vista preventivo y que, además, cuentan con una importante presencia en el tejido económico y social, lo que hace todavía más trascendente su participación, como vía para enriquecer y canalizar dichas políticas de promoción de la seguridad y salud laboral.

Para la ejecución de este programa preventivo estratégico se establecen las siguientes líneas de actuación y objetivos específicos:

**LA1. Refuerzo de la colaboración con entidades especializadas en materia de seguridad y salud laboral.**

**O1.** Incrementar la colaboración con las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, especialmente en orden a mejorar la clasificación y calificación de los daños a la salud, así como para intercambiar información relevante en materia preventiva.

**O2.** Reforzar la colaboración entre el IRSST con los servicios de prevención, entidades auditoras y sus asociaciones representativas, particularmente para difundir pautas homogéneas de funcionamiento y calidad en sus actuaciones, así como para mejorar el conocimiento de la situación preventiva a través de las fuentes de información relativas a las actuaciones de tales servicios de prevención.

**03.** Potenciar la colaboración entre el IRSST y los Colegios y Asociaciones Profesionales para integrar sus conocimientos y experiencia en las políticas de seguridad y salud laboral y difundir la cultura preventiva en sus respectivos ámbitos de actuación profesional.

**PPE 4.4. Fomento del compromiso con las políticas de seguridad y salud laboral.**

La consolidación de las políticas públicas de seguridad y salud en el trabajo requiere el compromiso decidido de todos aquellos que desempeñan un papel en el sistema político-institucional, ya que solo desde el compromiso común se podrá combatir cada vez más eficazmente la siniestralidad laboral. En aras de dicho compromiso común en la Comunidad de Madrid, resulta crucial el papel de liderazgo que está llamado a desempeñar el IRSST, cumpliendo eficazmente sus funciones y difundiendo con el mayor alcance posible el contenido, dinámica e importancia de las políticas en materia de seguridad y salud.

Para la ejecución de este programa preventivo estratégico se establecen las siguientes líneas de actuación y objetivos específicos:

**LA1. Impulso al consenso en las políticas de prevención de riesgos laborales.**

**01.** Sensibilizar, en colaboración con los agentes sociales, a los cargos públicos y responsables de las organizaciones políticas en materia de prevención de riesgos laborales.

**02.** Promover, en colaboración con los agentes sociales, que la seguridad y salud laboral tenga mayor presencia y prioridad dentro de las estrategias, programas e iniciativas de los partidos políticos representados en la Asamblea de Madrid.

**LA2. Liderazgo de la política de seguridad y salud en la Comunidad de Madrid: IRSST.**

**01.** Difundir el presente Plan Director y las funciones y servicios que desarrolla el IRSST, facilitando el acceso de los ciudadanos a los mismos y promoviendo una mayor implicación con la prevención de riesgos laborales del conjunto de la sociedad madrileña.

**02.** Potenciar la visibilidad del IRSST y el impacto de sus actuaciones a través de diversas herramientas de comunicación y difusión social.

**03.** Promover la creación de grupos de trabajo para la elaboración de criterios técnico-preventivos, partiendo fundamentalmente de la experiencia acumulada y con una visión práctica.

## 5. EJES TRANSVERSALES

La diversidad laboral, social, empresarial y territorial existente en la región es un aspecto esencial a considerar en el V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid.

En este sentido, los ejes directores del Plan deberán ejecutarse mediante actuaciones específicas, adaptadas y priorizadas, en función de la empresa, actividad, colectivo y territorio a las que irán destinadas. Por ello, se definen los siguientes ejes transversales:

### 5.1. *Eje Transversal nº1: Tipología de empresa.*

Sin perjuicio de la modulación de las actuaciones considerando la tipología y tamaño de las empresas, las mismas se priorizarán en la pequeña y mediana empresa.

### 5.2. *Eje Transversal nº2: Colectivos de trabajadores.*

Se considerarán prioritarios aquellos colectivos sensibles, así como aquellos que por sus características requieran especial atención:

- ✓ Mujeres. Resulta necesaria la integración de la perspectiva de género en las actuaciones a desarrollar a través del V Plan Director, considerando los aspectos diferenciadores tanto de su exposición como de su respuesta a los diferentes riesgos y sus posibles consecuencias.
- ✓ Edad. El desarrollo de las acciones contempladas en el Plan Director se realizará valorando el factor edad y su incidencia en la población trabajadora, priorizando la actuación en dos grupos:

- Jóvenes (Edad inferior a 30 años). La falta de experiencia unida, en ocasiones, a una escasa formación profesional, pueden llegar a suponer una menor capacidad para afrontar situaciones de riesgo con las adecuadas garantías.
- Edad avanzada (Edad superior a 55 años). La población activa envejece a un ritmo parecido al total de población, a lo que se debe unir la tendencia a la prolongación de la vida laboral, de modo que se hace necesario garantizar unas condiciones de trabajo adecuadas y prestar especial atención a los riesgos a los que puedan estar expuestos los trabajadores de edad avanzada, en aras de lograr un envejecimiento activo y saludable
- ✓ Inmigrantes. Si bien el flujo migratorio ha descendido, los inmigrantes son un colectivo que por sus posibles problemas de comprensión, cultura y adaptación pueden estar más expuestos a los riesgos laborales y, por tanto, deben considerarse un colectivo de especial atención.
- ✓ Trabajadores con discapacidad. Los trabajadores con discapacidad física, intelectual y/o sensorial, serán objeto de especial consideración en las actuaciones desarrolladas en el marco del Plan Director, con el objeto de garantizar el mismo nivel de seguridad y salud que el resto de trabajadores de la región. Se deberá atender, además, a las especiales dificultades que surgen en la gestión preventiva de los trabajadores con discapacidad.

### **5.3. Eje Transversal nº 3: Tipología de actividad.**

Sin perjuicio de realizar actuaciones en cualquier sector económico o rama de actividad, se priorizarán aquellas actividades económicas que presenten una evolución más desfavorable del índice de incidencia en términos interanuales y en las que estén ocupados un mayor número de trabajadores.

De la misma forma, no solamente se considerará la evolución de los accidentes de trabajo sino también la gravedad de los mismos, priorizando aquellas ramas de actividad que presenten una mayor incidencia de accidentes graves, muy graves y mortales.

También se considerarán otros daños a la salud, así como otras circunstancias coyunturales detectadas en alguna actividad en particular, que requieran una pronta actuación para mejorar las condiciones de seguridad y salud en la misma.

#### **5.4. Eje Transversal nº 4. Territorialidad.**

Si bien la prevención de riesgos laborales tiene un fuerte componente sectorial y de actividad, en aras de una mayor eficacia de ciertas actuaciones, el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo priorizará sus actuaciones en aquellos municipios madrileños que presenten los datos más desfavorables desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

## **6. PROGRAMACIÓN PREVENTIVA OPERATIVA (PPO)**

Las líneas de actuación se desarrollarán en acciones concretas para el cumplimiento de los objetivos específicos establecidos en los Programas Preventivos Estratégicos establecidos en el V Plan Director.

La Programación Preventiva Operativa (PPO), que con carácter anual se elabore, contendrá el conjunto de acciones y actuaciones a ejecutar en el marco del V Plan Director e incluirá tanto las realizadas por el IRSST como aquellas otras que se realicen con la colaboración y participación de los agentes sociales, definiéndose como la herramienta interna de gestión del IRSST para la ejecución de las políticas preventivas establecidas en el presente documento.

La Programación Preventiva Operativa (PPO) deberá contener:

- ✓ Descripción del conjunto de las acciones y actuaciones a desarrollar en el año en curso para el cumplimiento del V Plan Director promovidas por el IRSST.
- ✓ Justificación de las acciones propuestas en las líneas de actuación, así como definición de los objetivos específicos que se pretenden alcanzar con las mismas, definidos en los Programas Preventivos Estratégicos (PPE) del V Plan Director.
- ✓ Aplicación en las acciones definidas de los ejes transversales establecidos para la modulación y priorización de las mismas.
- ✓ Definición de los indicadores y de los objetivos operativos.
- ✓ Identificación de las ramas de actividad productiva objeto de actuación prioritaria, conforme a los criterios establecidos en los ejes transversales definidos en el presente plan director.

La Programación Preventiva Operativa deberá ser utilizada para realizar el seguimiento y evaluación de la ejecución del V Plan Director, ya que es la concreción ejecutiva anual de los PPE definidos en el Plan. De la misma manera, del resultado de la evaluación de la PPO nos permitirá conocer el grado de ejecución del plan director y, en su caso, reorientar las acciones para conseguir el pleno cumplimiento de los objetivos específicos planteados.



## 7. FINANCIACIÓN

La Comunidad de Madrid, con cargo a los presupuestos del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo dependiente de la consejería con competencias de empleo, dedicará la dotación presupuestaria necesaria para la consecución de los objetivos marcados en el presente Plan Director, que estará condicionada a la existencia de crédito adecuado y suficiente en la Ley de Presupuestos Generales que anualmente se apruebe durante la vigencia del citado Plan Director. Con sujeción a ello, se prevé la siguiente financiación para los diversos tipos de actuaciones que se recogen en el Plan:

	2017	2018	2019	2020	TOTAL
Actuaciones de información, formación y asesoramiento en materia preventiva con medios propios.	5.600.000,00 €	5.725.000,00 €	6.025.000,00 €	6.400.000,00 €	23.750.000,00 €
Actuaciones de colaboración con otras Administraciones, con agentes sociales y otras entidades para la sensibilización, información y divulgación en prevención de riesgos laborales.	5.500.000,00 €	5.550.000,00 €	5.650.000,00 €	5.800.000,00 €	22.500.000,00 €
Otras actuaciones y subvenciones dirigidas a reducir la siniestralidad laboral y a promover el incremento los niveles de seguridad y salud en las empresas y entre los diversos colectivos de trabajadores.	2.160.000,00 €	2.370.000,00 €	2.600.000,00 €	2.870.000,00 €	10.000.000,00 €
				<b>TOTAL</b>	<b>56.250.000,00 €</b>

Tabla 18: Cuadro de financiación V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2017-2020.

El V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid tiene carácter programático y su contenido no crea derechos ni obligaciones; su efectividad quedará condicionada a las disponibilidades presupuestarias de cada ejercicio.

**TERCERA PARTE: EJECUCION, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL V PLAN DIRECTOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

El esquema metodológico del seguimiento y evaluación se establece en la siguiente figura:

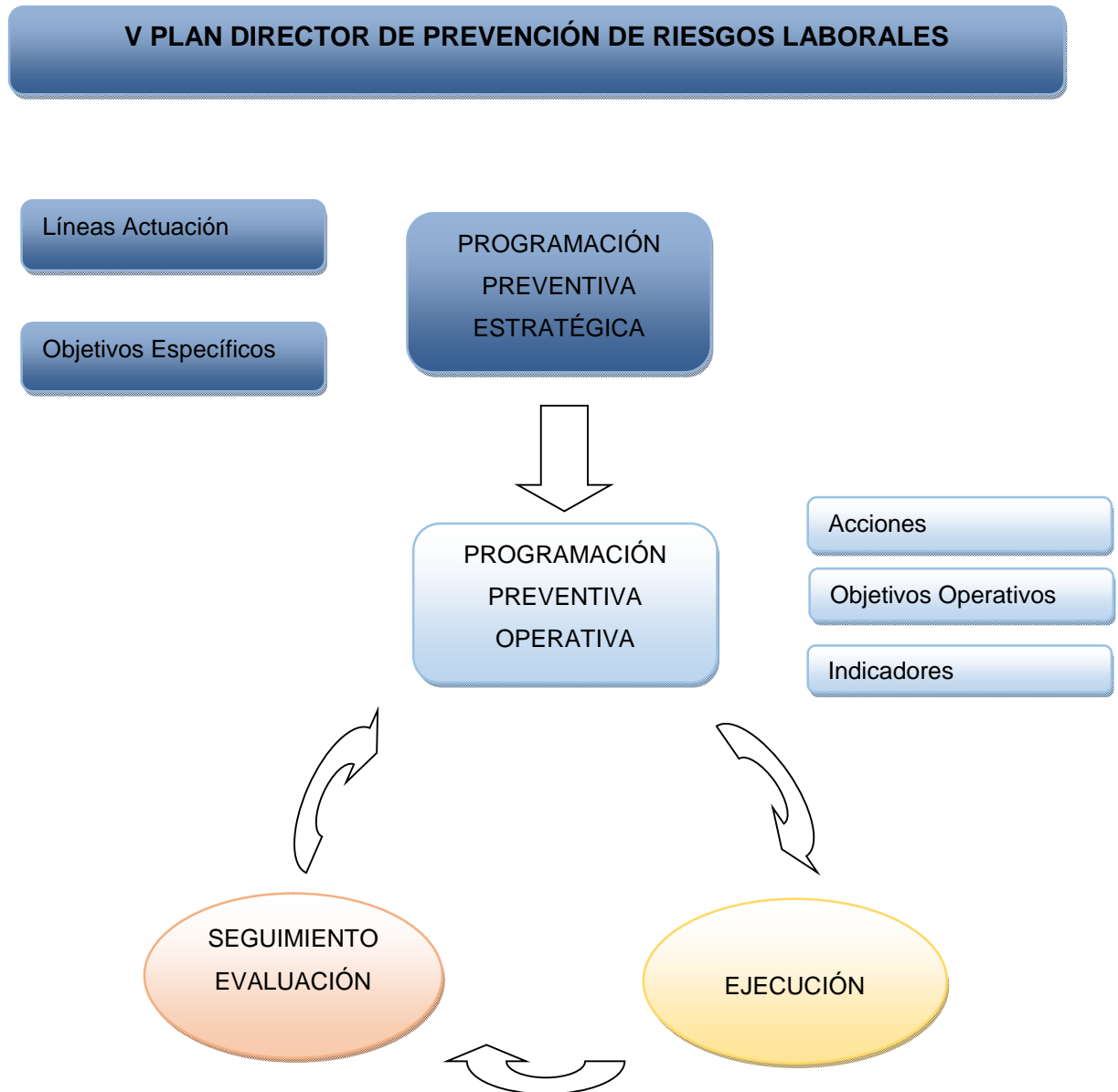


Figura 4. Esquema metodológico de ejecución, seguimiento y evaluación del V Plan Director.

En este V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid se han identificado los objetivos generales marcados por sus cuatro ejes directores, se han establecido los programas preventivos estratégicos necesarios para alcanzarlos y se han concretado unas líneas de actuación con objetivos específicos que marcarán el camino de ejecución del Plan.

La estructura que sustenta este Plan Director es la siguiente:

	<b>Ejes</b>	<b>PPE</b>	<b>Líneas de actuación</b>	<b>Objetivos específicos</b>
	1	10	25	85
	2	3	9	36
	3	4	7	24
	4	4	10	36
<b>Totales</b>	<b>4</b>	<b>21</b>	<b>51</b>	<b>181</b>

Tabla 19. Estructura del V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid. 2017-2020

La implantación del V Plan Director sólo puede llevarse a cabo de manera eficaz y eficiente a través de una planificación, un seguimiento de su ejecución y una evaluación posterior tanto de las acciones realizadas como de su impacto. El IV Plan Director introdujo como novedad la implantación progresiva de un sistema de evaluación de las actuaciones, teniendo en cuenta la utilidad preventiva para los principales destinatarios de la actuación.

Este Plan Director da un paso más al establecer el seguimiento y evaluación de la ejecución de todas las acciones a realizar a través de las Programaciones Preventivas Operativas anuales que se diseñen para ejecutar el presente Plan, lo que implica, en consecuencia, el seguimiento y ejecución del Plan en su conjunto.

En definitiva, la planificación estratégica marcada es un modelo de gestión que considera tanto a los ejecutantes del mismo, como a los beneficiarios últimos: los ciudadanos de la Comunidad de Madrid. Se establece, así, un compromiso de calidad y de mejora continua de la gestión en el marco de modernización de las administraciones públicas.

## **1. EJECUCIÓN**

Este Plan Director debe ser ejecutado de forma coherente y transparente. Por ello, el modelo de gestión precisa de las correspondientes Programaciones Preventivas Operativas anuales del IRSST, donde para cada ejercicio, durante el periodo de vigencia del Plan, se reflejarán tanto los Programas Preventivos Operativos de cada unidad técnica del IRSST (PPO) como del resto de las actividades promovidas desde el organismo, incluyendo las acciones consideradas prioritarias, y los indicadores necesarios para su seguimiento y evaluación.

Asimismo, para el desarrollo y ejecución de las actuaciones objeto de subvención en el marco del presente Plan Director y con el fin de que él mismo actúe como un Plan Estratégico de las citadas subvenciones, conforme a la normativa en la materia vigente, se incorpora un Anexo, cuyo contenido cumple con el artículo 12 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley General de subvenciones.

## **2. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

La propia filosofía de la planificación estratégica diseñada incorpora, como elemento esencial a la misma, una fase de seguimiento y evaluación periódica sobre los resultados que se van alcanzando. Este seguimiento y evaluación permitirá adaptar las acciones desarrolladas en el marco del V Plan Director a los cambios que puedan producirse en la realidad preventiva de la Comunidad de Madrid.

Se diseñará, por tanto, un sistema de seguimiento y evaluación de cada Programación Preventiva Operativa anual del IRSST, fijando sus indicadores de resultados y la descripción de actividades que lo integran.

El seguimiento y evaluación de las líneas de actuación y el análisis de sus resultados se plasmarán en Informes Anuales de Seguimiento y Evaluación, estableciéndose así un proceso dinámico para la mejora continua de la gestión.

Los citados informes, junto con cualquier otra información que se considere relevante, serán presentados al Consejo de Administración del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Asimismo, se realizarán seguimientos parciales, cuyos resultados se presentarán en el marco de la Mesa de Diálogo Social sobre Prevención de Riesgos Laborales incluida en la Estrategia Madrid por el empleo.

**ANEXO**

**PLAN ESTRATÉGICO DE SUBVENCIONES**

## PLAN ESTRATÉGICO DE SUBVENCIONES

La Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, establece en su artículo 8, apartado 1, con carácter de legislación básica, que los órganos de las Administraciones Públicas que propongan el establecimiento de subvenciones, con carácter previo, deberán concretar en un Plan Estratégico de subvenciones los objetivos y efectos que se pretenden con su aplicación, el plazo necesario para su consecución, los costes previsibles y sus fuentes de financiación, supeditándose en todo caso al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria. Además, la Ley 2/1995, de 8 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad de Madrid, recoge en el artículo 4.bis en idénticos términos esta misma obligación.

El V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales tiene la consideración de Plan Estratégico de Subvenciones para las siguientes líneas y actuaciones en materia de subvenciones públicas que se van a desarrollar durante su vigencia:

- a. Suscripción de convenios anuales o bienales con agentes sociales para la realización de acciones o actuaciones de utilidad pública o interés social en materia de prevención de riesgos laborales, distintas a las de su actividad propia, que se financiarán con cargo al capítulo IV de Presupuesto del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b. Subvenciones dirigidas a la reducción de la siniestralidad laboral mediante la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de las empresas de la Comunidad de Madrid, cuyas acciones subvencionables se concretarán en las correspondientes bases reguladoras y que se convocarán siempre que exista crédito adecuado y suficiente con carácter anual.

Las subvenciones previstas tendrán las siguientes características, de conformidad con lo establecido en el artículo 12 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley General de subvenciones.

a) *Objetivos estratégicos:*

A lo largo del Plan Director se describen pormenorizadamente los ejes de actuación, sus objetivos, el efecto e impacto que se espera lograr con el Plan durante su periodo de vigencia y, más concretamente, las subvenciones previstas tienen como objetivo incrementar los niveles de seguridad y salud en las empresas, fomentar la formación en materia de prevención de riesgos laborales y contribuir a la reducción de la siniestralidad laboral mediante la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

b) *Aspectos comunes a las distintas líneas de subvención en las que se concreta el plan de actuación:*

1. Áreas de competencia y sectores a los que se dirigen las ayudas:

Dentro de las competencias previstas en la Ley 23/1997, de 19 de noviembre, de Creación del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás normativa en prevención de riesgos laborales, las acciones subvencionadas irán dirigidas a todos los trabajadores, empresas, especialmente PYMES, y sectores productivos de la Comunidad de Madrid, con especial atención a los que se determinen, como de acción prioritaria, en base a los datos de siniestralidad laboral, así como en aplicación de los ejes transversales definidos en el presente Plan Director.

2. Plazo necesario para su consecución:

El plazo de ejecución de las subvenciones coincide con la vigencia del V Plan Director, esto es, desde la entrada en vigor del mismo y hasta el 31 de diciembre de 2020, según figura en el apartado relativo al "Ámbito Temporal", con la posibilidad, en su caso, de extender su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021, si a la conclusión del periodo inicialmente previsto no se hubiese aprobado un nuevo Plan Director.



Para ello se realizarán convocatorias anuales, siempre que exista presupuesto adecuado y suficiente, así como convenios de colaboración anuales o bienales con agentes sociales.

3. Objetivos y efectos que se pretenden con su aplicación:

Con las subvenciones previstas se pretende incidir en la constante reducción de la siniestralidad laboral en nuestra región, mediante la mejora de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, así como concienciar a la población en general de la importancia de la prevención en esta materia.

4. Costes previsibles para su realización y fuentes de financiación:

Para el periodo de vigencia del V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, las líneas de subvención previstas se financiarán con cargo a los capítulos 4 y 7 del Presupuesto del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo y estará condicionada a la existencia de crédito adecuado y suficiente en las Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid que anualmente se aprueben durante la vigencia del citado Plan Director sin que, por tanto, su ejecución suponga ningún gasto adicional para la Comunidad de Madrid.

5. Plan de acción y mecanismos para poner en práctica las líneas de subvenciones identificadas en el Plan:

Se pondrán en práctica las líneas de subvención previstas a través de los siguientes mecanismos:

- a. Suscripción de convenios anuales o bienales con los agentes sociales para la realización de actuaciones de asesoramiento, información y sensibilización en prevención de riesgos laborales.

- b. Subvenciones dirigidas a la reducción de la siniestralidad laboral mediante la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de las empresas de la Comunidad de Madrid. Se subvencionarán actuaciones e inversiones en materia preventiva dirigidas a minimizar la incidencia de distintos riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en distintos sectores y áreas de actividad con arreglo a los objetivos del presente Plan Director, que se concretarán en las correspondientes bases reguladoras.
- c) *Régimen de seguimiento y evaluación continua aplicable a las diferentes líneas de subvenciones que se establezcan.*

Los indicadores de seguimiento de las subvenciones en el marco del V Plan Director de Prevención de Riesgos laborales se ajustarán tanto a las bases reguladoras de las distintas subvenciones como a las cláusulas de seguimiento convenidas entre las partes en el caso de los convenios.

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo establecerá los indicadores comunes a todas las actuaciones de subvención que se realicen, que serán asimilables con los que se establezcan para las acciones desarrolladas directamente por el citado Instituto, a fin de conseguir una información homogénea de seguimiento y evaluación del Plan Director, tal y como se establece en la III Parte del presente documento

- d) *Resultados de la evaluación de los planes estratégicos anteriores en los que se trasladará el contenido de los informes emitidos.*

Desde el 2002, los sucesivos planes directores han actuado como planes estratégicos de subvenciones en materia de prevención de riesgos laborales y, desde esa fecha, se ha reducido la siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid un 57 %, lo que ha llevado a que la Comunidad de Madrid registre el índice de incidencia de accidentes de trabajo más bajo de todas las CCAA.

Además, en 2014 se aprobó un Plan Estratégico de subvenciones específico para “la adquisición de maquinaria nueva que cumpla con la normativa vigente y el achatarramiento de la maquinaria sustituida durante la vigencia del IV Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid”. En este caso, los resultados obtenidos han sido los siguientes:

- En la convocatoria 2014 se ha agotado todo el crédito presupuestario, habiendo concedido ayudas a 81 empresas, de las 195 solicitantes.
- En la convocatoria 2015, no resuelta en su totalidad, previsiblemente se agotará también todo el crédito, a pesar de haberlo incrementado con respecto a la anterior convocatoria.