

Estudio “Principales Obligaciones y Responsabilidades Empresariales previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante: aplicación práctica y propuestas de mejora, especialmente dirigidas a las pymes”

FEBRERO 2025

ESTUDIO:

**PRINCIPALES OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES
EMPRESARIALES PREVISTAS EN LA LEY DE
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y NORMATIVA
CONCORDANTE:**

**APLICACIÓN PRÁCTICA Y PROPUESTAS DE MEJORA,
ESPECIALMENTE DIRIGIDAS A LAS PYMES**

Elaborado por

CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL DE LA COMUNITAT
VALENCIANA (CEV)

En colaboración con

TUDON ABOGADOS

Febrero 2025

INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. OBJETIVOS ESTUDIO.	9
2.1. ANTECEDENTES.	9
2.2. OBJETIVOS GENERALES.....	10
2.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	11
3. CONTEXTO LEGAL Y NORMATIVO.	26
3.1 MARCO NORMATIVO.	26
3.1.1. NORMATIVA EUROPEA.	26
3.1.2. NORMATIVA ESPAÑOLA.	29
3.1.3. RECARGO DE PRESTACIONES. JURISPRUDENCIA.....	34
3.2. ORGANISMOS ADMINISTRATIVOS.....	38
3.2.1. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO... 38	
3.2.2. INSTITUTO VALENCIANDO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	39
3.2.3. INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.....	40
3.3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	45
3.3.1. CONVENIO COLECTIVO COMO FUENTE NORMATIVA.....	45
3.3.2. CONTENIDO ACUERDOS CONVENCIONALES SECTORIALES.....	47
4. OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES.....	58
4.1. EMPRESARIALES.....	58
4.2. PERSONAS TRABAJADORAS.....	66
5. APLICACIÓN PRÁCTICA.....	67
6. METODOLOGÍA Y ANÁLISIS COMPARATIVO.....	79
6.1. CONSTITUCIÓN COMISIÓN SEGUIMIENTO.....	79
6.2. ENCUESTA.....	80
6.3. FOCUS GROUP.....	114
7. MEJORAS DIRIGIDAS A LAS PYMES.....	131
8. RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS EN MATERIA DE GESTIÓN PREVENTIVA DIRIGIDAS A LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, INTERLOCUTORES SOCIALES, PARTES NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EMPRESAS.....	138
1. Actualizar el sistema preventivo valenciano.....	138
2. Potenciar la negociación colectiva en PRL.....	139

3. Fortalecer la gestión de los riesgos psicosociales.....	139
4. Mejorar la coordinación con la Inspección de Trabajo.....	140
5. Facilitar la simplificación administrativa y reducción de cargas burocráticas.	140
6. Revisar la normativa sobre coordinación de actividades empresariales y simplificación práctica.....	143
7. Fomentar la colaboración institucional en prevención de riesgos.....	144
8. Recargo de prestaciones.....	145
9. Coordinación en Materia de Emergencias.....	149
10. Coordinación y competencias de las Administraciones Públicas en materia preventiva.	150
11. Plan de Prevención de Riesgos Laborales, Evaluación y Planificación....	151
12. Equipos de Trabajo y Medios de Protección.....	152
13. Formación de las Personas Trabajadoras.....	152
14. Vigilancia de la Salud y su relación con la PRL.....	154
15. Integración de la PRL en la Organización Empresarial.....	156
16. Protección social vs prevención. Delimitación del accidente de trabajo..	157
17. Obligaciones de los Fabricantes, Importadores y Suministradores.....	161
18. Responsabilidades Empresariales e Inspección de Trabajo y Seguridad Social.	162
19. Obligaciones y responsabilidades de las personas trabajadoras.....	163
20. Naturaleza jurídica del permiso climático.	163

1. INTRODUCCIÓN.

La prevención de riesgos laborales (en adelante PRL) es una materia esencial en el ámbito laboral, supone una responsabilidad y obligación para todas las empresas, independientemente de la actividad que desarrollen y de su dimensión por número de personas trabajadoras. En definitiva, recae sobre las empresas que los lugares de trabajo sean seguros.

Las empresas tienen el deber de proteger a las personas trabajadoras que conforman su plantilla frente a los riesgos laborales, garantizando su salud y seguridad en todos los aspectos relacionados con su trabajo, mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias.

Para ello, deben cumplir con la normativa en materia preventiva con el fin de que se promueva la seguridad y salud de las personas trabajadoras mediante: la identificación, evaluación y control de los riesgos asociados a un entorno laboral seguro, siendo necesario que se fomente el desarrollo de actividades y medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados del trabajo.

La prevención de riesgos laborales se define como el conjunto de actividades y/o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, teniendo como objetivo proteger la seguridad, salud y bienestar de las personas trabajadoras en su entorno laboral.

Asimismo, se entiende como riesgo laboral la posibilidad de que una persona trabajadora sufra un determinado daño derivado del trabajo.

Por otra parte, se consideran daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

La prevención de riesgos laborales debe estar integrada en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales, que es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión, estableciendo la política de prevención de riesgos laborales.

El Plan de Prevención debe incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

El presente estudio pretende avanzar en el ámbito de la gestión preventiva y en el control de los riesgos hasta conseguir la siniestralidad cero, profundizando en el conocimiento de estos en el ámbito de la Comunitat Valenciana desde la perspectiva de las obligaciones y responsabilidades de las empresas en relación con la normativa en vigor, la problemática existente en su aplicación, y ante todo ello plantear propuestas de mejora y recomendaciones para delimitar un nuevo marco jurídico que se pueda adaptar desde el punto de vista legal y práctico a las vicisitudes diarias a las que se enfrentan las empresas valencianas, sobre todo las pymes que son las de mayor implantación en el tejido empresarial en nuestra Comunidad.

En el estudio se han llevado a cabo una serie de actuaciones con el propósito de obtener la suficiente información que nos permitiera de forma objetiva concretar las dificultades que surgen en la gestión preventiva en las empresas.

Asimismo, resulta necesario profundizar en los cambios que se están produciendo dentro del ámbito laboral en la prevención de riesgos laborales ante las nuevas formas de prestación del trabajo, la digitalización, objetivos de desarrollo sostenible, el cambio climático, etc.

Y ante ello, el avance tecnológico supone una ampliación en el abanico de posibilidades que pueden surgir en la gestión preventiva, con un enfoque dirigido a la reducción de los daños en la salud a través de su incorporación a los procesos productivos y procedimientos de trabajo, basándose en el desarrollo de sistemas y herramientas esenciales para la prevención de riesgos laborales.

Por otro lado, es evidente la necesidad de ahondar en una cultura preventiva dirigida tanto a las empresas como a las personas trabajadoras, en definitiva, a la sociedad en general, con la finalidad de que exista una mayor concienciación ciudadana en materia preventiva y se tenga interiorizada de forma natural la importancia que tiene la seguridad y salud en el ámbito laboral. En especial, tanto las empresas como las personas trabajadoras deben tener una participación activa para alcanzar una efectiva integración de la prevención en las empresas.

Si bien, para que dichas actuaciones se conviertan en mejoras efectivas, se requiere un compromiso de los agentes sociales para impulsar políticas preventivas, y acercar la prevención de riesgos laborales a las empresas considerando las nuevas realidades de los entornos de trabajo y la problemática existente en las diferentes actividades.

La finalidad y objetivo fundamental que se pretende es la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la reducción de la siniestralidad, incidiendo sobre todo en aquellos aspectos que pueden contribuir a alcanzar este objetivo, como puede ser la actuación en los sectores y actividades con más riesgo para la salud de las personas trabajadoras.

A ello habrá que añadir, que se promueva un mayor nivel de protección de los colectivos más vulnerables, evitando cualquier tipo de discriminación. Debe integrarse la perspectiva de género en la gestión de la prevención y se debe apoyar a las pymes en la aplicación de la normativa.

Para conseguirlo se requiere una actuación conjunta de todos los estamentos gubernamentales y sociales, desde el ámbito educativo y la negociación colectiva, que deben adquirir una mayor relevancia en materia preventiva.

No debemos olvidar que, nuestro tejido productivo está formado mayoritariamente por pymes y micropymes, empresas con una mínima estructura organizativa y menos recursos para cumplir de forma adecuada con sus obligaciones y responsabilidades en materia preventiva entre otras causas debido a la profusión, especialización y dificultad técnica de la normativa aplicable. Por consiguiente, deben establecerse acciones que favorezcan la gestión preventiva en estas empresas de pequeñas dimensiones, y, de esa forma, no entiendan la prevención de riesgos como un coste sino como algo necesario y viable.

2. OBJETIVOS ESTUDIO.

2.1. ANTECEDENTES.

El objetivo del estudio, entre otros, es avanzar hacia la siniestralidad cero como eje fundamental dentro del marco de la seguridad y salud de las personas trabajadoras en el ámbito laboral.

Con el objeto de mejorar y adecuar la gestión preventiva a la situación real de las empresas es necesario analizar el sistema de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de identificar las dificultades que siguen existiendo para su implantación de la forma más adecuada para conseguir, entre otros objetivos, una siniestralidad cero y centros de trabajo seguros y saludables.

La seguridad y salud de las personas trabajadoras es un elemento primordial en la sociedad española, en las instituciones públicas, entidades privadas e interlocutores sociales, entre otros colectivos. Por ello, hay que profundizar en el conocimiento de la realidad socioeconómica y la aplicación real en cualquier ámbito laboral del conjunto normativo existente en la prevención de riesgos laborales, garantizando la protección de todas las personas trabajadoras desde el principio básico de igualdad.

La Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV) representa y defiende los intereses de la sociedad civil y del ámbito empresarial valenciano, por lo que entre sus objetivos está el análisis y la adecuación de la normativa en materia preventiva al tejido productivo de la Comunitat Valenciana, mayoritariamente integrado por pymes y micropymes, a los efectos de reforzar el sistema preventivo y su planificación previa para evitar la siniestralidad como eje fundamental de la actividad empresarial, y así priorizar las propuestas y

líneas de actuación y de mejora en el ámbito de la seguridad, la salud y el bienestar laboral.

Es una prioridad hacer frente de forma eficaz a los problemas de seguridad y salud relacionados en el ámbito laboral, por lo que se deben prevenir los accidentes, enfermedades y demás daños laborales que puedan ocurrir durante la prestación de servicios en las empresas.

Por ello, resulta necesario incidir y fortalecer el aspecto preventivo por todas las partes implicadas y por la sociedad en general. Al mismo tiempo, se debe tener una estrategia de intervención y mejora en todos los ámbitos relacionados con la materia preventiva.

2.2. OBJETIVOS GENERALES.

Para dicho análisis se han examinado los objetivos generales marcados por la Comisión Europea, en concreto, el nuevo Marco Estratégico de la UE en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027 (La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación).

Esta estrategia se centra en tres objetivos transversales clave para los próximos años, a saber:

- Anticipar y gestionar el cambio en el nuevo mundo del trabajo que han traído consigo las transiciones ecológica, digital y demográfica.
- Mejorar la prevención de los accidentes y las enfermedades en el lugar de trabajo.
- Aumentar la preparación frente a posibles crisis sanitarias en el futuro.

En consonancia con el marco de la Unión Europea, se ha elaborado a nivel nacional la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo 2023-2027, que prioriza la tolerancia cero en la siniestralidad como un factor de competitividad de las empresas, sostenibilidad y bienestar social.

Además, se han analizado los objetivos establecidos a nivel autonómico en la Estrategia Valenciana de Seguridad, Salud y Bienestar Laboral 2025-2029, recientemente pactada y que se publicará en las próximas semanas para que entre en vigor en el presente año 2025.

2.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Y a partir de dichos objetivos generales se propone su desarrollo a través de objetivos específicos para cumplir con las obligaciones y responsabilidades empresariales previstas en la normativa actual y en desarrollo, que, entre otros, son los siguientes:

- **Mejorar la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales en el lugar de trabajo, y con ello intentar conseguir el objetivo de reducir las cifras hasta alcanzar la siniestralidad cero.**

El objetivo fundamental debe ser continuar con la reducción y eliminación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, a través de la mejora de los sistemas de prevención de riesgos laborales en todos los ámbitos valencianos.

Un alto porcentaje de los accidentes de trabajo se producen por causas que pueden evitarse, por lo que es una prioridad mejorar la prevención de los accidentes incidiendo en la investigación y el conocimiento de las causas que los

originan, con actuaciones de concienciación sobre los riesgos y los posibles daños en la salud, así como apoyar y asesorar a las empresas para un efectivo cumplimiento de la normativa.

Hay que ir al foco del problema, partiendo de la premisa que cualquier daño originado en el trabajo tiene uno o varios hechos causantes que lo han podido provocar. Por ello, resulta necesario conocer el motivo exacto que lo origina y actuar sobre el mismo. Y para ello, deben fomentarse acciones que permitan realizar las averiguaciones oportunas por medio de la investigación de los hechos que han generado el daño y/o accidente.

Por consiguiente, deben prestarse atención a los sectores, riesgos, agentes y contextos con más problemática, así como en los colectivos de personas trabajadoras con mayor incidencia de siniestralidad en la Comunitat Valenciana.

No deben olvidarse los riesgos tradicionales, entre otros, las caídas a distinto nivel o los derivados de la utilización de máquinas, así como el cáncer como principal causa de las muertes relacionadas con el trabajo en la UE, y, por tanto, debe ser foco de actuación preferente.

Igual atención deben tener las enfermedades cardiovasculares y cerebrovasculares, siendo una de las principales causas de muertes relacionadas con el trabajo y responsables de los accidentes de trabajo en la Comunitat Valenciana. En este sentido, se deben elaborar guías para informar sobre los estilos de vida, factores biomédicos y estresores laborales que incrementan el riesgo cardiovascular y sus estrategias de prevención.

Asimismo, hay que poner el foco también en las actuaciones que se deben desarrollar para controlar y reducir los trastornos musculoesqueléticos que afectan mayoritariamente a las personas trabajadoras, y que contribuyen a la siniestralidad laboral en la Comunitat Valenciana.

Otro objetivo de mejora en la prevención son los riesgos psicosociales, promoviendo el conocimiento y fortaleciendo los sistemas de información y la actividad preventiva en materia de factores psicosociales.

Otro aspecto que considerar debe ser promover la mejora de la seguridad laboral vial en las empresas para minimizar el impacto del accidente de tráfico en la siniestralidad laboral (accidente in itinere).

Ello se debe llevar a cabo mediante acciones como pueden ser campañas de información y concienciación, reforzando los contenidos en materia de seguridad laboral vial en los programas formativos, difundiendo buenas prácticas de conducción segura de vehículos, potenciando la vigilancia de la salud, así como la prevención de adicciones. Y, en concreto, se deben impulsar actuaciones de sensibilización que promuevan una reducción de los accidentes de tráfico, incidiendo en las principales causas que generan la pérdida de control de los vehículos.

Sin perjuicio de todo ello, además, hay que tener en cuenta la aparición de nuevos riesgos emergentes debido al cambio climático, al cambio demográfico y a las nuevas formas de prestación del trabajo.

Al respecto, con la finalidad de disponer de información más precisa sobre los accidentes de trabajo y sus causas, se deben mejorar los sistemas de información. Se deben revisar y actualizar los modelos de notificación de los partes de accidentes de trabajo, estableciéndose estándares consensuados en relación con las definiciones que mejoren el sistema de notificación.

Además, se deben intensificar las actuaciones de las administraciones públicas en materia de asistencia técnica para el cumplimiento de la normativa y la aplicación práctica de la gestión preventiva. Resultan imprescindibles las actuaciones de apoyo, información y sensibilización para la reducción de los accidentes de trabajo, en este sentido, la mejora de la prevención de accidentes de trabajo requiere una acción continuada e intensificada de concienciación sobre los riesgos laborales y las medidas preventivas.

Para poder atajar los daños y accidentes laborales, resulta imprescindible llevar a cabo una correcta identificación de los peligros y la correspondiente evaluación de los riesgos y planificación preventiva para ir reduciendo y llegar a eliminar la siniestralidad laboral existente en la Comunitat Valenciana. Por ello resulta necesario potenciar el desarrollo e integración de la promoción de la salud en el trabajo en los sistemas preventivos de las empresas, al objeto de avanzar hacia una protección integral de la salud de las personas trabajadoras.

Con relación a la mejora de la identificación y diagnóstico de las enfermedades profesionales, para avanzar en esta materia preventiva, se debe promover la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, de forma más eficaz, específica e individualizada en función del riesgo.

Se debe mejorar la calidad en la identificación y en la evaluación de riesgos, incluidos los riesgos psicosociales. Además, se debe reforzar el control de la vigilancia de la salud colectiva por parte de los servicios de prevención, dada la importancia que tienen para detectar las situaciones y dolencias que pueden derivar en enfermedad profesional.

En relación con ello, hay que considerar y analizar la posibilidad de la implantación de un modelo de historia clínico-laboral que recoja datos de historia laboral y exposición, y que se pueda transferir con la persona trabajadora con

motivo del cambio de trabajo o de servicio de prevención. Esta actuación se podrá llevar a cabo si las administraciones públicas implicadas la introducen en sus programas y desarrollan esa medida.

- **Gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, riesgos emergentes debidos al cambio climático, demográfico, digital, etc., desde la óptica preventiva.**

En los tiempos actuales hay que anticiparse y gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo con la evolución demográfica, la transición ecológica, los cambios digitales, etc., desde el punto de vista de la prevención de los riesgos que ello conlleva.

Y, a colación de ello, el artículo 21.2 de la Ley 31/1995 (LPRL) faculta a la persona trabajadora para dejar de trabajar y abandonar el lugar de trabajo si considera que está expuesto a un riesgo grave e inminente para su vida o su salud, lo cual por desgracia está de actualidad por la DANA que ha asolado a la provincia de Valencia y al grueso del tejido empresarial de la misma.

Por ello, es fundamental conseguir avanzar en el control de los riesgos a los que se expone la población trabajadora y profundizar en el conocimiento de los mismos, y, por ende, en su identificación, evaluación y control.

Por otra parte, el artículo 20 de la Ley 31/1995 (LPRL) dispone la obligación de las empresas de actualizar y reforzar los planes de emergencia y protocolos de actuación conforme a las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias para ello.

El desarrollo tecnológico, y en particular, la digitalización, presenta oportunidades desde la óptica de la prevención de riesgos laborales (monitorización, formación online, apps para identificación y evaluación de riesgos, etc.). Sin embargo, también puede dar lugar a riesgos nuevos o emergentes derivados del uso de la propia tecnología (robotización, inteligencia artificial, plataformas colaborativas, etc.), de la organización del trabajo (teletrabajo, trabajo a distancia, virtualización, etc.), o de las nuevas formas de empleo, con una mayor prevalencia de riesgos ergonómicos y psicosociales.

Los cambios y retos anteriores precisan de una revisión y adecuación del marco normativo para garantizar la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos nuevos y emergentes, sin olvidar los tradicionales, así como la puesta a disposición de las empresas y personas trabajadoras de herramientas e instrumentos que faciliten su aplicación.

Debemos analizar las disposiciones legales en materia de seguridad y salud para identificar posibles carencias en cuanto a su aplicabilidad a los nuevos modelos de trabajo. Sobre ello, cabe mencionar que la normativa sí se ha ido actualizando en algunas materias a los nuevos tiempos, pero queda camino por recorrer.

Para dichos cambios se debe ayudar y apoyar a las empresas en el proceso de adaptación a través de herramientas que faciliten la gestión de nuevos riesgos, con especial atención a los derivados de la digitalización.

Además, las empresas deben tomar conciencia de la importancia del cuidado de la salud, promoviendo modelos avanzados de gestión de la salud, con especial énfasis en la salud mental.

Hay que profundizar en el conocimiento de materias como pueden ser: las nuevas formas de organización del trabajo, digitalización y desconexión digital, tecnoestrés, seguridad y salud de las personas trabajadoras en empleos verdes, tratamiento de depuración de aguas, gestión de residuos, gestión de las energías renovables, reto demográfico y gestión de la diversidad generacional, etc.

Asimismo, se debe fomentar la promoción de la salud en el lugar de trabajo mediante las necesarias políticas de participación de todos los estamentos gubernamentales y sociales, que promuevan la creación de entornos de trabajo saludables y faciliten estilos de vida saludables.

Resulta necesario que se elabore una Guía para la implantación de programas de calidad en áreas específicas de promoción de la salud en la empresa, como pueden ser: prevención del tabaquismo, prevención de adicciones, la obesidad y el sobrepeso, promover la actividad física y reducción del sedentarismo y prevención de la enfermedad cardiovascular, etc.

- **Mejorar la gestión de la seguridad y salud en las pymes de la Comunitat Valenciana. Integración y formación en prevención de riesgos laborales.**

Es necesario apostar por la formación e integración de la PRL en las pymes en todos los aspectos y materias de la prevención de riesgos laborales.

El compromiso firme de la dirección de la empresa con la prevención de riesgos laborales que fomente, además, la participación directa de las personas trabajadoras en la actividad preventiva favorecerá la integración de la prevención y el arraigo de la cultura de la seguridad y salud en la empresa.

El control efectivo de los riesgos existentes en cada centro de trabajo y la mejora real del bienestar de las personas que trabajan en ellos solo puede llevarse a cabo cuando la gestión general de la prevención de riesgos laborales está plenamente integrada en el sistema de gestión de las empresas. Requisito exigido contenido en el artículo 16 de la Ley 31/1995 (LPRL).

Dicha integración se da cuando las empresas tienen una cultura preventiva fuerte, dirigida desde el más alto nivel y de la que participan todas las personas que la componen, al igual que en la formación de las personas trabajadoras.

Se deben contemplar acciones que promuevan dicha integración y fomenten una cultura preventiva y de seguridad y salud no solo en el seno de las empresas y organizaciones, sino que también en el conjunto de la sociedad valenciana. A esta labor deben contribuir también todas aquellas acciones que promuevan la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema educativo, así como el liderazgo de personas directivas y mandos intermedios bien formados.

Y, por último, es primordial prestar el asesoramiento y apoyo técnico necesario para la mejora de la gestión preventiva, sobre todo a las pymes y micropymes. La mayoría de las empresas recurren a un servicio de prevención ajeno, teniendo en cuenta la atomización del tejido empresarial valenciano y español.

Las empresas de mayor tamaño suelen tener una mayor disponibilidad de recursos y medios propios, lo que suele influir de forma positiva en la gestión de la seguridad y salud.

Por el contrario, las pymes y micropymes tienen una mayor limitación económica y menor estructura organizativa que dificulta la gestión preventiva, entre otras razones, por la multiplicidad de funciones y tareas desarrolladas por una misma persona, falta de vínculo funcional entre la empresa y los servicios externos contratados para la ejecución de actividades preventivas, dificultades en la aplicación de la normativa, insuficiente adecuación de la acción preventiva a los riesgos y a la necesidad de gestión, excesiva carga administrativa y/o documental, etc.

Todas estas dificultades en la práctica de la gestión preventiva suponen retos que necesitan del apoyo de todos para afrontarlos y encontrar la solución a dicha problemática.

Es necesario conseguir en las empresas pequeñas, un trabajo seguro, con tolerancia cero hacia la siniestralidad, y que todo ello se perciba como un elemento fundamental para el bienestar y el crecimiento económico.

Una mayor integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión repercutirá en una mejor planificación, ejecución y control de la actividad preventiva, entendiendo que dicha integración puede ser efectiva tanto en modelos preventivos internalizados como externalizados, causando un impacto directo en la reducción de la siniestralidad laboral. Asimismo, la formación y capacitación de la dirección y personas trabajadoras, sobre todo, las que asumen las funciones preventivas, es necesaria para impulsar personas preparadas que sean capaces de identificar y gestionar los riesgos, así como promover el proceso de integración de la prevención a todos los niveles.

Por otra parte, y en relación con las actividades preventivas desarrolladas, la información a las personas trabajadoras en materia de riesgos laborales es una práctica bastante extendida y que suele realizarse con la entrega de la documentación y la recepción por parte de las personas trabajadoras.

Por ello, se debe mejorar en la calidad de la documentación preventiva, que debe ser práctica, adaptada, sencilla y efectiva acorde con los riesgos reales de la empresa.

Las organizaciones empresariales y sindicales tanto mediante la negociación colectiva como a través de otras actuaciones dirigidas a promover la mejora de la integración de la prevención de riesgos laborales en las pymes, poniendo en valor la importancia del compromiso y liderazgo de los/as empresarios/as para mejorar las condiciones de trabajo, así como del papel proactivo de las personas trabajadoras para una actividad preventiva eficiente.

Las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, deberán continuar con sus programas de actuación para ayudar a mejorar la seguridad y salud en la pequeñas empresas y autónomos a través de herramientas que faciliten el desarrollo de la gestión preventiva.

Por otra parte, es necesario realizar una adecuada coordinación de actividades empresariales basándose en la realidad de los factores de riesgos existentes en el puesto de trabajo, promoviendo instrumentos de coordinación eficaces, ágiles, y sencillos de usar y acciones de control para su cumplimiento efectivo.

- **Reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad. Hay que elevar el nivel de protección de los colectivos más vulnerables.**

Deben revisarse los sectores, riesgos, agentes y contextos con más problemática, así como en los colectivos de personas trabajadoras con mayor incidencia de siniestralidad.

El artículo 25 de la Ley 31/1995 (LPRL) regula la protección de personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, tanto por sus propias características personales o estado biológico, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos y, en función de éstas, adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias.

Las características de nuestra población, cada vez más envejecida, la baja tasa de natalidad, y la existencia de colectivos de personas trabajadoras en situación de mayor riesgo que requieren una especial atención para garantizar su protección, forman parte de los retos que las políticas preventivas deben afrontar en el futuro del trabajo.

➤ **Mejorar las condiciones de la seguridad, salud y bienestar laboral en los centros de trabajo de la Comunitat Valenciana.**

La mejora de las condiciones de la seguridad y salud en los centros de trabajo se debe realizar desde una doble vertiente:

- Desde la evaluación y planificación de riesgos laborales (ergonómicos, psicosociales, biológicos, químicos, etc.).

Perfeccionar la acción preventiva en las propias personas trabajadoras también supone un avance en la seguridad y salud, además de una mejora en el bienestar laboral.

Por ello, debe mejorarse las condiciones de seguridad, salud y bienestar laboral de las personas trabajadoras a partir de una adecuada evaluación de riesgos a los que se exponen y de la correspondiente planificación preventiva que integre la gestión en la empresa.

Asimismo, deben fomentarse los estilos de vida saludable en los lugares de trabajo. Todo ello puede repercutir positivamente en la reducción del absentismo, las enfermedades, etc.

A ello hay que añadir que, debe fomentarse la visualización de los riesgos derivados de las nuevas formas de prestación de servicios, como puede ser el trabajo a distancia. Se deben elaborar criterios prácticos que orienten a las empresas sobre la gestión de los riesgos a los que pueden estar expuestas las personas trabajadoras, especialmente ergonómicos y psicosociales, teniendo en cuenta las particularidades del lugar de trabajo y las dificultades de vigilancia y control al tratarse de un domicilio particular.

- Desde la perspectiva de género en la seguridad y salud laboral a través de la implantación de protocolos de actuación frente a cualquier tipo de acoso y su integración en la gestión preventiva.

Debemos poner en valor la diversidad en las empresas, contribuir a la integración de todos los colectivos luchando contra cualquier forma de discriminación, acoso y violencia en el ámbito laboral, y promover lugares de trabajo inclusivos que garanticen la salud de las personas trabajadoras.

Al mismo tiempo, hay que alcanzar lugares de trabajo seguros y saludables para todas las personas trabajadoras, reconociendo la diversidad, las diferencias y desigualdades de género y luchar contra la discriminación. Por ello, deben diseñarse y establecerse acciones que eviten el sesgo de género al evaluar y

priorizar los riesgos. Igualmente, tienen que estar implantados los protocolos de actuación frente a cualquier tipo de acoso.

Se debe mejorar la formación de los profesionales en prevención de riesgos laborales, de las personas trabajadoras y de todos los agentes implicados en la mejora de las condiciones de trabajo para lograr una plena integración de la perspectiva de género en la actividad preventiva. En particular, se deben desarrollar más programas de formación sobre violencia, cualquier forma de acoso (sexual, por razón de sexo, LGTBI..), así como debe incorporarse la prevención de riesgos laborales en los planes de igualdad.

Nuestra sociedad cada vez se encuentra más sensibilizada con la necesidad de eliminar las brechas de género y el ámbito de seguridad y salud en el trabajo no es ajeno a esta realidad. Es necesario avanzar en el conocimiento de los riesgos y daños en la salud teniendo en cuenta el enfoque de género, con mejor conocimiento de los riesgos que permita conocer en qué medida puede afectar, de manera diferente, a mujeres y hombres, facilitará la adopción de medidas preventivas más eficaces, acordes con las personas trabajadoras afectadas por los riesgos.

- **Fortalecer el sistema nacional de seguridad y salud para afrontar situaciones de crisis con garantías de éxito, y, en concreto, el sistema preventivo de la Comunitat Valenciana, a través de una acción de gobierno comprometida en la seguridad, salud y bienestar en el trabajo.**

Es necesario contar con un Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo dotado de instituciones fuertes y mecanismos de coordinación e intervención ágiles y eficientes, que sean capaces de gestionar con éxito el cambiante mundo del trabajo y las posibles situaciones de amenaza para la salud de las personas trabajadoras.

La Organización Internacional del Trabajo subraya la importancia y necesidad de contar con un sistema sólido y resiliente, que pueda hacer frente a situaciones de emergencias, protegiendo la seguridad y salud de las personas trabajadoras al tiempo que apoya la labor de las empresas en la gestión preventiva.

Conforme al artículo 5 de la Ley 31/1995 (LPRL), dicho compromiso debe conllevar el establecimiento de políticas públicas orientadas hacia la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo, y así elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Es fundamental extender la cultura preventiva de la seguridad y salud a un nivel óptimo en la sociedad española y valenciana, promover la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de enseñanza, y desde el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Por ello, es necesario iniciar la formación en prevención de riesgos laborales en las etapas tempranas de la educación y consolidar la integración de la misma en los diferentes niveles educativos, siendo necesaria la colaboración de autoridades educativas y laborales.

Especial atención se debe tener a las microempresas y pymes, que en la Comunitat Valenciana constituyen la mayoría del tejido empresarial, ante las dificultades y necesidades específicas que tienen, por lo que las políticas que se establezcan deberán facilitar que las mismas puedan cumplir los objetivos en materia preventiva.

Es esencial fomentar y fortalecer la participación y el diálogo social como prioritario para el desarrollo de la actividad preventiva en el ámbito laboral, con un mayor papel de los interlocutores sociales en la negociación colectiva sectorial, para facilitar que estas empresas con una mínima estructura organizativa y recursos muy limitados puedan cumplir adecuadamente con la normativa a través de la promoción de la implicación de personas trabajadoras y representantes empresariales en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas. Por ello, es fundamental introducir aspectos y cláusulas en dicho sentido en el contenido de los convenios colectivos sectoriales, impulsando acuerdos que desarrollen específicamente la normativa preventiva adaptada a cada sector o empresa, en función de los riesgos identificados.

3. CONTEXTO LEGAL Y NORMATIVO.

3.1 MARCO NORMATIVO.

3.1.1. NORMATIVA EUROPEA.

La incorporación de España a la Unión Europea ha impulsado una significativa adaptación de la legislación nacional en materia de prevención de riesgos laborales, alineándola con la política y regulación comunitaria.

Este proceso ha propiciado un enfoque más sistemático en el análisis y gestión de los riesgos laborales, marcando una evolución sustancial en la protección de las personas trabajadoras.

El resultado de esta convergencia ha sido la consolidación de un acervo jurídico europeo que establece las bases para la protección de la salud de las personas trabajadoras en el entorno laboral.

La piedra angular de este marco normativo es la **Directiva 89/391/CEE**, que define los principios generales de la política preventiva comunitaria.

Esta integración garantiza un marco legal más sólido para la protección de la salud y seguridad de las personas trabajadoras en España.

El marco jurídico de la Unión Europea en materia de prevención de riesgos laborales se compone de diversas directivas y reglamentos, entre otros, los siguientes a título meramente enunciativo:

- La **Directiva 92/58/CEE**, que establece las disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.
- La **Directiva 92/85/CEE**, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- La **Directiva 1989/391/CEE**, que establece principios generales para la mejora de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, enfocándose en la prevención de riesgos, la eliminación de factores de riesgo y la formación de personas trabajadoras y sus representantes.
- La **Directiva 2000/54/CE**, que regula la protección de las personas trabajadoras contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.
- La **Directiva 98/24/CE** relativa a la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.
- La **Directiva 2004/37/CE, de 29 de abril de 2004**, siendo una de las directivas específicas sobre seguridad y salud, que se centra en la protección de las personas trabajadoras contra los riesgos derivados de la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos.

- La **Directiva 2023/2268**, del 22 de noviembre de 2023, que aborda específicamente la protección contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto. Esta directiva es particularmente relevante dado que el amianto, clasificado como agente carcinógeno de categoría 1A, representa una grave amenaza para la salud laboral, siendo responsable de hasta el 78% de los casos reconocidos de cáncer profesional en los Estados miembros.
- La **Directiva 03/10/CE, de 6 de febrero de 2003**, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la exposición de las personas trabajadoras a riesgos derivados de los agentes físicos (ruido).
- La **Directiva 92/104/CEE, de 3 de diciembre de 1992**, relativa a las disposiciones mínimas destinadas a mejorar la protección en materia de seguridad y de salud de las personas trabajadoras de las industrias extractivas a cielo abierto o subterráneas.
- La **Directiva 92/57/CEE, de 24 de junio de 1992**, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud que deben aplicarse en las obras de construcción temporales o móviles.

Este marco normativo europeo, en constante evolución, proporciona una base sólida para la prevención de riesgos laborales, adaptándose a los desafíos emergentes y promoviendo la seguridad y salud de las personas trabajadoras en todos los Estados miembros de la Unión Europea.

3.1.2. NORMATIVA ESPAÑOLA.

La **Constitución Española**, también llamada Carta Magna, es la norma suprema del ordenamiento jurídico español. Es la ley fundamental que prevalece sobre todas las demás. Todos los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a ella y a partir de esta se desarrollan el resto de la normativa.

En relación con la materia preventiva objeto del presente estudio, el artículo 40.2 encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo, como uno de los principios rectores de la política social y económica.

Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de las personas trabajadoras mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo.

A tal efecto, la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**, emerge como el instrumento principal para transponer la Directiva 89/391/CEE al ordenamiento jurídico nacional que se desarrollará con posterioridad. Asimismo, la Constitución Española encuentra en dicha Ley su pilar fundamental.

La ley 31/1995 constituye el cuerpo básico de la normativa española en materia de prevención de riesgos laborales, a partir de la cual se han desarrollado disposiciones reglamentarias y otras normas legales. En la misma se configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea que ha expresado su ambición de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo y de conseguir este objetivo de progreso con una armonización paulatina de esas condiciones en los diferentes países europeos.

Así pues, el mandato constitucional contenido en el artículo 40.2 de nuestra ley de leyes y la comunidad jurídica establecida por la Unión Europea en esta materia configuran el soporte básico en que se asienta la Ley 31/1995. Junto a ello, nuestros propios compromisos contraídos con la Organización Internacional del Trabajo a partir de la ratificación del Convenio 155, sobre seguridad y salud de las personas trabajadoras y medio ambiente de trabajo, enriquecen el contenido del texto legal al incorporar sus prescripciones y darles el rango legal adecuado dentro de nuestro sistema jurídico.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), tiene como objetivo principal promover la seguridad y salud de las personas trabajadoras mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de actividades necesarias para prevenir los riesgos derivados del trabajo.

A partir de esta ley, se ha desarrollado un extenso cuerpo normativo que establece las garantías y responsabilidades básicas para asegurar un adecuado nivel de protección de la salud de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales.

Transcurridos casi 30 años desde la publicación de la LPRL, la garantía de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, así como el objetivo de alcanzar una siniestralidad cero, siguen siendo elementos clave en la actividad empresarial. A pesar de los avances significativos logrados en este período y del interés en la protección de las personas trabajadores, la prevención de riesgos laborales se ha consolidado como un eje estratégico y un factor de competitividad para las empresas.

Así pues, La LPRL se sustenta en una triple base jurídica:

1. El mandato constitucional de velar por la seguridad e higiene en el trabajo (artículo 40.2 de la Constitución Española).
2. El acervo jurídico comunitario en materia de prevención de riesgos laborales.
3. Los compromisos internacionales adquiridos con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), especialmente a través del Convenio 155.

A ello hay que añadir, que la LPRL ha sido desarrollada y complementada por un extenso cuerpo normativo que aborda aspectos específicos de la prevención de riesgos laborales. Entre las normas más relevantes se encuentran:

- **Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP).** Este reglamento desarrolla el artículo 6 de la LPRL, regulando la organización y funcionamiento de los servicios de prevención, así como las capacidades y aptitudes que deben reunir las personas trabajadoras designadas para la actividad preventiva.
- **Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.** Establece los requisitos mínimos que deben cumplir los lugares de trabajo para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores.
- **Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.** Establece los requisitos para la selección, uso y mantenimiento de los equipos de protección individual (EPI).

- **Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.** Establece los requisitos de seguridad que deben cumplir los equipos de trabajo y las obligaciones del empresario en cuanto a su utilización.
- **Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.** Establece las medidas mínimas que deben adoptarse para la adecuada protección de los trabajadores.
- **Real Decreto 664/1997, de 2 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.** Regula las medidas de prevención y protección contra los riesgos derivados de la exposición al amianto.
- **Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.** Regula la protección de los trabajadores contra los riesgos para su salud y seguridad derivados o que puedan derivarse de la exposición a agentes cancerígenos, mutágenos o reprotóxicos durante el trabajo, así como la prevención de dichos riesgos.
- **Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.** Establece las disposiciones mínimas para la protección de los trabajadores contra los riesgos derivados o que puedan derivarse de la presencia de agentes químicos en el lugar de trabajo o de cualquier actividad con agentes químicos.

- **Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.** Establece medidas para proteger a las personas trabajadoras expuestas al amianto.

- **Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción.** Con este Real Decreto quedan abordadas las obligaciones de los diferentes agentes involucrados: promotor, proyectista, contratista, subcontratista (estos dos últimos considerados empresarios en obras de construcción) y trabajadores autónomos (muy comunes en obras). Además, siguiendo lo dispuesto en la Directiva europea transpuesta, se introducen dos nuevas figuras clave: el coordinador en materia de seguridad y salud durante la elaboración del proyecto de obra y el coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra. Estas figuras son fundamentales para garantizar la aplicación de los principios de prevención y la coordinación de actividades en las diferentes fases de la obra.

Se ha avanzado mucho en este período de tiempo y, además de existir un interés incuestionable para garantizar la protección de las personas trabajadoras, para las empresas la prevención de riesgos laborales constituye un eje estratégico en la actividad empresarial y un elemento de competitividad.

No obstante, y a pesar de todos los avances producidos, se aprecia la necesidad de analizar el sistema actual de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de poder identificar aquellas barreras que siguen apareciendo en su aplicación y puesta en marcha y así poder seguir progresando.

Mediante la LPRL y su normativa de desarrollo se ha configurado un modelo normativo caracterizado por la exigencia de una responsabilidad objetiva al empresario, haciéndole garante de los resultados de seguridad y salud de las personas trabajadoras.

3.1.3. RECARGO DE PRESTACIONES. JURISPRUDENCIA.

Otra cuestión normativa de sumo interés para las empresas relacionada con la materia preventiva y que merece un apartado independiente es el recargo de prestaciones, cuyo origen se remonta a la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900. Y desde entonces hasta hoy ha sido objeto de un reñido debate doctrinal y jurisprudencial sobre su naturaleza jurídica, así como sobre la idoneidad de su pervivencia en el sistema de Seguridad Social.

En la actualidad se recoge en el artículo 164 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS):

“Artículo 164. Recargo de las prestaciones económicas derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

1. Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por ciento, cuando la lesión se produzca por equipos de trabajo o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los medios de protección reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones de las personas trabajadoras.

2. La responsabilidad del pago del recargo establecido en el apartado anterior recaerá directamente sobre el empresario infractor y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o trasmitirla.

3. La responsabilidad que regula este artículo es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción”.

Es una figura jurídica que en el sistema actual de responsabilidades resulta anómala y disfuncional por su doble naturaleza (sancionatoria e indemnizatoria), que provoca desajustes y dudas continuas.

No se ha constatado hasta la fecha que su existencia desde hace tantos años haya incidido en la mejora de nuestra siniestralidad, ni se aprecia la presencia de esta figura en el derecho comparado.

Además, hay que tener en cuenta que la comisión de una infracción en temas de salud laboral se produce (a diferencia del recargo) cuando objetivamente se da, sin necesidad de que haya existido contingencia luctuosa alguna.

Asimismo, si la persona trabajadora entiende que el daño sufrido merece una reparación adicional tiene igualmente abierta la vía de reclamar una indemnización, que ni estará tasada ni operará en función de previas resoluciones administrativas, como ocurre actualmente con el recargo de prestaciones.

La prohibición de asegurar el recargo de prestaciones ha creado una problemática a las empresas, mayoritariamente a las microempresas y pymes, que puede llegar incluso a paralizar su actividad y peligrar su viabilidad ante la imposición del recargo por la capitalización de importes elevados para abonar a

la persona trabajadora accidentada o incluso a su viuda o herederos en casos de fallecimiento.

El recargo de prestaciones de la Seguridad Social es, desde un punto de vista cuantitativo, la controversia en materia de seguridad y salud laboral con mayor protagonismo, y si continúa existiendo o se continua sin permitir su aseguramiento se estará gravemente perjudicando a las personas trabajadoras y a las empresas, y a la vez, puede desestimular la prevención en materia de riesgos laborales.

Se debería delimitar más la responsabilidad empresarial cuando la persona trabajadora tiene la formación y cualificación necesaria y se produce un AT por negligencia: ya que existe una responsabilidad objetiva y puede levantarse acta de infracción por el deber de vigilancia, pero no recargo.

A pesar de todo ello y de que la Ley General de Seguridad Social sufrió algunas modificaciones en el RD Legislativo 8/2015, sin embargo, esa reforma no abarcó la posibilidad de asegurar el recargo, todo ello en contraposición al artículo 15.5 de la Ley 31/1995 en vigor que permite asegurar todo lo relacionado con la prevención de riesgos laborales, permitiendo concertar seguros para garantizar la prevención de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de su personal, los autónomos respecto a ellos mismos, etc., cuyo tenor literal es el siguiente:

“Artículo 15. Principios de la acción preventiva.

5. Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal”.

Existe una línea doctrinal que ha entendido que el recargo de prestaciones es asegurable, en la medida que es una indemnización y que la prohibición contenida en el artículo 164.2 de la LGSS ha quedado derogada por el artículo 15.5 de la LPRL.

En esta línea se pronunció, entre otros, el voto particular del Magistrado D. José Manuel López García de la Serrana, al cual se adhirió el Magistrado D. José Luis Gilolmo Lopez, en la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 23 de marzo de 2015, Recurso 2057/2014, en el que partiendo de la discusión sobre la naturaleza jurídica del recargo (sobre si es una prestación de la Seguridad Social, una sanción, una indemnización, o mezcla de los conceptos), estudia la normativa vigente para llegar a la conclusión de que sí se puede asegurar, en discrepancia con la tesis mayoritaria de la Sala de lo Social del TS.

Por otra parte, hay otra línea doctrinal que señala que el recargo de prestaciones incurre en vulneración del principio general del derecho non ibis in ídem, al concurrir, desde la perspectiva administrativa, con las sanciones propuestas por la Inspección de Trabajo y, desde la perspectiva civil, con los seguros previstos en el convenio colectivo y con las responsabilidades por daños y perjuicios.

En ese sentido podemos señalar la sentencia de la Sala de lo Social del TS de 25 de enero de 2024, Recurso 3521/2020, que cuenta con dos votos particulares de D. Angel Blasco Pellicer, y D. Antonio V. Sempere Navarro que discrepan de la tesis mayoritaria de la Sala, y coinciden en algunos aspectos jurídicos en el sentido de que el recargo se sitúa en el ámbito del derecho sancionador, por lo que resultan aplicables al recargo los principios y derechos constitucionales que rigen el derecho sancionador español, recogidos especialmente en los artículos 9, 10 y 25 CE, tales como el principio de legalidad,

el de tipicidad de la infracción y sanción, el de culpabilidad, el principio de “no bis in ídem”, entre el de proporcionalidad entre conducta infractora y sanción.

En definitiva, en la práctica, y debido a la cuantía económica del recargo, puede provocar el cierre de la empresa en la que prestaba su trabajo la persona trabajadora accidentada y, por ende, la extinción de la relación laboral de toda la plantilla, incluido la persona accidentada cuando se trata de un accidente laboral grave. Además, estas situaciones ponen en riesgo manifiesto el percibo efectivo de dicho recargo.

Incluso en ocasiones los accidentes muy graves y/o mortales se producen a pesar de que la persona trabajadora ha sido informada y formada para el puesto de trabajo y está cualificada para el desempeño de sus funciones de forma segura pero no ha seguido las instrucciones de la empresa y ha actuado, por lo tanto, negligentemente; incluso en estas ocasiones la Inspección de Trabajo y Seguridad Social considera pertinente aplicar el recargo de forma automática.

Por ello se debe analizar la figura jurídica del recargo de prestaciones, e incluso proponer la eliminación del art. 164 LGSS. o, alternativamente, su aseguramiento (conforme a lo previsto en el art. 15.5 de la LPRL), lo cual se desarrolla en el apartado correspondiente del presente estudio.

3.2. ORGANISMOS ADMINISTRATIVOS.

3.2.1. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Es importante destacar la labor que desempeñan diversos organismos en el desarrollo de Guías Técnicas, directrices, notas informativas y documentos complementarios que, aunque carecen de carácter vinculante, constituyen herramientas esenciales para la interpretación y aplicación efectiva de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

Entre estos organismos destaca a nivel nacional, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), el cual cumple un papel clave en la divulgación, estudio y asesoramiento en materia de prevención.

El **INSST** dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social, realiza una recopilación de la legislación vigente española en su página oficial, permitiendo que se facilite en este sentido la aplicación de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales. Asimismo, impulsa la investigación y la innovación en la prevención de riesgos laborales, promoviendo la transferencia de conocimiento a las empresas para mejorar su gestión preventiva.

3.2.2. INSTITUTO VALENCIANO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Por su parte, el Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT), que surgió en la Ley 2/2004, de 28 de mayo, de la Generalitat, de Creación del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo, es un organismo autónomo de carácter administrativo, que se configura como el órgano científico-técnico en materia de prevención de riesgos laborales de la administración de la Generalitat Valenciana, estando adscrito a la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo.

Así pues, el INVASSAT extiende su actuación a todas las empresas y personas trabajadoras, cuyos centros de trabajo se encuentren radicados en la Comunitat Valenciana para llevar a cabo actividades de promoción de la prevención de riesgos laborales.

Entre sus funciones destacan la inspección y control de las condiciones de seguridad laboral, el desarrollo de estudios y análisis técnicos, la promoción de formación especializada y la elaboración de informes y recomendaciones para la mejora de la prevención en el entorno laboral. Además, el INVASSAT trabaja en estrecha colaboración con otras instituciones, tanto a nivel estatal como europeo, para alinear sus estrategias con las políticas preventivas más avanzadas.

Estos organismos desempeñan un papel esencial en la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo, proporcionando directrices y herramientas que ayudan a las empresas y a los profesionales de la prevención a implementar de manera eficaz la normativa vigente. Su labor es clave para garantizar que la prevención de riesgos laborales no solo sea un cumplimiento normativo, sino una cultura integrada en la gestión empresarial.

Como se puede evidenciar es un marco bastante complejo, lo que hace aún más necesaria la existencia de una coordinación efectiva entre Administraciones, no solo a nivel material, sino también desde la perspectiva territorial y organizacional.

3.2.3. INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante ITSS), de acuerdo con lo previsto en la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, es un Organismo Estatal, sin perjuicio de lo establecido respecto de las Comunidades Autónomas que hayan recibido el traspaso de la función pública inspectora (artículo 2 - RD 192/2018 - BOE 7-4-2018).

Dicho Organismo se encarga de los servicios de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y contenido normativo de los convenios colectivos. Dentro de la esfera de competencias que tiene la ITSS, le corresponden las potestades administrativas precisas para el cumplimiento de los fines encomendados en la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos previstos en estos Estatutos y en el resto de la normativa de aplicación.

Las potestades administrativas que tiene atribuidas le facultan, en su ámbito competencial y a través de los órganos que integran su estructura, para ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social y exigir las responsabilidades pertinentes.

Los ámbitos de estos servicios vienen referidos a las siguientes materias:

- Ordenación del trabajo y relaciones sindicales.
- Prevención de riesgos laborales.
- Normas en materia de campo de aplicación, inscripción, afiliación, altas y bajas de trabajadores, cotización y recaudación de cuotas del sistema de la seguridad social.
- Normas sobre obtención y disfrute de prestaciones del sistema de la Seguridad Social, así como de las mejoras voluntarias u otros sistemas complementarios voluntarios establecidos en convenios colectivos.
- Normas sobre colaboración en la gestión de la Seguridad Social.
- Normas en materia de colocación, empleo y protección por desempleo; emigración, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros; formación profesional ocupacional y continua; empresas de trabajo temporal, agencias de colocación y planes de servicios integrados de empleo.

Servicios de asistencia técnica.

- Información, asistencia y orientación general a empresas y personas trabajadoras, con ocasión del ejercicio de la función inspectora.
- Asistencia técnica a las entidades y organismos de la Seguridad Social cuando les sea solicitada.
- Información, asistencia y colaboración con otros órganos de las Administraciones Públicas respecto a la aplicación de las normas de orden social o a la vigilancia y control de ayudas y subvenciones públicas.
- Realización de informes técnico-laborales a instancia de los órganos judiciales laborales.

Servicios de arbitraje, conciliación y mediación.

En todo caso, para la realización de actuaciones de la ITSS debe existir aceptación de las partes afectadas por el conflicto laboral o la huelga.

Actuaciones inspectoras derivadas de los servicios prestados por la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social.

- Requerimientos o Actas de advertencia cuando no se deriven perjuicios directos a los trabajadores.
- Inicio de procedimientos sancionadores mediante la extensión de Actas de Infracción.
- Inicio de procedimientos liquidatorios por débitos a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta, mediante la práctica de Actas de liquidación.
- Inicio de procedimientos de oficio para la inscripción de empresas, afiliación y altas y bajas de trabajadores en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.
- Inicio de procedimientos para el encuadramiento de empresas y personas trabajadoras en el régimen de Seguridad Social que corresponda.

- Propuesta ante los Organismos competentes para la suspensión o cese de prestaciones sociales si se constatase su obtención o disfrute en incumplimiento de la normativa que las regula.
- Propuesta ante el Organismo competente del recargo de prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional causados por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo.
- Propuesta de recargos o reducciones en las primas de aseguramiento de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en el caso de empresas por su comportamiento en la prevención de riesgos y salud laboral.
- Orden de paralización inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa de prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad y salud.
- Comunicación a los Organismos competentes los incumplimientos que se comprueben en la aplicación y destino de ayudas y subvenciones para el fomento de empleo, formación profesional ocupacional y promoción social.
- Formulación de demandas de oficio ante la Jurisdicción de lo Social de acuerdo con la normativa aplicable.

En el artículo 9 de la LPRL se establecen las funciones que tiene la ITSS de vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, que, entre otras, son las siguientes:

- Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en materia de prevención.
- Asesorar e informar a las empresas y a las personas trabajadoras sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tiene encomendada.

- Elaborar los informes solicitados por los Juzgados de lo Social en las demandas deducidas ante los mismos en los procedimientos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Informar a la autoridad laboral sobre los accidentes de trabajo mortales, muy graves o graves, y sobre aquellos otros en que, por sus características o por los sujetos afectados, se considere necesario dicho informe, así como sobre las enfermedades profesionales en las que concurren dichas calificaciones y, en general, en los supuestos en que aquélla lo solicite respecto del cumplimiento de la normativa legal en materia de prevención de riesgos laborales.
- Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los servicios de prevención establecidos en la presente Ley.
- Ordenar la paralización inmediata de trabajos cuando, a juicio del inspector, se advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.

Igualmente, dicho articulado también dispone en el apartado 3 que cuando de las actuaciones de comprobación se deduzca la existencia de infracción, y siempre que haya mediado incumplimiento de previo requerimiento, el funcionario actuante remitirá informe a la ITSS en el que se recogerán los hechos comprobados, a efectos de que se levante la correspondiente acta de infracción, que gozará de la presunción de certeza.

Por otra parte, en el artículo 43 de la LPRL se preceptúan los requerimientos de la ITSS, que se producen cuando se comprueba la existencia de una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, la ITSS requerirá a la empresa para la subsanación de las deficiencias observadas, salvo que por la gravedad e inminencia de los riesgos procediese la paralización prevista en el artículo 44 LPRL. Y todo ello, sin perjuicio de la posible propuesta de sanción.

3.3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

3.3.1. CONVENIO COLECTIVO COMO FUENTE NORMATIVA.

El Convenio Colectivo tiene rango de norma y es una de las fuentes principales del Derecho del Trabajo y de las relaciones laborales. Está reconocido en la Constitución Española dentro de la garantía del derecho a la negociación colectiva en su artículo 37, y en el Estatuto de los Trabajadores.

Por ello, la negociación colectiva es un instrumento esencial en el ámbito jurídico-laboral que afecte a las condiciones laborales de las personas trabajadoras, y, sobre todo, a su protección de seguridad y salud.

Los convenios colectivos tienen como principal objetivo alcanzar acuerdos entre las partes legitimadas para ello según el ámbito funcional y territorial que se vea afectado, para mejorar las condiciones laborales. A ello hay que añadir que, como fuente normativa, son de obligado cumplimiento.

En lo que concierne a la seguridad y salud laboral, la negociación colectiva debe cumplir una labor fundamental adaptando los preceptos al ámbito sectorial y a las empresas.

A tal efecto, en la Exposición de Motivos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se indica que a partir de dicha Ley como soporte básico la negociación colectiva debe desarrollar su función específica, siendo uno de los principios rectores, el de la participación de empresas y personas trabajadoras a través de sus organizaciones más representativas.

Por otra parte, el artículo 2.2 de la LPRL establece literalmente lo siguiente:

“Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos”.

Por consiguiente, la negociación colectiva tiene un amplísimo espacio normativo en su función de supletoriedad, integrando lagunas o dando concreción a conceptos indeterminados que ayuden a solventar los múltiples conflictos de aplicación.

Ello se reconoce en el artículo 12 de la misma, al establecer la participación como principio básico de la política de prevención de riesgos laborales, con el tenor literal siguiente:

“Artículo 12. Participación de empresarios y trabajadores.

La participación de empresarios y trabajadores, a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo es principio básico de la política de prevención de riesgos laborales, a desarrollar por las Administraciones públicas competentes en los distintos niveles territoriales”.

En otro orden de cosas, un elemento a tener en cuenta en la negociación colectiva debe ser la duración temporal de los convenios colectivos, ya que con ello se favorece una regulación convencional actualizada de la seguridad y salud, en la medida en que permite tener en cuenta, las innovaciones tecnológicas implantadas, con la aparición de nuevos riesgos relacionados con la transición digital y nuevas tecnologías, además de la transición demográfica, cambio climático, riesgos psicosociales, perspectiva de género, etc.

A continuación, observaremos contenidos normativos en diferentes convenios sectoriales y de empresa de la Comunitat Valenciana, con el fin de extraer una conclusión sobre la intensidad y calidad de las cláusulas relativas a prevención de riesgos laborales.

3.3.2. CONTENIDO ACUERDOS CONVENCIONALES SECTORIALES.

En la negociación colectiva de algunos sectores se están abordando de manera más específica algunas cuestiones de actualidad en materia preventiva que se ajustan a la realidad de las actividades concretas. Sin embargo, en otros muchos aspectos no se ha incidido todavía.

Con carácter general encontramos cláusulas pedagógicas que simplemente transcriben determinados preceptos normativos, siendo escasos los convenios colectivos que profundizan en desarrollar y aterrizar a la realidad de su ámbito de negociación las previsiones normativas más relevantes, por lo que podemos concluir que en la negociación colectiva no se han adoptado acuerdos en materia preventiva que impliquen mejoras para las empresas afectadas en la gestión de la prevención de riesgos laborales.

Por ello, es necesario potenciar la negociación colectiva para alcanzar acuerdos que promuevan la integración de la prevención de riesgos laborales en las empresas y la implicación de todas las partes afectadas en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas, con el desarrollo de acciones adaptadas a cada sector o empresa en función de los riesgos identificados.

Revisada la regulación convencional de algunos sectores importantes, como son: la industria química a nivel nacional, la industria cerámica y elaboración de chocolates y torrefactores de café a nivel autonómico, a nivel provincial, el convenio de Hostelería de Alicante, el convenio de transporte de mercancías por carretera de Valencia, y el convenio sector siderometalúrgico de Castellón, además de los convenios de las siguientes empresas: Cemex, Ford y BO Oil, pasamos a detallar los aspectos y campos normativos observados en materia preventiva:

INDUSTRIA QUÍMICA - NACIONAL

Recientemente se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado (B.O.E.) de fecha 17 de febrero de 2025, el XXI Convenio colectivo general de la Industria química, vigente hasta el 31 de diciembre del año 2026.

Dicho convenio se toma como referencia a nivel nacional, dado el contenido normativo tan extenso que abarca distintas materias laborales, incluidos los avances tecnológicos, sociales, etc., además del amplio ámbito funcional al que va dirigida su regulación.

En el capítulo IX, Seguridad y Salud, en el artículo 70 se dispone todo lo relacionado con la materia preventiva, teniendo en cuenta las circunstancias especiales del sector químico y los riesgos que existen en dicha actividad.

Sobre ello se realiza una extensa exposición de la normativa en materia preventiva, incluyendo documentación elaborada por el INSS del Ministerio de Trabajo en relación con los riesgos químicos.

Asimismo, se realizan una serie de recomendaciones y protocolos preventivos, en cuanto a mediciones, relación de los riesgos y evaluación y planificación de los mismos (riesgos psicosociales, estrés térmico, climáticos, etc.), revisión y adopción de medidas correctoras ante los accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, etc.

Por otra parte, el articulado también establecen apartados sobre: gestión preventiva, delegados de prevención, Comité de Seguridad y Salud, evaluación de riesgos laborales, planificación preventiva, coordinación de actividades empresariales, vigilancia de la salud, información al Comité de seguridad y Salud de los programas y tecnología en materia preventiva previamente a su implantación (se indica de forma escueta sin mayor desarrollo), protección a la maternidad, referencia a la formación en materia preventiva.

Y, por último, en dicho articulado se acuerda constituir el Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio ambiente, que tendrá como objetivo prioritario velar y orientar para conseguir en el ámbito de las empresas las adecuadas condiciones de trabajo y medio ambiente.

En el capítulo XVII, Igualdad de trato y oportunidades, en el protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, acoso, se introduce la violencia contra las personas LGTBI y actos discriminatorios como novedad.

No obstante, todo ello, si se revisa el anterior convenio de químicas, publicado el 19 de julio de 2021, se observa que la regulación contenida en materia preventiva es la misma que en el reciente convenio que ha entrado en vigor, a excepción de la referencia al protocolo LGTBI.

Por ello, se debe concluir que la negociación colectiva del sector químico tiene en cuenta aspectos importantes y novedosos en algunos acuerdos alcanzados, y un recorrido respecto a la adopción de pactos en materia preventiva que tengan en consideración todas las dificultades a las que se enfrentan las empresas para la protección de las personas trabajadoras, en relación a la aplicación de las nuevas tecnologías, cambio climático, etc., que en ese sentido se referencian pero sin ahondar en las mismas desde un punto de vista práctico y de mejora ante la realidad a la que se enfrentan las empresas y sobre todo las pymes.

INDUSTRIA DE AZULEJOS - COMUNITAT VALENCIANA

El séptimo Convenio Colectivo autonómico de la Industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunitat Valenciana 2023-2024, se publicó en el DOGV en fecha 14 de agosto de 2024.

Dicho convenio tiene una especial relevancia en la Comunitat Valenciana, por lo que se ha tomado como referencia para el análisis del ámbito preventivo.

En el capítulo décimo se regula la prevención de riesgos laborales en los artículos del 57 al 62, básicamente relacionando la normativa en materia preventiva, y en concreto, los criterios y declaraciones generales que se preceptúan en dicha legislación, y ello, en concordancia con los principios generales que se definen en el convenio.

Igualmente, en el articulado también se incluyen apartados sobre: obligaciones de la persona empresaria, obligaciones de las personas trabajadoras, delegados de prevención y comités de seguridad y salud, y coordinación de actividades empresariales.

Por otra parte, también se regula la creación de una comisión paritaria sectorial de prevención de riesgos laborales, que entre otras funciones se establece la de examinar y, en su caso, y de conformidad con la legislación vigente, aprobar normas específicas de higiene y seguridad en el sector del azulejo.

En la Disposición adicional primera encontramos el procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, acoso moral y actos discriminatorios en el sector del azulejo, en donde se incluye la declaración de principios, definiciones de los tipos de acoso, y procedimiento de actuación.

No se hace mención expresa al acoso sobre las personas LGTBI, cuya regulación se incluye en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, que entró en vigor el 2 de marzo de 2023, la cual fue desarrollada por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, cuya entrada en vigor es posterior a la forma del presente texto convencional, en el que se incluyen medidas para la protección de las personas LGTBI, y obligaciones en el ámbito laboral para las empresas de más de 50 personas trabajadoras (recordemos que, de no preverse en la unidad de negociación, se aplicará el contenido previsto en el Anexo I de las norma).

ELABORACIÓN CHOCOLATES Y TORREFACTORES CAFÉ - COMUNITAT VALENCIANA

El Convenio colectivo autonómico del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunitat Valenciana, vigente hasta el 31 de diciembre de 2026, se publicó en el DOGV en fecha 11 de agosto de 2023.

Este convenio tiene una exigua regulación en materia preventiva, que se reduce a lo siguiente:

- En el punto 4 del artículo 8 (trabajo a distancia), se incide en que la evaluación comprenderá la zona habilitada para la prestación de servicios, y en todo caso, si fuera necesaria la visita del técnico con competencia en materia preventiva, deberá tener el permiso de la persona trabajadoras si es su domicilio.
- El capítulo VII, salud laboral, únicamente tiene el artículo 34, prendas de trabajo, disponiendo que se entregarán dos en verano y dos en invierno. Y el importe que podrá exigirse a la empresa de 113,08€ en el caso de que no se entreguen.
- Y en el capítulo XI, Igualdad, de los artículos del 45 al 47 se disponen las nociones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres con la implantación de planes de igualdad, las actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral con las definiciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo y trámites en el procedimiento. No se menciona el acoso sobre las personas LGTBI.

HOSTELERÍA - ALICANTE

El Convenio Colectivo provincial de Alicante para el Sector de Hostelería, se publicó en el Boletín Oficial de la Provincia (B.O.P.) en fecha 18 de octubre de 2023, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026.

Pues bien, en el capítulo VI, seguridad y salud laboral, formación y ropa de trabajo, dispone en términos muy generales que las empresas se comprometen a colaborar estrechamente con la representación legal de los trabajadores, y se destaca la necesidad de reducir la siniestralidad laboral.

Asimismo, se dispone la constitución de la comisión paritaria de seguridad y salud laboral del sector de hostelería, sin desarrollar sus funciones ni otros aspectos para mejorar en materia preventiva.

Por otra parte, en otro articulado se indica que la empresa debe proporcionar los medios de protección y velar por el uso efectivo de los mismos.

Y, por último, en dicho capítulo se dispone la creación de la figura de la Delegación Provincial de Prevención de Riesgos Laborales, de aplicación en las empresas que no exista representación legal de los trabajadores, o no se haya designado delegado/a de prevención, o no se haya constituido el comité de seguridad y salud. Se regulan sus facultades y competencias.

En la Disposición adicional décima se menciona el acoso moral y sexual.

TRANSPORTE MERCANCÍAS CARRETERA – VALENCIA

El Convenio Colectivo sectorial del transporte de mercancías por carretera, logística y mensajerías de la provincia de Valencia, se publicó en el Boletín Oficial de la Provincia (B.O.P.) en fecha 17 de mayo de 2024, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026.

Este convenio también dispone de una regulación en materia preventiva, que se circunscribe a la mención de la revisión médica, la ropa de trabajo, la entrega a la representación legal de la relación de los productos químicos que se utilicen en el trabajo para la comprobación de su homologación, y la evitación de cualquier tipo de discriminación. Regulación coincidente en el anterior convenio.

Por otra parte, en el anexo I figura el protocolo de conductas adictivas, en donde se expone el procedimiento que hay que seguir para efectuar pruebas al personal de conducción destinadas a vigilar el consumo de alcohol y de drogas, todo ello al objeto de verificar el estado de salud de los conductores no constituya un peligro para su propia salud y la de los demás. Dicha regulación ya se incluía en el anterior convenio publicado el 3 de diciembre de 2020.

INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA - CASTELLÓN

El Convenio Colectivo provincial de Castellón para la Industria Siderometalúrgica, se publicó en el Boletín Oficial de la Provincia (B.O.P.) en fecha 28 de octubre de 2023, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.

Este convenio es de amplia aplicación en la provincia de Castellón por las empresas existentes que son auxiliares del sector del azulejo.

Pues bien, en el capítulo X, seguridad e higiene, se dispone de forma muy escueta, artículos del 67 al 70, sobre: la entrega de ropa de trabajo, la obligación de cumplir con la normativa en materia de seguridad y salud laboral, la obligación de las personas trabajadoras en el uso de los equipos de protección individual, y se acuerda crear una comisión de prevención de riesgos laborales y medio ambiente.

Merece mención especial la regulación contenida en el último párrafo del artículo 68:

“Cuando la empresa cuente con más de 200 personas trabajadoras, será obligada la asistencia permanente durante toda la jornada de trabajo de un Ayudante Técnico Sanitario (A.T.S.) y/o D.U.E.”

En el capítulo XV, igualdad de trato y oportunidades, se establece de forma bastante genérica, artículos del 83 al 88, la regulación en igualdad y no discriminación, tipos de acoso, violencia de género, y el protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo u orientación sexual en el trabajo.

CEMEX ESPAÑA OPERACIONES, SLU – EMPRESA ALICANTE

El Convenio Colectivo de la empresa Cemex España Operaciones, SLU afincada en Alicante, se publicó en el BOE en fecha 26 de julio de 2023, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.

La actividad de la empresa Cemex es la fabricación de cemento, molienda, etc.

En el capítulo III, seguridad y salud en el trabajo, se incluye un único artículo 43 que desarrolla en términos generales las obligaciones que tienen las empresas en prevención de riesgos laborales, designando que el comité intercentros tendrá atribuidas competencias en materia preventiva.

Asimismo, en el capítulo IV, política de igualdad, en el artículo 44 se menciona la política de igualdad y plan de igualdad, con incidencia en la gestión preventiva.

FORD ESPAÑA, SL – EMPRESA VALENCIA

El Convenio Colectivo de la empresa Ford España, SL afincada en Valencia, se publicó en el BOE en fecha 4 de octubre de 2022, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026.

Como es sobradamente conocida en la Comunitat Valenciana, esta empresa fabrica algunos modelos de la marca Ford en Almusafes.

En el título XII, comité de seguridad y salud, se regula dicho órgano en materia preventiva incluyendo sus funciones.

Además, se dispone la creación de cinco comisiones de prevención de riesgos laborales, cuya finalidad es la de conocer, discutir y resolver los problemas específicos de cada área de trabajo de la factoría de Almusafes.

Igualmente se menciona los representantes de prevención, y la constitución de otro comité para el fomento de la salud.

Y, por último, en el título XX, igualdad de trato y oportunidades, donde se dispone la constitución de una comisión de Igualdad de Oportunidades para el desarrollo de políticas de igualdad.

BP OIL ESPAÑA, SAU – CENTRO TRABAJO REFINERIA CASTELLÓN

El Convenio Colectivo de la empresa BP, centro trabajo de la Refinería de Castellón, se publicó en el BOP de Castellón en fecha 22 de junio de 2023, extendiendo su vigencia inicial hasta el 31 de diciembre de 2024, prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2025.

La Refinería de la empresa BP, por la actividad que desarrolla es importante conocer el contenido de su convenio colectivo en materia preventiva.

En el capítulo XI, equipo y prendas de trabajo, se regula la entrega de los equipos de protección y prendas de trabajo.

Por otra parte, en el capítulo XIII, salud, seguridad y medio ambiente en el trabajo, se indica como norma general el cumplimiento de la legislación en materia preventiva, y, además, la empresa en colaboración con el comité de salud, emitirá políticas, manuales y procedimientos de salud y seguridad, sobre el cual se desarrollan varios artículos a continuación.

Igualmente, se mencionan los delegados de prevención en otro articulado, los servicios médicos de empresa en donde se indica su obligatoriedad previo informe de la representación legal de los trabajadores en los supuestos que resulte imprescindible.

Y para finalizar la revisión de dicho convenio, en el artículo 104, controles de alcohol y drogas, se dispone que podrán realizarse controles de drogas y alcohol, garantizando así la aptitud de las personas trabajadoras para el correcto desempeño de sus funciones, pudiendo la empresa realizar controles aleatorios a la entrada de la Refinería. Dicha regulación ya se incluía en el anterior convenio publicado el 31 de enero de 2019.

4. OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES.

4.1. EMPRESARIALES.

Las empresas, incluidas las Administraciones públicas, tienen el deber de proteger a sus personas trabajadoras frente a los riesgos laborales, garantizando su salud y seguridad en todos los aspectos relacionados con su trabajo, mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias, tal y como dispone el artículo 14 de la LPRL.

Por otro lado, el artículo 15 de dicha norma, establece que el empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto según los principios generales siguientes:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos de este en la salud.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Tal y como se referenció en la introducción del presente estudio, la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Para todo ello, además, la empresa debe tomar en consideración las capacidades profesionales de las personas trabajadoras en materia de seguridad y de salud laboral en el momento de encomendarles las tareas.

De entre las obligaciones que recoge la LPRL se destacan las siguientes, como pilares básicos de toda acción preventiva:

1. Integración de la prevención en la gestión empresarial: De este pilar se extrae la importancia de que la seguridad laboral debe tener la misma importancia que otros aspectos como la producción o la calidad, formando parte integral de la cultura organizacional y la toma de decisiones en todos los niveles.
2. Diseño e implantación de un plan de prevención: Se debe desarrollar un sistema de gestión estructurado que integre la prevención en todas las actividades de la empresa, incluyendo procedimientos, recursos y responsables.
3. Evaluación de riesgos y planificación de la prevención: Es importante identificar los riesgos laborales y diseñar estrategias preventivas basadas en esta evaluación, estableciendo medidas específicas para reducir peligros y garantizar la seguridad.
4. Formación e información a los trabajadores: La capacitación en seguridad y salud laboral es esencial para que los trabajadores conozcan los riesgos de su puesto y sean conocedores de cómo prevenirlo, permitiéndoles participar activamente en la mejora de las condiciones de seguridad.

5. Consulta y participación de los trabajadores: La prevención es una responsabilidad compartida entre empresa y trabajadores. La participación de los empleados en la toma de decisiones sobre seguridad mejora la eficacia de las medidas preventivas.

Como se ha señalado en otro capítulo de este estudio, ¿qué objetivos y beneficios se alcanzan cuando la empresa gestiona adecuadamente la prevención de riesgos laborales?

Así pues, los beneficios que se obtienen son, en primer lugar, la reducción de accidentes y enfermedades laborales. De esta manera se crea un ambiente de trabajo más seguro y saludable.

En segundo lugar, se mejoran las condiciones laborales: aumenta la satisfacción y el bienestar del personal empleado, mejorando el clima organizacional.

En tercer lugar, se experimenta un incremento de la productividad, pues disminuye la rotación de personal, las bajas por enfermedad y los tiempos de inactividad, aumentando la eficiencia.

En cuarto lugar, hay una mejora de la imagen y competitividad pues se fortalece la reputación de la empresa, atrayendo talento y clientes que valoran el compromiso con la seguridad.

Por último, pero no menos importante, una gestión preventiva eficiente evita sanciones y consecuencias legales por incumplimiento de normativas.

Por otra parte, con relación a las **responsabilidades** que tienen las empresas en la gestión preventiva, como ya se ha venido reiterando, el exceso de normas en esta materia genera una situación complicada, que se materializa también en los distintos tipos de responsabilidad existentes y en los sujetos responsables.

En este sentido, y como se ha señalado con anterioridad, las responsabilidades existentes en nuestro país pueden concurrir de forma acumulativa y no excluyente y fundamentalmente serían: la sanción penal, la responsabilidad administrativa y el recargo de prestaciones.

En capítulo sobre normativa se ha analizado de manera más pormenorizada la figura del recargo de prestaciones, ya que nos encontramos ante una sanción doble, pues se pretende sancionar un incumplimiento normativo y, a la vez, resarcir los daños provocados a la persona trabajadora.

Hay que tener en cuenta, además que, siempre y cuando las cantidades recibidas por el trabajador (prestaciones de la Seguridad Social y recargo de las prestaciones) no sean suficientes para resarcir el daño provocado por el accidente, podrá reclamarse una indemnización por daños y perjuicios (responsabilidad civil).

Por otra parte, las normas de prevención de riesgos laborales se enmarcan en un ordenamiento jurídico amplio de carácter público que atiende a unos intereses generales que trascienden el marco del contrato de trabajo.

Las responsabilidades mencionadas se agrupan principalmente en los ámbitos siguientes:

1. Responsabilidad Penal. La responsabilidad penal en materia de prevención de riesgos laborales surge cuando la conducta de los responsables de la empresa resulta especialmente grave, causando

- daños a la integridad física o la vida de las personas trabajadoras. Según el Código Penal español, los delitos contra la seguridad en el trabajo pueden acarrear penas de prisión, multas e incluso la inhabilitación para el ejercicio de actividades empresariales.
2. Responsabilidad Administrativa. Se materializa en sanciones impuestas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) cuando se detectan incumplimientos de la normativa en prevención de riesgos laborales. Estas sanciones pueden ir desde advertencias hasta multas económicas que pueden llegar a ser elevadas, dependiendo de la gravedad de la infracción.
 3. Recargo de Prestaciones de la Seguridad Social. Este mecanismo busca sancionar al empresario que incumpla la normativa y, al mismo tiempo, compensar al trabajador afectado por un accidente o enfermedad profesional. Se trata de un incremento de entre el 30% y el 50% de las prestaciones económicas que perciba el trabajador accidentado o su familia. Cabe destacar que este recargo es de carácter objetivo, es decir, no depende de la intencionalidad del empresario/a, sino de la existencia de un incumplimiento normativo.
 4. Responsabilidad Civil. Cuando las prestaciones de la Seguridad Social y el recargo no son suficientes para cubrir los daños sufridos por la persona trabajadora este puede reclamar una indemnización adicional por daños y perjuicios. La responsabilidad civil se determina en base a la gravedad del daño, el nivel de negligencia empresarial y el impacto que haya tenido en la vida de las personas trabajadoras.

De todo lo expuesto se manifiesta la importancia que el ordenamiento jurídico otorga a la seguridad y salud en el trabajo. Además, es relevante señalar que las normas de prevención de riesgos laborales tienen un carácter público, es decir, su cumplimiento no solo protege a las personas trabajadoras, sino que también responde a un interés general de la sociedad.

OBLIGACIONES: ASPECTOS CRÍTICOS

Coordinación de Actividades Empresariales

Uno de los aspectos más críticos en la gestión de la prevención es la coordinación de actividades empresariales, regulada en el artículo 24 de la LPRL. Este artículo establece la obligación de cooperación entre empresas cuando operan en un mismo centro de trabajo, con el objetivo de garantizar que los riesgos derivados de la concurrencia de actividades sean minimizados.

Obligaciones de las Empresas en un Centro de Trabajo Común:

- **Cooperación y Coordinación.** Las empresas deben compartir información relevante sobre los riesgos existentes y las medidas preventivas adoptadas. Así pues, esta obligación recae especialmente en el empresario titular del centro de trabajo, quien debe proporcionar instrucciones precisas sobre los riesgos específicos del entorno.
- **Control de la Seguridad de Contratistas y Subcontratistas.** En el caso de empresas que subcontraten actividades, se les exige un control efectivo del cumplimiento de la normativa de prevención por parte de los contratistas y subcontratistas. Esta supervisión debe ser documentada para evitar responsabilidades indirectas en caso de accidente laboral.
- **Aplicación a Trabajadores Autónomos.** El deber de cooperación y comunicación de riesgos también se extiende a los trabajadores autónomos que operen dentro de un centro de trabajo compartido.

Vigilancia de la Salud

Por otro lado, la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras es un elemento clave de la gestión preventiva, regulado en el artículo 22 de la LPRL. No obstante, este artículo presenta un dilema legal y ético, ya que reconoce la importancia del control de la salud laboral, pero mantiene el carácter voluntario de los reconocimientos médicos, salvo en casos excepcionales.

Voluntariedad y/o obligación en los Reconocimientos Médicos

- El principio de voluntariedad: La norma establece que los reconocimientos médicos solo pueden realizarse con el consentimiento de las personas trabajadoras, salvo en casos en los que sean imprescindibles para evaluar el impacto de las condiciones laborales en la salud o cuando se trate de actividades de especial peligrosidad.
- Casos en los que debería ser obligatorio: Se plantea la posibilidad de que, en determinadas situaciones, como el consumo de drogas o alcohol, enfermedades transmisibles o trabajos de alto riesgo (transporte, industria química, construcción, etc.), los reconocimientos médicos sean obligatorios para evitar riesgos a terceros.
- Protección de la confidencialidad: Otro aspecto clave es la necesidad de garantizar que la información médica de la persona trabajadora sea utilizada únicamente por personal sanitario autorizado y no pueda ser empleada de forma discriminatoria por parte del empleador.

Medidas de Emergencia: Coordinación y Planificación en la Prevención

No debemos olvidar que el artículo 20 de la LPRL establece que las empresas deben contar con planes de emergencia adaptados a su tamaño y actividad. Sin embargo, en la práctica, la implantación de estas medidas presenta varios desafíos.

Deficiencias en la Coordinación de Emergencias:

1. Falta de integración en polígonos y áreas industriales. Muchas empresas ubicadas en polígonos industriales carecen de planes de emergencia coordinados entre ellas, lo que puede generar problemas en caso de siniestros que afecten a varias compañías simultáneamente.
2. Interferencia de distintas administraciones. La gestión de emergencias involucra a múltiples organismos (Protección Civil, Inspección de Trabajo, administraciones autonómicas y municipales), lo que puede derivar en falta de claridad sobre quién es responsable de determinadas actuaciones.

4.2. PERSONAS TRABAJADORAS

Las personas trabajadoras por su parte tienen el deber de garantizar su propia seguridad y la de sus compañeros, adoptando las medidas de prevención establecidas en su entorno laboral. Según el artículo 29 de la LPRL, estas responsabilidades se pueden dividir en dos grandes áreas:

1. Prevención y autoprotección:

- Utilizar de manera adecuada herramientas, equipos y materiales, especialmente aquellos que puedan representar un riesgo.
- Emplear correctamente los equipos de protección individual y colectiva según las instrucciones recibidas.
- Respetar y no alterar los sistemas de seguridad implementados en el lugar de trabajo.

2. Colaboración con la empresa:

- Informar de inmediato sobre cualquier situación que pueda generar un riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores.
- Cumplir con las disposiciones y normativas de seguridad establecidas por las autoridades.
- Cooperar activamente con la empresa para mejorar las condiciones laborales y reducir riesgos.

El incumplimiento de estas obligaciones se considera una infracción laboral que puede derivar en sanciones según la normativa aplicable. No obstante, se señala que la legislación actual no define con suficiente precisión las consecuencias de dichos incumplimientos, lo que podría reducir su efectividad.

Además, los delegados de prevención no tienen responsabilidades claramente definidas en la LPRL, salvo el deber de mantener la confidencialidad sobre la información a la que acceden en el desempeño de su función. Esta falta de atribuciones específicas reduce su capacidad de actuación y limita su eficacia en la gestión de la prevención de riesgos laborales.

Por otro lado, el artículo 22 sobre la vigilancia de la salud plantea una serie de retos y situaciones complejas cuando hay que aplicarlo que deberían ser objeto de mejora y modificación, como es la voluntariedad o no anteriormente expuestas, derecho a la intimidad y salud de las personas trabajadoras, adaptaciones de los puestos de trabajo en las situaciones de apto con limitaciones o no apto, etc., que en el capítulo final propuestas y recomendaciones se desarrollará.

5. APLICACIÓN PRÁCTICA.

Tal y como se ha desarrollado a lo largo del presente estudio, la prevención de riesgos laborales es una materia fundamental para la protección de las personas trabajadoras en el ámbito laboral durante la prestación de servicios, por lo que debe existir una cultura preventiva arraigada de amplio espectro social, en concordancia con la normativa legal en esta materia y en relación con los riesgos específicos que existen en los diferentes puestos de trabajo y sectores.

En este contexto, es evidente que existen unos elementos y aspectos claves que necesitan una reforma para su aplicación práctica más contundente, con la cual se mejore la prevención de riesgos laborales y la gestión que ello comporta para alcanzar el objetivo de siniestralidad cero que se pretende.

➔ Fortalecer y desarrollar la cultura preventiva en la sociedad valenciana, y ello se consigue si se tiene interiorizado de forma natural el valor de la seguridad y salud, en particular en el ámbito laboral.

Es necesaria una actuación conjunta sobre todos aquellos ámbitos con capacidad de influencia social, entre ellos, primordialmente el ámbito educativo, el cual tiene una importancia fundamental en el desarrollo de un país.

La educación busca la formación integral de las personas y su concienciación sobre las causas de los problemas, fomentando la comprensión de diferentes temas para preparar a las personas para participar de manera activa en la construcción de un mundo justo y sostenible.

La sociedad actual se enfrenta a desafíos complejos, que van desde la pobreza y desigualdad de las personas, hasta el cambio climático y demás situaciones preocupantes generadoras de grandes conflictos. En todo este contexto, la educación juega un papel crucial al capacitar a las personas para comprender y abordar estos problemas de manera efectiva. Ayuda a que las personas sean conscientes de los desafíos globales y sus causas y a que tengan un mayor sentido de la responsabilidad.

Por ello, se debe potenciar la prevención de riesgos laborales en la formación oficial y obligatoria de las personas jóvenes de la Comunitat Valenciana, al igual que en las demás formaciones académicas incluidas las universitarias de nuestra Comunidad.

Asimismo, se debe elaborar un plan comunicativo para concienciar a la ciudadanía en materia preventiva, con la utilización de los medios de comunicación adecuados para que los mensajes más importantes en materia preventiva lleguen a los interesados.

- ➡ Generar y compartir conocimiento en materia preventiva tanto con las personas trabajadoras como con las empresas.

Hay que profundizar en el conocimiento de los riesgos a los que se exponen las personas trabajadoras, y, en consecuencia, incidir en su identificación, evaluación y control. Ello se vuelve todavía más evidente en estos momentos con los cambios que hay en las nuevas formas de prestación de servicios, la digitalización, el cambio climático y el demográfico.

Por ello, resulta indispensable la generación de conocimiento a través de la investigación, desarrollo e innovación en todas sus formas posibles, lo cual no servirá si no se comparte con la comunidad preventiva.

Hay que elaborar estudios que definan las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en todos los ámbitos y sectores, así como la documentación técnica necesaria que refleje las claves fundamentales.

Para todo ello, resulta necesario potenciar y mejorar las buenas prácticas e información preventiva a través de todos los medios disponibles. Al igual que establecer protocolos y convenios de colaboración con los organismos científico-técnicos competentes de la Comunitat Valenciana en materia preventiva (INVASSAT).

- ➡ Facilitar, mejorar, vigilar y controlar la gestión preventiva, con especial atención a las pymes y microempresas, y a las personas trabajadoras autónomas.

Una de las pretensiones fundamentales de la Ley 31/1995 (LPRL) es la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de las empresas, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, aprobado por la dirección de la empresa y asumido por toda la estructura organizativa.

Dado que el tejido empresarial valenciano está compuesto mayoritariamente por microempresas y pymes, por su estructura, habitualmente carecen de conocimientos y recursos para cumplir adecuadamente con sus obligaciones en materia preventiva, por lo que deben diseñarse acciones que favorezcan la gestión preventiva en este tipo de empresas para que no entiendan la seguridad y salud como un coste innecesario, sino como una inversión rentable.

Por ello, resulta necesario desarrollar acciones que faciliten a las pequeñas empresas, esta tarea de integración preventiva.

➡ Impulsar la formación e información preventiva como pilar básico para la mejora.

Una adecuada formación en materia de seguridad y salud laboral constituye una herramienta fundamental para integrar la cultura preventiva en las empresas, y para mejorar las condiciones de trabajo. La formación debe ir dirigida a todos, tanto a las personas trabajadoras como a los empleadores y representantes legales.

➡ Potenciar la actuación frente a los accidentes de trabajo.

En la Comunitat Valenciana hay unos índices de siniestralidad por accidente de trabajo que no corresponden con una sociedad a la que debemos aspirar, y más en el caso de los accidentes graves e incluso mortales que son repetitivos,

como pueden ser los de caída a distinto nivel en las obras de construcción o desde superficies irregulares, por lo que hay que abordar esta problemática en ciertos sectores y colectivos con riesgos específicos.

➔ Desarrollar actividades dirigidas a los colectivos más vulnerables con especial atención a las nuevas formas de prestación del trabajo, la digitalización, el cambio climático, demográfico y las nuevas tecnologías.

Asimismo, deben implementarse actuaciones específicamente dirigidas a riesgos concretos que preocupan, bien por su amplio impacto, como por ejemplo los riesgos ergonómicos de tipo musculoesquelético, bien por su gravedad y recurrencia como las caídas a distinto nivel o los derivados del uso de máquinas u otros equipos de trabajo.

La irrupción de la economía digital en el tejido empresarial de la Comunitat Valenciana, así como las nuevas formas de prestación de servicios, nuevas profesiones y métodos de trabajo que modifican las condiciones tradicionales en las que se realiza el trabajo, nos aboca a nuevos escenarios y retos preventivos que hay que abordar.

El cambio demográfico en curso está aumentando rápidamente el número y la proporción de trabajadores de edad avanzada. Las políticas públicas en materia de seguridad y salud laboral deben cristalizar en actuaciones que aborden esta problemática y hagan compatible el desarrollo laboral de estas personas trabajadoras con unas condiciones de trabajo saludables y seguras, fortaleciendo la base de conocimiento de las empresas para respaldar la capacidad de trabajo.

➡ Promover la salud en el trabajo.

La salud humana es el resultado de la interacción de un amplio conjunto de factores, de distinta naturaleza, que van mucho más allá de los puramente ligados al trabajo. Y las organizaciones tienen cierta capacidad de influencia sobre algunos de ellos, especialmente a través de su propia cultura organizacional y la forma en la que esta influye en los individuos.

Así, aunque las obligaciones empresariales derivadas del deber de protección, establecido en el artículo 14 de la Ley 31/1995, se circunscriben a garantizar la seguridad y salud de las personas en todos los aspectos relacionados con el trabajo, y partiendo del estricto cumplimiento de estas obligaciones, para conseguir una protección de la salud verdaderamente eficaz es necesario ir más allá y potenciar las actividades cuyo objetivo sea la promoción de la salud en los entornos de trabajo desde una perspectiva más integral. Debe tenerse en cuenta que la mejora del estado general de salud de la población trabajadora contribuirá a la disminución de las bajas por incapacidades temporales.

➡ Fortalecer la gestión de los riesgos psicosociales.

Las exigencias de las tareas cada vez llevan implícita mayor carga mental, incrementada por las nuevas formas de organización del trabajo, con potenciales efectos sobre la salud mental de la población trabajadora.

Así pues, resulta necesario el diseño y desarrollo de actuaciones que aborden de forma decidida este riesgo de elevado alcance.

➡ Hacer frente a los desafíos que entrañan las enfermedades relacionadas con el trabajo, con especial atención al cáncer profesional y a los trastornos musculoesqueléticos.

El uso cada vez más amplio de sustancias químicas en los lugares de trabajo hace que aumente la exposición laboral a agentes peligrosos y que deban diseñarse actuaciones de control, muy especialmente, frente a la exposición a agentes cancerígenos, con especial atención al amianto, al polvo respirable de sílice cristalina y al polvo de maderas duras.

Asimismo, otra fuente importante de daños para la salud son los trastornos musculoesqueléticos que requerirán también del diseño de actuaciones de asistencia, asesoramiento, vigilancia y control de las condiciones ergonómicas en los centros de trabajo de las empresas y organizaciones de nuestra Comunitat Valenciana.

Además, resulta imprescindible avanzar en la mejora de la identificación y diagnóstico de las enfermedades que podrían ser calificadas como profesionales.

➡ Incluir la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

Las mujeres trabajan a menudo en diferentes sectores en los que las condiciones de trabajo y los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo son diferentes de los de los hombres.

Esto, y el hecho de que a menudo tienen funciones diferentes a las de los hombres, incluso cuando trabajan en el mismo sector productivo o profesión, da lugar a distintos factores de riesgo para hombres y mujeres.

Con el fin de tener en cuenta la dimensión de género en la seguridad y salud en el trabajo y de luchar contra todos los tipos de acoso, en especial el sexual, deben elaborarse acciones que promuevan activamente el pleno respeto de los principios de igualdad de género y de no discriminación y permitan adoptar las

medidas necesarias para eliminar la violencia y el acoso en el mundo laboral. Asimismo, debe potenciarse la inclusión de la perspectiva de género en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

➡ Incidir en la mejora de la vigilancia de la salud.

La vigilancia de la salud de la población trabajadora es una actividad fundamental para mejorar la prevención de riesgos laborales.

El objetivo principal de esa vigilancia, tanto individual como colectiva, debe ser comprender mejor el impacto del trabajo sobre la salud, de tal forma que genere información que oriente a la toma de decisiones para mejorar las condiciones de trabajo, incluyendo la evaluación de las intervenciones preventivas. Debe abarcar todos los posibles riesgos y daños, incluidos los psicosociales.

➡ Mejorar el sistema preventivo valenciano a través de la promoción y actualización de contenidos y cláusulas en materia preventiva en la negociación colectiva.

Resulta imprescindible dotar de los recursos y llevar a cabo las actuaciones necesarias que permitan garantizar su adecuada coordinación e implicación al más alto nivel, para poder avanzar de forma sustancial en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de la Comunitat Valenciana.

La Ley 31/1995 indica expresamente que las disposiciones de carácter laboral contenidas en ella y en sus normas reglamentarias de desarrollo pueden ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos. Por ello, con el objetivo de conseguir mejoras sustanciales en las condiciones de seguridad y salud de los centros y lugares de trabajo, deben impulsarse acciones de actualización de los contenidos de los convenios colectivos relacionados con, entre otros, la

prevención e intervención en adicciones con y sin sustancia, desconexión digital, etc.

Es conveniente para todo ello revisar y enriquecer el contenido normativo de los convenios colectivos, a partir de las buenas cláusulas presentes en los sectores y empresas relevantes con una negociación colectiva poderosa y ya mencionada a lo largo del presente estudio.

➡ Adaptar y simplificar el sistema normativo en materia de prevención de riesgos laborales

Se podría afirmar que el marco jurídico en materia de prevención de riesgos laborales es bastante complejo, lo que genera una elevada conflictividad laboral y una gran inseguridad jurídica a las empresas, haciendo necesaria su revisión, adecuación y simplificación. Esta complejidad, proviene en gran medida por:

- La existencia de numerosos conceptos genéricos e indeterminados.
- La abundancia de disposiciones.

Hay normas que marcan obligaciones muy precisas a la empresa y otras, en cambio, que no precisan el alcance de la obligación, y en las que se incluyen conceptos con falta de contenido material definitorio como, por ejemplo, el de “propia actividad” o conceptos de carácter inconcreto y genérico como los de “suficiencia”, “adecuación”, “necesarios”, “dentro o en la medida de lo posible”, “nivel más bajo posible”, “protección eficaz”, etc., que propician diferentes interpretaciones complicando la relación laboral y no brindando la necesaria seguridad jurídica a las empresas.

Por otra parte, la simplificación no es una cuestión novedosa, ya que han sido muchas las actuaciones y programas encaminados a este fin, no sólo a nivel nacional sino también desde el ámbito europeo. Esta necesidad resulta especialmente acusada en materia de prevención de riesgos laborales debido a su complejidad técnica y a su carácter multidisciplinar.

Ahora bien, la simplificación normativa, en el ámbito preventivo, no equivale a desregulación, entendida ésta en el sentido de relajación de las exigencias normativas vigentes. Se trata más bien de racionalizar la legislación en esta materia a fin de adecuar la norma a la realidad de las empresas, para que puedan conocerla, comprenderla, asumirla, integrarla en sus procesos y cumplir así con los estándares de garantía necesarios.

En la regulación española se ha establecido un “deber de medios”, frente al modelo existente en otros países europeos basado en la aplicación del “deber de resultados” que deja a la decisión del empresario la organización y determinación de los medios para alcanzar los resultados, en función de las características sectoriales, del tamaño de las empresas y de los riesgos existentes.

Por ello, la simplificación normativa para adecuarla a la realidad y al objetivo primordial de consecución de los resultados pretendidos de siniestralidad cero, requeriría:

- Identificar aquellos aspectos de la norma que plantean dificultades de aplicación por imposibilidad material y falta de flexibilidad y escasa adaptación de la normativa a los distintos sectores de actividad y especialmente al tamaño de las empresas.
- Tener en cuenta las distintas realidades de las empresas y, para ello, aumentar la participación de los interesados en su elaboración.

- Facilitar el conocimiento de las normas.
- Aumentar su eficacia en la PRL.
- Utilizar un lenguaje más liviano y comprensible y que no genere confusiones.

Hacerlas más fácil de comprender y aplicar.

- Evitar la redundancia de los conceptos, repitiéndolos con matices a lo largo del texto.
- Conseguir un texto legal lo más “a prueba del futuro” posible, de manera que se evite en todo lo posible su obsolescencia.
- Evitar el excesivo detalle, que rigidiza la adaptación de las disposiciones, ya que obliga a modificar una Ley con toda la complejidad que ello supone. Para desarrollar aspectos específicos, es mejor elaborar disposiciones de menor rango y directrices técnicas que ayuden a su aplicación.
- Aumentar la transparencia de los procesos de toma de decisiones.
- Eliminar costes o trabas administrativas innecesarios.

Por ello, además, sería necesario revisar la normativa obsoleta existente en esta materia como la referida a las actividades y trabajos prohibidos a menores, siendo también necesaria su revisión y adecuación a la realidad actual.

Una buena gestión de los diferentes instrumentos ayuda a la implantación de la normativa, particularmente por parte de quienes disponen de menos recursos, como pymes y micropymes.

Sin embargo, nuestra normativa parece estar principalmente orientada a facilitar las tareas de seguimiento y control del cumplimiento de las obligaciones. Esta característica, unida a su complejidad técnica, ha incidido significativamente en una elevada burocratización de la actuación preventiva, lo que también podría denominarse “formalización” de la PRL.

Por ello, se debería alcanzar un Sistema de Prevención de Riesgos Laborales que sea coherente y eficaz debiéndose tener en cuenta, entre otras cuestiones, que:

- Los interlocutores sociales deben ser parte activa y determinante para fijar las líneas de actuación en materia preventiva.
- Se debe poner en valor el papel del diálogo social.
- Hay que analizar, racionalizar y simplificar el marco normativo.
- Es necesario avanzar en una mejor coordinación entre las distintas Administraciones y diferenciar los distintos criterios y ámbitos competenciales.
- Sería oportuno ordenar el mapa de la gobernanza y los órganos implicados en la gestión de la prevención de riesgos laborales para alcanzar una mayor optimización.

6. METODOLOGÍA Y ANÁLISIS COMPARATIVO.

Para la elaboración del presente estudio se ha desarrollado una planificación inicial que ha sido esencial para conseguir una correcta coordinación entre la CEV y el despacho TUDÓN ABOGADOS como asesor técnico.

Además, se ha ido actualizando y comunicando en todo momento el estado y situación de la realización del estudio, mediante unas estrategias definidas en las cuales se ha priorizado en todo momento el cumplimiento del plazo final establecido.

Se ha llevado a término el enfoque y metodología de la investigación y la integración en el análisis de los resultados de los métodos empleados, lo que ha permitido contrastar visiones o enfoques a partir de la información recogida, con calidad y rigor de los resultados obtenidos en las obligaciones y responsabilidades empresariales en la prevención de riesgos laborales.

6.1. CONSTITUCIÓN COMISIÓN SEGUIMIENTO.

En los inicios del estudio se constituyó una Comisión de Seguimiento compuesta por tres integrantes de la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV) y de Tudón Abogados cuyas funciones han sido:

- Ayudar al equipo de investigación a orientar las líneas técnicas y operativas de la investigación, aportando información relevante en relación con los diferentes objetivos del Proyecto.
- Asesorar al equipo de investigación a la hora de adoptar consensuadamente decisiones sobre la definición de criterios para el desarrollo del trabajo.

- Apoyar y supervisar la elección de instrumentos de recogida de información (informes, estudios), con el fin de centrar las áreas temáticas prioritarias, especialmente en aquellas partes específicas correspondientes a su ámbito de intervención o especialidad.
- Validar los productos y principales resultados parciales que se vayan obteniendo a lo largo del estudio.

Para ello se han realizado cuatro reuniones telemáticas los días 17 de enero, 4, 18 y 21 de febrero de 2025, con diferentes cuestiones que se han ido abordando tal y como se iba desarrollando el estudio conforme a la planificación prevista.

6.2. ENCUESTA

Durante el mes de enero, en concreto, del 14 al 31, se realizó una encuesta sobre diferentes aspectos de la prevención de riesgos laborales, en la cual participaron empresas y organizaciones empresariales ubicadas en las tres provincias de la Comunitat Valenciana y pertenecientes a los sectores de actividad más significativos en nuestro territorio.

Esta encuesta tenía como finalidad recabar datos cuantitativos y cualitativos que complementarían la información obtenida.

A continuación, vamos a exponer los principales resultados obtenidos:

1. Dimensión de la empresa por número de personal

La distribución de la muestra refleja la estructura empresarial predominante en la Comunitat Valenciana, caracterizada por una significativa presencia de pequeñas y medianas empresas. Los datos obtenidos revelan la siguiente composición:

1. Pymes (10 a 49 empleados): 40%
2. Empresas medianas (50 a 249 empleados): 27%
3. Micropymes (1 a 9 empleados): 18%
4. Empresas grandes (más de 500 empleados): 12%
5. Empresas medianas de mayor tamaño (250 a 500 empleados): 2%

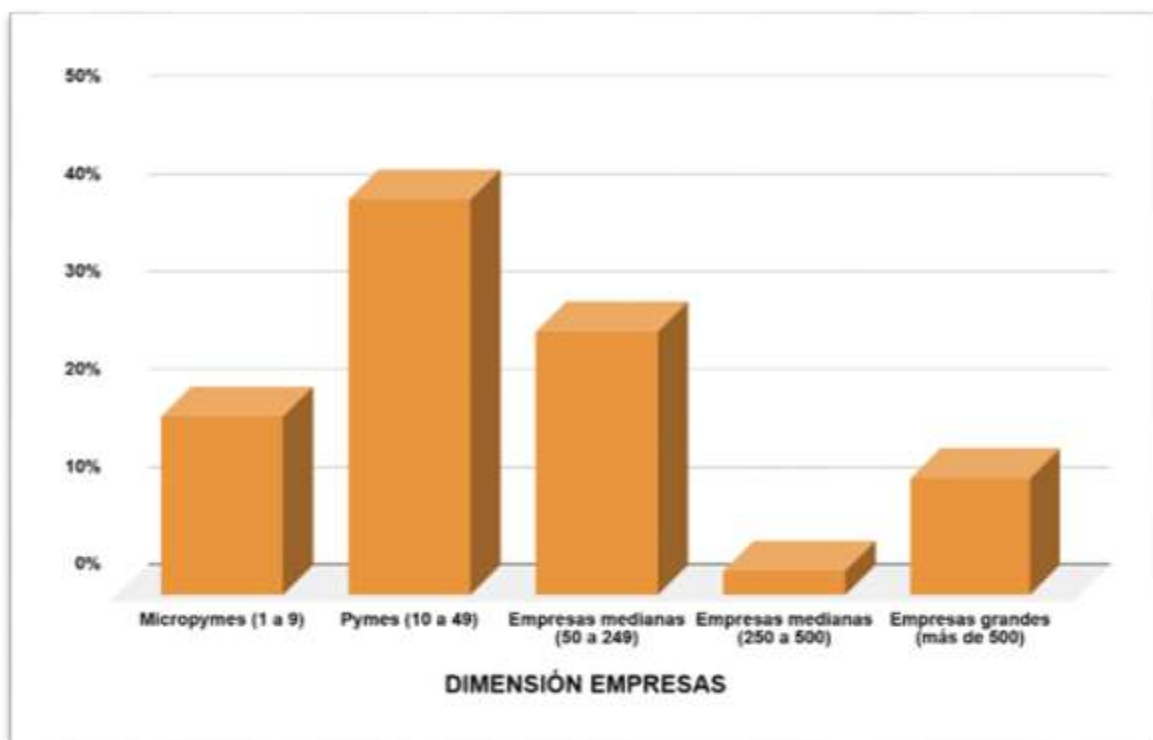
Esta distribución subraya la importancia de las pymes en el tejido empresarial valenciano, lo que implica la necesidad de abordar específicamente las problemáticas y desafíos que enfrentan estas empresas en materia de prevención de riesgos laborales.

Asimismo, la presencia significativa de empresas medianas sugiere que las conclusiones del estudio serán aplicables a un amplio espectro de organizaciones que, aunque de mayor tamaño que las pymes, pueden enfrentar retos similares en la implementación de medidas preventivas.

Aunque las empresas grandes y las medianas de mayor tamaño tienen una representación menor en la muestra, es crucial tener en cuenta sus experiencias y buenas prácticas, ya que pueden servir como referencia y modelo para las empresas de menor tamaño en la implementación de medidas de prevención de riesgos laborales.

Se puede decir que la composición de la muestra refleja fielmente la realidad empresarial de la Comunitat Valenciana, con un claro predominio de pymes y empresas medianas.

Gráfico. Dimensión de Empresas objeto de estudio.



2. Tipo de empresa objeto de estudio

La mayoría de las empresas encuestadas son **Sociedades Limitadas (SL)**, representando un **63% del total**. Este dato refleja la popularidad de esta forma jurídica entre las pymes valencianas, debido a su flexibilidad y menor complejidad en comparación con otras estructuras. La alta prevalencia de SL sugiere que las medidas de prevención de riesgos laborales deberán estar adaptadas a las características y necesidades específicas de este tipo de empresas.

Las **Sociedades Anónimas (SA)** representan un **15% de la muestra**, lo que indica una presencia significativa de empresas de mayor tamaño y con una estructura más compleja. En este caso, las estrategias de prevención de riesgos laborales deberán tener en cuenta la mayor complejidad organizativa y la necesidad de una gestión más formalizada.

Un **16% de las empresas se engloban en la categoría "Otras"**, que incluye Mutuas, Asociaciones, Colegios y Fundaciones. Este dato destaca la diversidad del tejido empresarial valenciano y la importancia de considerar las particularidades de cada tipo de organización al abordar la prevención de riesgos laborales.

Las **Sociedades Cooperativas** representan un **3,2%** de la muestra, lo cual refleja la presencia de este tipo de empresas en sectores específicos de la economía valenciana. Es importante tener en cuenta las características particulares de las cooperativas, como su enfoque en la participación de los trabajadores, al diseñar medidas de prevención de riesgos laborales.

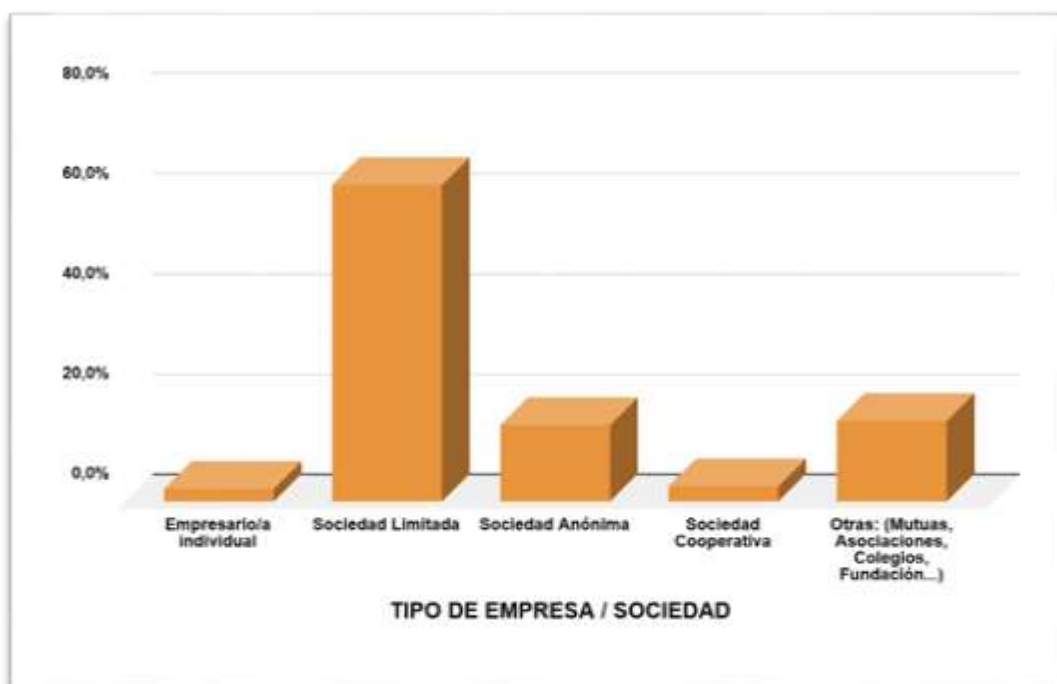
Finalmente, los **Empresarios individuales** representan solo un **2,4% de la muestra**, lo que sugiere que la prevención de riesgos laborales en este tipo de negocios puede requerir un enfoque diferente, adaptado a la realidad de los autónomos y pequeños emprendedores.

En resumen, la predominancia de las Sociedades Limitadas en la muestra indica que las conclusiones y propuestas de mejora del estudio deberán estar especialmente dirigidas a este tipo de empresas, sin olvidar las particularidades de las Sociedades Anónimas, las Cooperativas, los Empresarios Individuales y otras formas jurídicas presentes en la Comunitat Valenciana.

A modo resumen tenemos que:

- **Sociedades Limitadas (SL):** 63% - Predominio absoluto, foco principal del estudio.
- **Sociedades Anónimas (SA):** 15% - Empresas más grandes, gestión más formalizada.
- **Otras (Mutuas, Asociaciones, etc.):** 16% - Diversidad, enfoque adaptado.
- **Sociedades Cooperativas:** 3,2% - Participación de trabajadores, enfoque específico.
- **Empresarios Individuales:** 2,4% - Enfoque adaptado a autónomos.

Gráfico. Tipo de empresa/Sociedad



TIPO DE EMPRESA / SOCIEDAD		
Empresario/a individual	3	2,4%
Sociedad Limitada	79	63%
Sociedad Anónima	19	15%
Sociedad Cooperativa	4	3,2%
Otras: (Mutuas, Asociaciones, Colegios, Fundación...)	20	16%

3. Cargos del personal

Tabla. Cargos

CARGOS		
Gerencia	49	39%
Dirección RRHH	19	15%
Personal RRHH	20	16%
Administración	14	11%
Otras (Responsable prevención...)	23	18%

De la gráfica se desprende que el 39% de los encuestados pertenecen a la Gerencia, lo que indica que la alta dirección tiene un papel clave en la prevención de riesgos laborales, considerándola una prioridad estratégica. El 15% de la Dirección de Recursos Humanos (RRHH) y el 16% del Personal de RRHH resaltan la importancia de este departamento en la gestión de la prevención, ya que es responsable de la selección, formación y bienestar de los empleados. La Administración, con un 11%, muestra que la prevención es una función transversal que abarca varias áreas de la empresa.

Además, un 18% se identifica como "Otras" (responsables de prevención, técnicos o consultores), lo que sugiere que muchas empresas cuentan con personal específico para esta tarea.

4. Sectores y CNAE.

Se encuentran reflejados en los resultados todos los sectores de actividad de nuestro territorio.

5. Evaluación de Riesgos Laborales.

Con relación a la Evaluación de Riesgos Laborales, el 92% de las empresas encuestadas afirman haber realizado tanto la Evaluación de Riesgos Laborales (ERL) como la Planificación de la Actividad Preventiva (PAP), lo que indica un alto nivel de cumplimiento formal de las obligaciones preventivas.

Sin embargo, es crucial evaluar la calidad y eficacia de estas medidas para asegurar su efectividad en la protección de la salud y seguridad de los trabajadores.

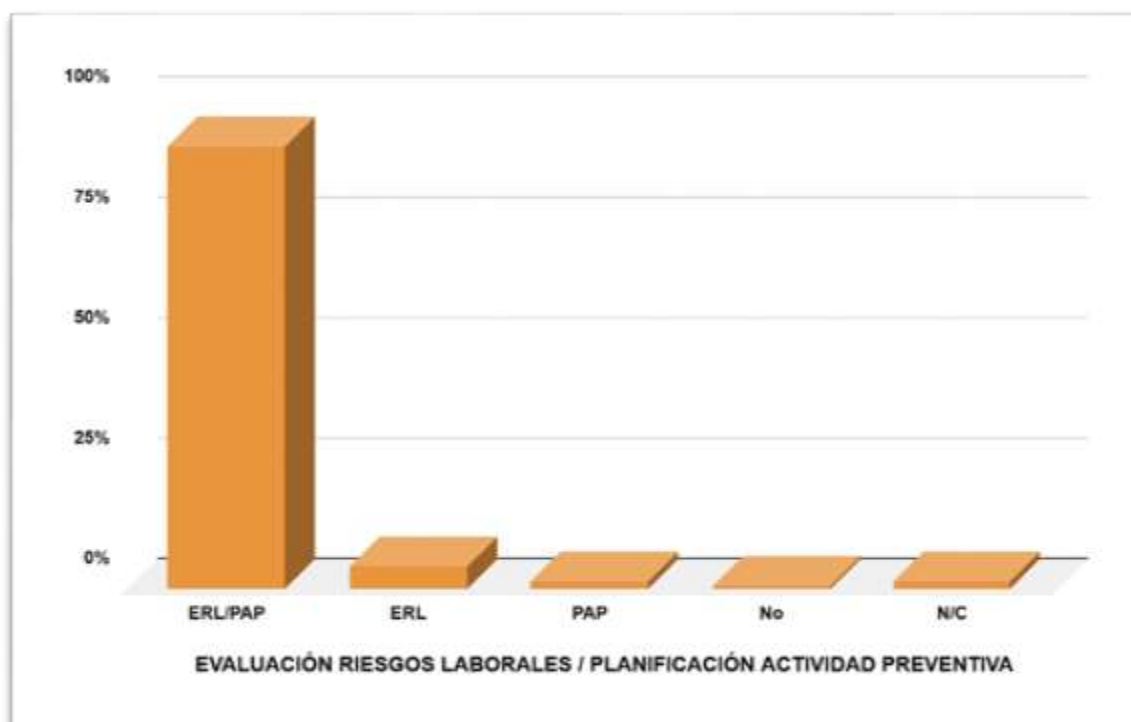
Un 4,5% solo ha realizado la ERL, pero no la PAP, lo que sugiere falta de un plan de acción.

Un 1,5% ha realizado solo la PAP, lo cual es irregular, ya que debería basarse en una ERL previa. Un 0,5% no tiene ni la ERL ni la PAP, lo que representa un incumplimiento grave de las obligaciones preventivas.

Finalmente, un 1,5% no responde a la pregunta, posiblemente por desconocimiento o falta de información.

Aunque la mayoría de las empresas cumplen formalmente con la ERL y la PAP, es esencial revisar la calidad de estas medidas y prestar atención a aquellas que no cumplen, ya que su incumplimiento pone en riesgo la seguridad de las personas trabajadoras.

Gráfico. Evaluación Riesgos Laborales



EVALUACIÓN RIESGOS LABORALES		
ERL/PAP	124	92%
ERL	6	4,5%
PAP	2	1,5%
No	1	0,5%
N/C	2	1,5%

6. ERL/PAP: Se revisa y actualizan:

El dato más destacado es que el **81% de las empresas encuestadas afirman revisar y actualizar "Siempre" su ERL/PAP**. Este alto porcentaje sugiere una cultura preventiva consolidada en la mayoría de las empresas valencianas, que entienden la importancia de adaptar las medidas preventivas a los cambios en las condiciones de trabajo, los procesos productivos o la normativa.

Un **16% de las empresas revisan y actualizan su ERL/PAP "A veces"**. Este dato indica que, si bien estas empresas son conscientes de la necesidad de revisar sus medidas preventivas, no lo hacen de forma sistemática y regular. Esto puede deberse a la falta de tiempo, recursos o conocimientos, o a una menor percepción del riesgo.

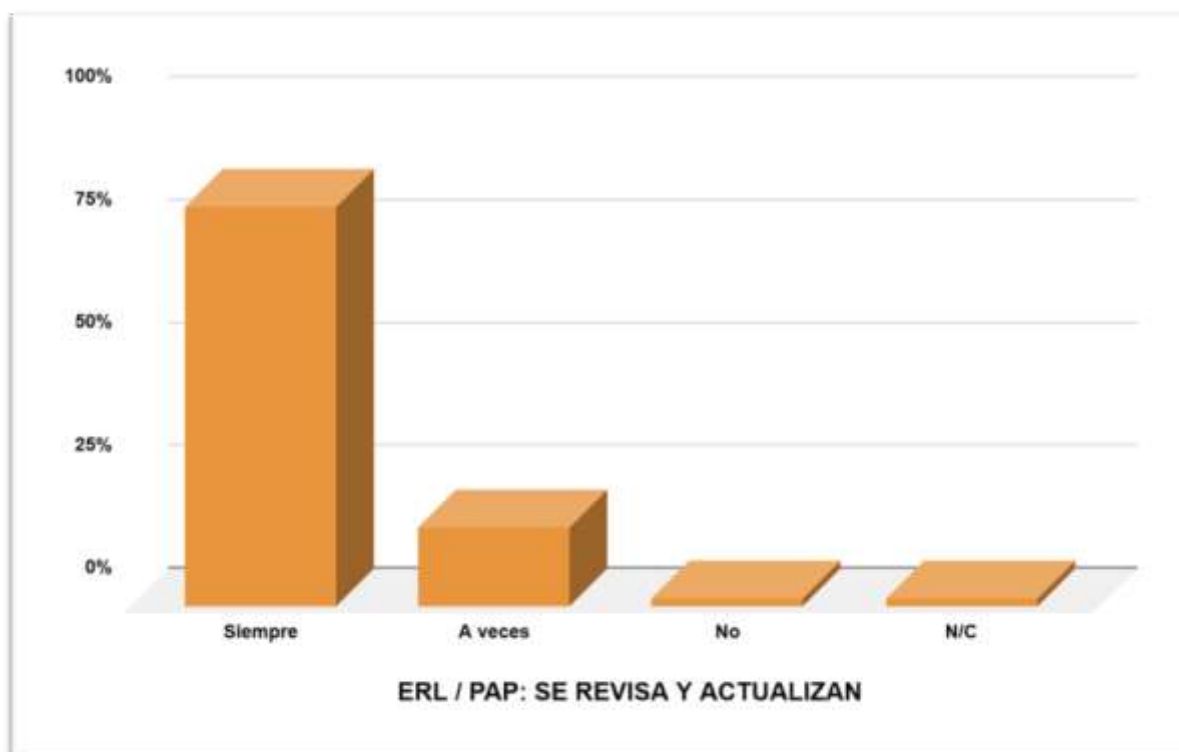
Un **1,5% de las empresas reconocen no revisar ni actualizar su ERL/PAP**. Este dato, aunque bajo, es preocupante, ya que implica que estas empresas están utilizando medidas preventivas obsoletas que no se adaptan a las condiciones de trabajo actuales. Esto puede aumentar el riesgo de accidentes y enfermedades profesionales.

Finalmente, un **1,5% de las empresas no contestan (N/C)** a esta pregunta, lo que puede deberse a diferentes motivos (desconocimiento, falta de información, etc.).

En resumen, el alto porcentaje de empresas que revisan y actualizan "Siempre" su ERL/PAP es un dato positivo que refleja una cultura preventiva consolidada en la Comunitat Valenciana. Sin embargo, es importante prestar atención a las empresas que no revisan ni actualizan sus medidas preventivas, ya que están poniendo en riesgo la seguridad y salud de sus trabajadores.

ERL / PAP: SE REVISIA Y ACTUALIZAN		
Siempre	108	81%
A veces	21	16%
No	2	1,5%
N/C	2	1,5%

Gráfico. ERL/PAP: se revisa y se actualizan



7. Evaluación de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL).

Cumplimiento normativo.

Uno de los aspectos clave evaluados en la encuesta es el cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

El dato más relevante es que el **38% de las empresas encuestadas afirman que su evaluación de riesgos abarca "Todas" las consideraciones específicas del puesto de trabajo.**

Este porcentaje, si bien es el más alto, sugiere que todavía hay margen de mejora en la adaptación de las evaluaciones de riesgos a las particularidades de cada puesto.

El **21% de las empresas encuestadas tienen en cuenta la "Evaluación Específica por Puesto de Trabajo" (EEPT).** Este dato indica que un porcentaje significativo de empresas valencianas están realizando esfuerzos para adaptar sus evaluaciones de riesgos a las características concretas de cada puesto.

Un **17% de las empresas encuestadas se basa en la "Evaluación de Riesgos por Puestos" (ERP).** Este enfoque, aunque menos específico que la EEPT, también contribuye a la adaptación de la prevención a las características de cada puesto.

El **9% de las empresas encuestadas utiliza la "Evaluación de Riesgos Específicos de Tareas" (ERET).** Este enfoque es útil para identificar los riesgos asociados a tareas concretas, pero puede ser insuficiente si no se complementa con una evaluación más general del puesto de trabajo.

Un **10%** de las empresas encuestadas reconocen no tener en cuenta las características específicas del puesto de trabajo en su evaluación de riesgos ("No"). Este dato implica que estas empresas están utilizando evaluaciones genéricas que no se adaptan a las condiciones reales de trabajo.

Finalmente, un **5%** de las empresas no contestan (N/C) a esta pregunta, lo que puede deberse a diferentes motivos (desconocimiento, falta de información, etc.).

Esto quiere decir que, si bien un porcentaje importante de empresas valencianas afirman adaptar su evaluación de riesgos a las características del puesto de trabajo, todavía hay margen de mejora en este ámbito.

Es fundamental que, como se va recordando a lo largo del informe que las empresas realicen evaluaciones exhaustivas que tengan en cuenta las particularidades de cada puesto para garantizar una prevención eficaz de los riesgos laborales.

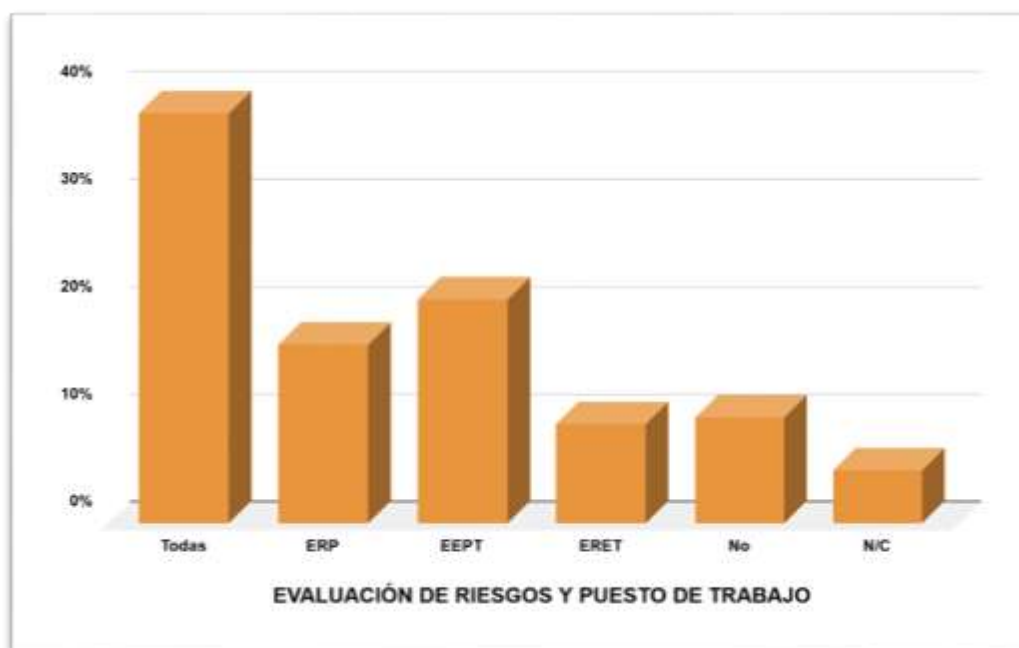


Tabla. Evaluación de Riesgos y Puesto de trabajo

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PUESTO DE TRABAJO		
Todas	62	38%
ERP	27	17%
EEPT	34	21%
ERET	15	9%
No	16	10%
N/C	8	5%

Accidentalidad y siniestralidad laboral

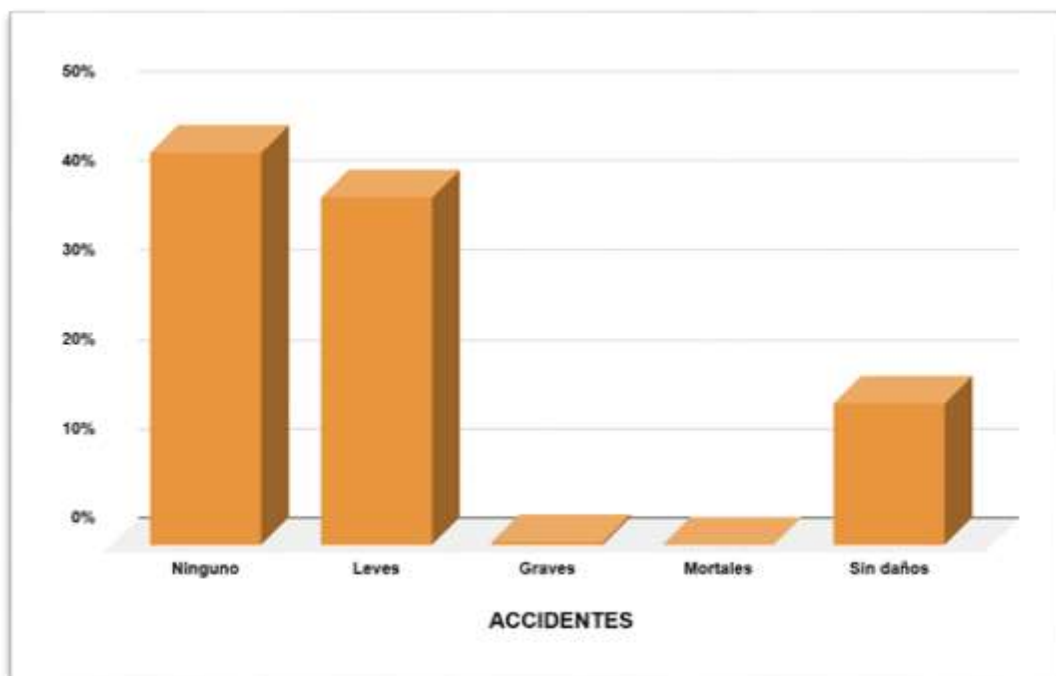


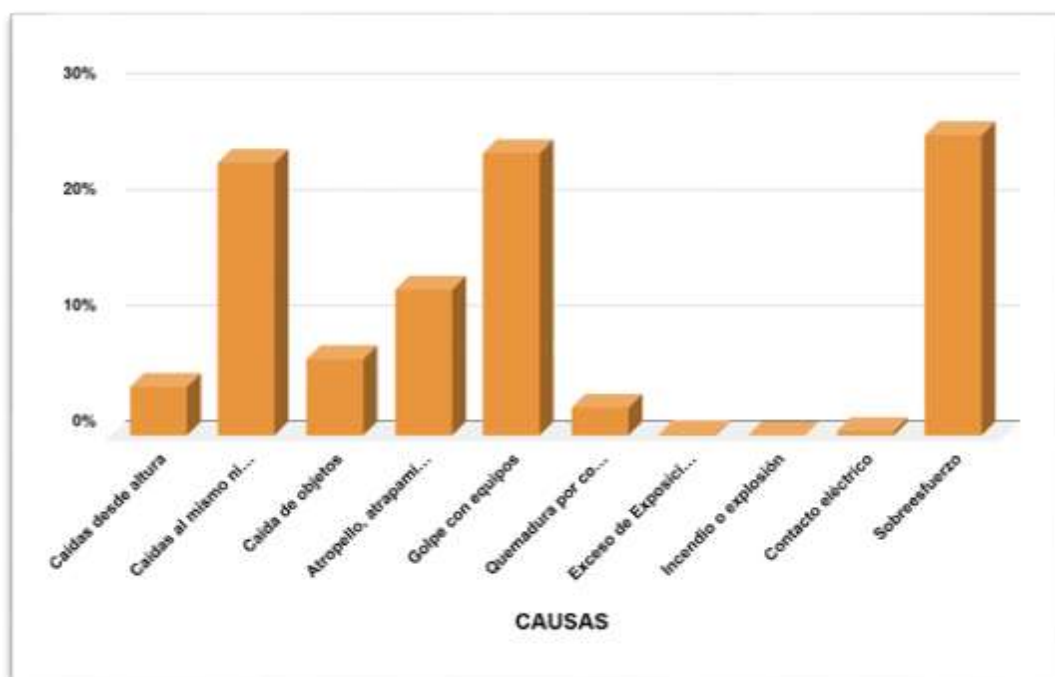
Gráfico. Porcentaje de accidentes leves, graves, mortales y sin daños.

Respecto a los incidentes laborales, el 44% de las empresas encuestadas no han tenido ningún accidente, lo cual es positivo, pero debe interpretarse con cautela, ya que podría reflejar una baja siniestralidad real o una falta de notificación.

El 39% ha sufrido accidentes leves, lo que indica que, a pesar de los esfuerzos preventivos, aún existen riesgos laborales que no se controlan adecuadamente.

Un 16% ha registrado accidentes "Sin daños", que podrían haber sido más graves o causar interrupciones. Los **accidentes graves (0,35%) y mortales (0,04%) son afortunadamente los menos frecuentes**, pero suponen un coste humano y social inaceptable. De ello se extrae que, aunque la proporción de empresas sin accidentes es positiva, es crucial seguir trabajando en la prevención de accidentes leves y graves, y fomentar una cultura de notificación para aprender de los incidentes.

Causas de la accidentalidad y siniestralidad laboral



CAUSAS		
Caídas desde altura	40	4%
Caídas al mismo nivel	222	24%
Caída de objetos	62	7%
Atropello, atrapamiento	119	13%
Golpe con equipos	229	24%
Quemadura por contacto	23	2%
Exceso de Exposición	1	0,01%
Incendio o explosión	0	0,0%
Contacto eléctrico	3	0,03%
Sobreesfuerzo	244	26%

Por lo que respecta a las causas de los accidentes, se ha obtenido que las principales causas de accidentes en las empresas valencianas son el sobreesfuerzo (26%), los golpes con equipos (24%) y las caídas al mismo nivel (24%), lo que indica que las tareas físicas, la manipulación de equipos y las condiciones del suelo son factores de riesgo clave.

Los atropellos y atrapamientos representan un 13%, lo que sugiere la necesidad de mejorar la señalización y la formación en seguridad vial.

La caída de objetos constituye un 7%, lo que resalta la importancia de un buen almacenamiento y el uso de equipos de protección. Las caídas desde altura son el 4%, indicando la necesidad de reforzar las medidas de seguridad en trabajos en altura.

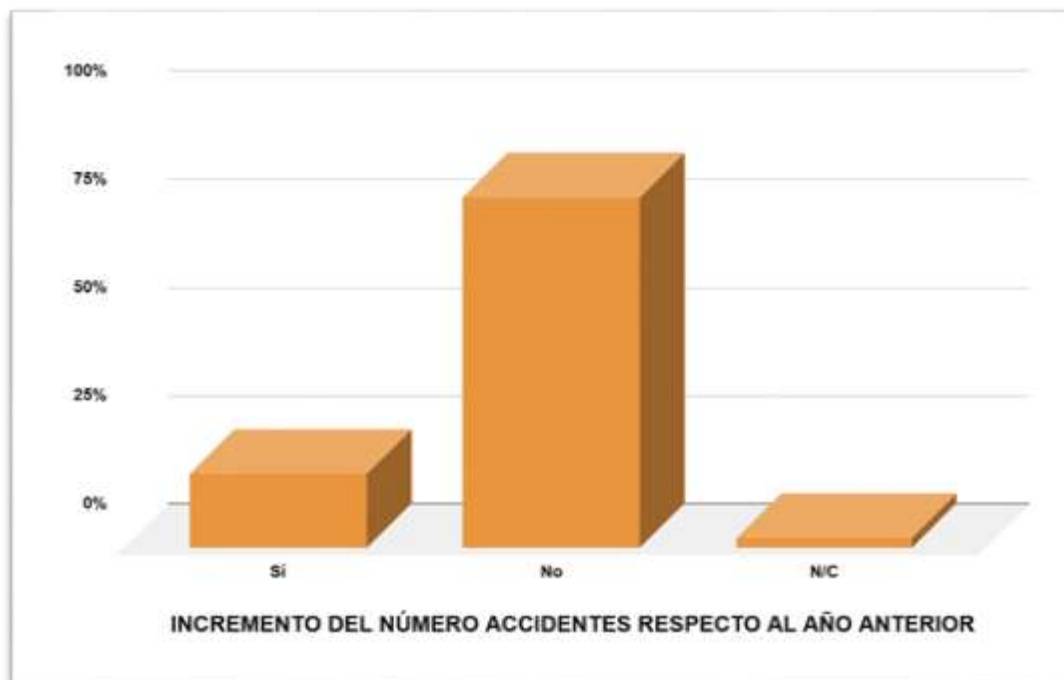
Las quemaduras por contacto representan un 2%, lo que señala la necesidad de proteger a los trabajadores expuestos a fuentes de calor o sustancias corrosivas.

Los riesgos de exceso de exposición, Incendios, explosiones y contacto eléctrico tienen un porcentaje muy bajo (0%), lo que sugiere que las medidas preventivas en estos casos son eficaces.

De esto se obtiene que los sobreesfuerzos, golpes con equipos y caídas al mismo nivel son las principales causas de accidentes, por lo que las empresas deben implementar medidas preventivas específicas para mitigar estos riesgos y proteger a los trabajadores.

8. Incremento del número accidentes respecto al año anterior

INCREMENTO DEL NÚMERO ACCIDENTES RESPECTO AL AÑO ANTERIOR		
Sí	23	17%
No	107	81%
N/C	3	2%



De estas respuestas se desprende que el 81% de las empresas encuestadas no han experimentado un aumento en el número de accidentes laborales, lo que refleja una gestión efectiva de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) en la mayoría de los casos. Sin embargo, un 17% de las empresas reportaron un incremento en los accidentes, lo que sugiere posibles deficiencias en la gestión de la PRL o la aparición de nuevos riesgos laborales. Un pequeño porcentaje de empresas (2%) no proporcionó información sobre este tema.

9. Caso de enfermedad profesional

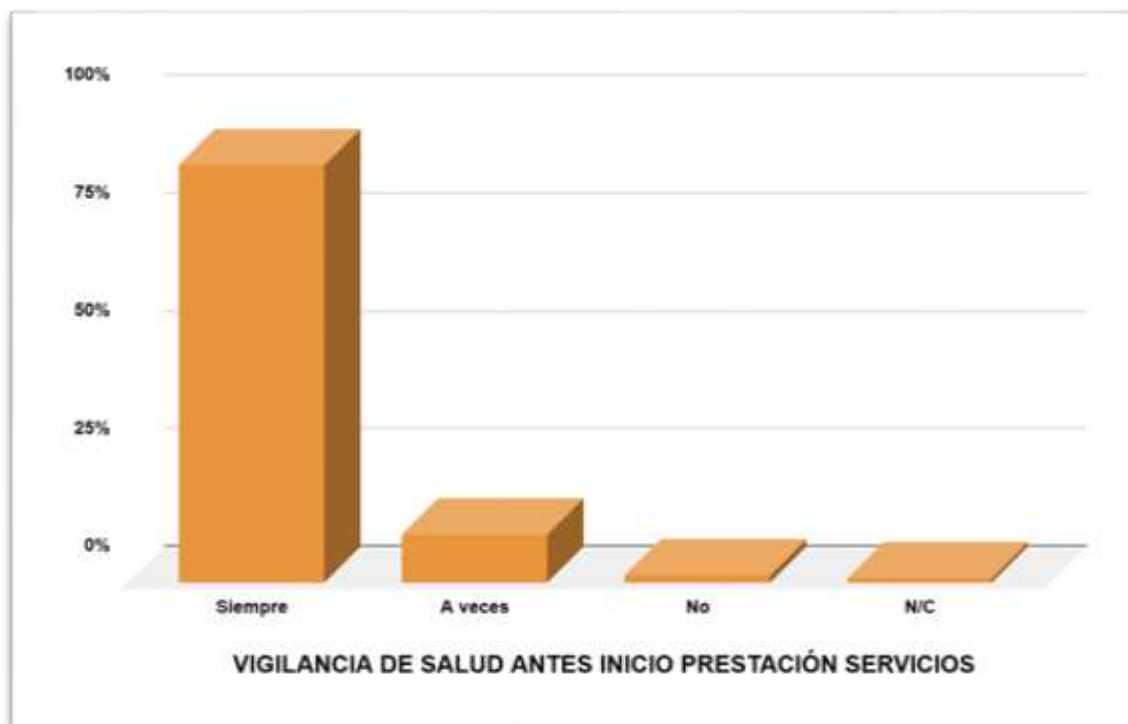
CASO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL		
Sí	6	4,5%
NO	124	93%
N/C	3	2,5%



De aquí se desprende que el 93% de las empresas encuestadas no reportaron casos de enfermedad profesional, lo que sugiere una gestión eficaz de los riesgos de salud laboral en la mayoría de los entornos de trabajo. Sin embargo, un 4.5% de las empresas sí identificaron casos de enfermedad profesional, lo que destaca la importancia de mantener una vigilancia continua de la salud de los trabajadores y aplicar medidas preventivas específicas. Un 2.5% de las empresas no proporcionaron información sobre este tema.

10. Vigilancia de salud antes del inicio de prestación de servicio:

VIGILANCIA DE SALUD ANTES INICIO PRESTACIÓN SERVICIOS		
Siempre	118	89%
A veces	12	10%
No	2	2%
N/C	1	1%



Del siguiente gráfico se han desprendido las siguientes conclusiones:

El gráfico indica que la gran mayoría de las empresas (89%) "Siempre" realizan la vigilancia de la salud antes del inicio de la prestación de servicios. Esto sugiere una fuerte adhesión a las prácticas de PRL y un compromiso con la protección de la salud de los trabajadores desde el inicio de su actividad laboral.

Un porcentaje menor de empresas (10%) realizan la vigilancia de la salud "A veces". Este rango indica que, aunque existe cierta conciencia sobre la importancia de esta práctica, su aplicación no es sistemática en todos los casos.

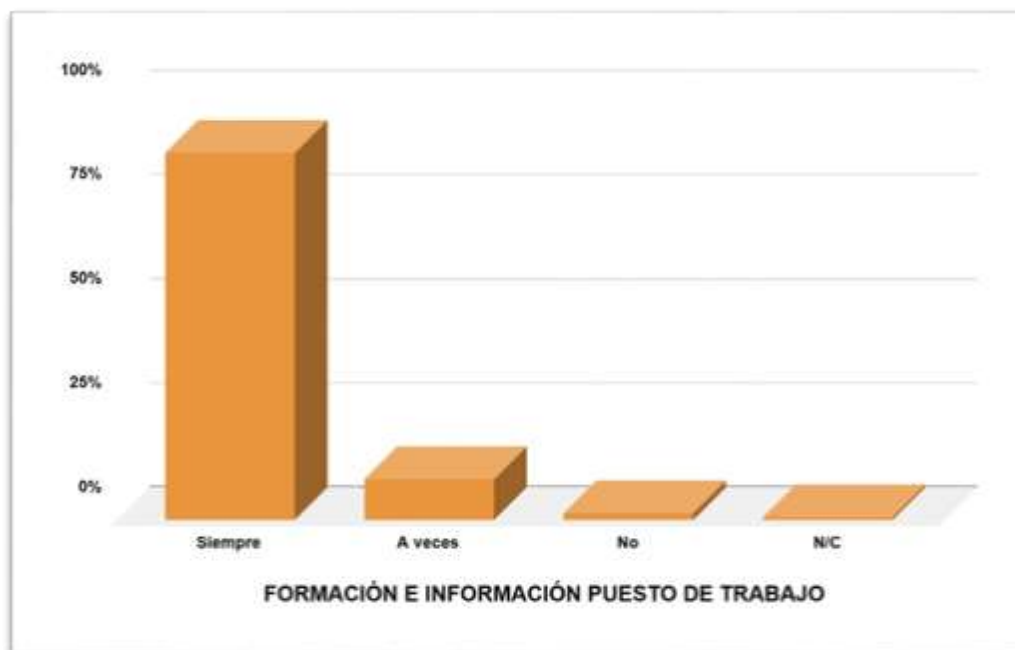
Un porcentaje aún más pequeño de empresas (2%) indicaron que "No" realizan la vigilancia de la salud antes del inicio de la prestación de servicios. Esta situación es preocupante, ya que implica un incumplimiento de las obligaciones en materia de PRL y un riesgo potencial para la salud de los trabajadores.

Finalmente, un porcentaje mínimo de empresas (1%) no proporcionó información al respecto (N/C).

Así pues, tenemos que la representación gráfica destaca que la vigilancia de la salud antes del inicio de la prestación de servicios es una práctica común en la mayoría de las empresas participantes en el estudio. Sin embargo, la presencia de empresas que no realizan esta vigilancia o que la realizan solo "A veces" subraya la necesidad de fortalecer la supervisión y el cumplimiento de las normativas en materia de PRL.

11. Formación e información Equipos de Protección Individual (EPI)

FORMACIÓN E INFORMACIÓN PUESTO DE TRABAJO		
Siempre	117	88%
A veces	13	10%
No	2	1,5%
N/C	1	0,75%



La formación e información preventiva sobre equipos de protección son elementos clave para la reducción de riesgos. En este aspecto, los resultados muestran un **alto nivel de cumplimiento formal**.

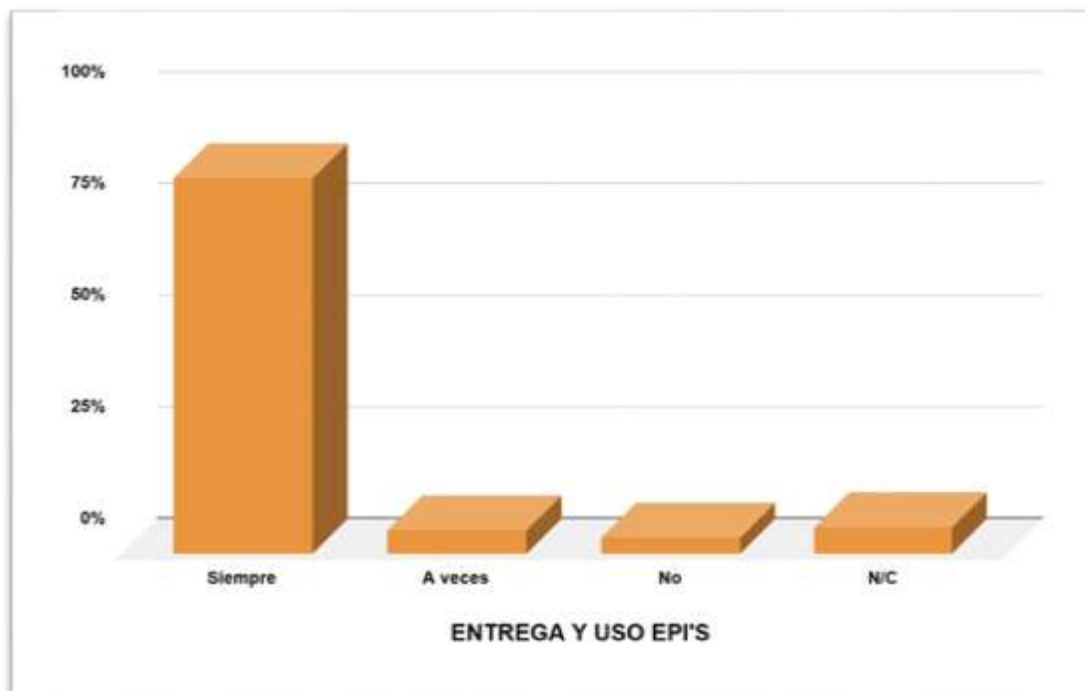
El 88% de las empresas encuestadas "siempre" garantizan la formación e información sobre Equipos de Protección Individual (EPI's), lo que refleja un fuerte compromiso con la PRL y la seguridad laboral.

Un 10% de las empresas lo hacen "a veces", lo que indica que la práctica no es sistemática en todos los casos.

Un 1.5% de las empresas no garantizan la entrega ni el uso de EPI's. Y un 0.75% de las empresas no proporcionaron información al respecto.

12. Entrega y uso epi's

ENTREGA Y USO EPI'S		
Siempre	114	84%
A veces	7	5,15%
No	5	3,70%
N/C	8	5,88%



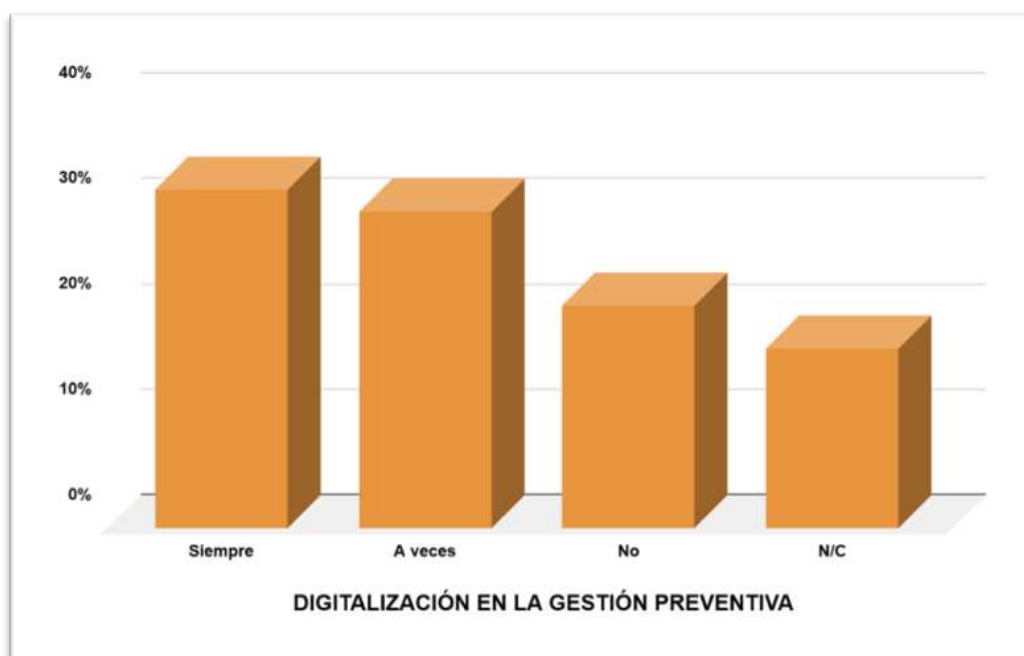
En este sentido, el 84% de las empresas encuestadas "siempre" garantizan la entrega y el uso de Equipos de Protección Individual (EPI's).

Un 5.15% de las empresas lo hacen "a veces", lo que indica que la práctica no es sistemática en todos los casos. Un 3.70% de las empresas no garantizan la entrega ni el uso de EPI's. Además, un 5.88% de las empresas no proporcionaron información al respecto.

Aunque la gran mayoría de las empresas garantizan el buen uso de EPI's, la presencia de algunas que no lo hacen o que lo hacen de manera irregular subraya la necesidad de mejorar la supervisión y el cumplimiento de las normativas de PRL, asegurando que todos los trabajadores tengan acceso a los EPI's adecuados y los utilicen correctamente.

13. Digitalización y nuevas tecnologías en PRL

DIGITALIZACIÓN EN LA GESTIÓN PREVENTIVA		
Siempre	43	32%
A veces	40	30%
No	28	21%
N/C	22	17%



Uno de los puntos emergentes en la encuesta es la implementación de herramientas digitales para la gestión preventiva.

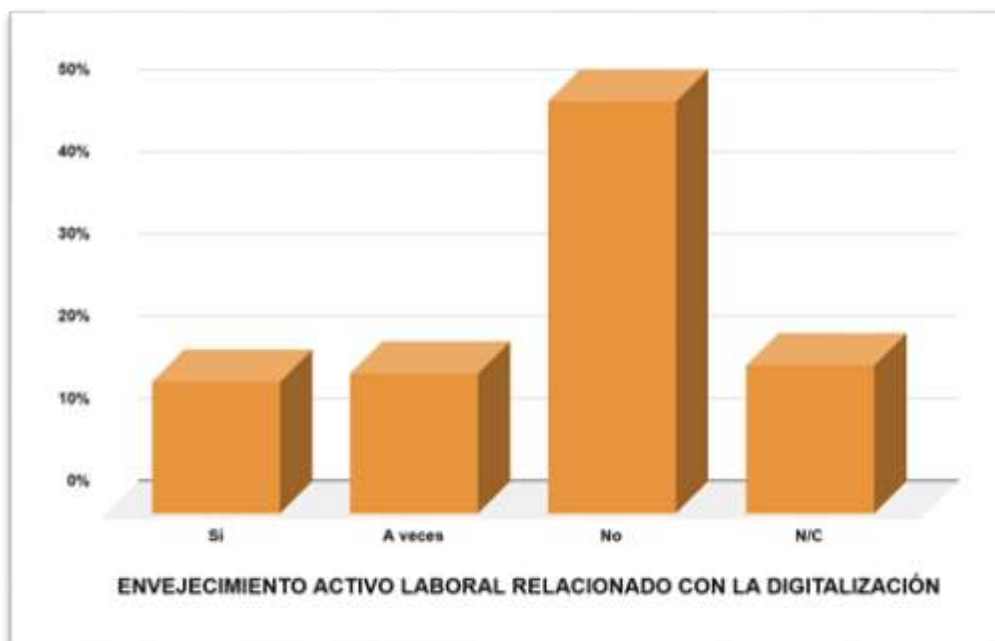
El 32% de las empresas encuestadas "siempre" utilizan la digitalización en su gestión preventiva, lo que indica una adopción considerable de tecnologías para optimizar los procesos de PRL. Un porcentaje similar, el 30%, la utilizan "a veces", lo que sugiere que la digitalización está presente en muchas empresas, pero no de forma sistemática en todos los procesos de gestión preventiva.

Un 21% de las empresas "no" utilizan la digitalización, lo que refleja que aún existen barreras para su adopción, como desconocimiento o falta de recursos. Además, un 17% de las empresas no proporcionaron información al respecto.

Se ha concluido que la digitalización en la gestión preventiva está siendo adoptada por un número significativo de empresas, su uso no es uniforme. La presencia de empresas que no utilizan estas tecnologías y las respuestas no contestadas indican que existen oportunidades para promover aún más su implementación y mejorar la eficiencia en la gestión de riesgos laborales.

14. Envejecimiento activo laboral relacionado con la digitalización

ENVEJECIMIENTO ACTIVO LABORAL RELACIONADO CON LA DIGITALIZACIÓN		
Sí	21	16%
A veces	22	17%
No	66	50%
N/C	24	18%



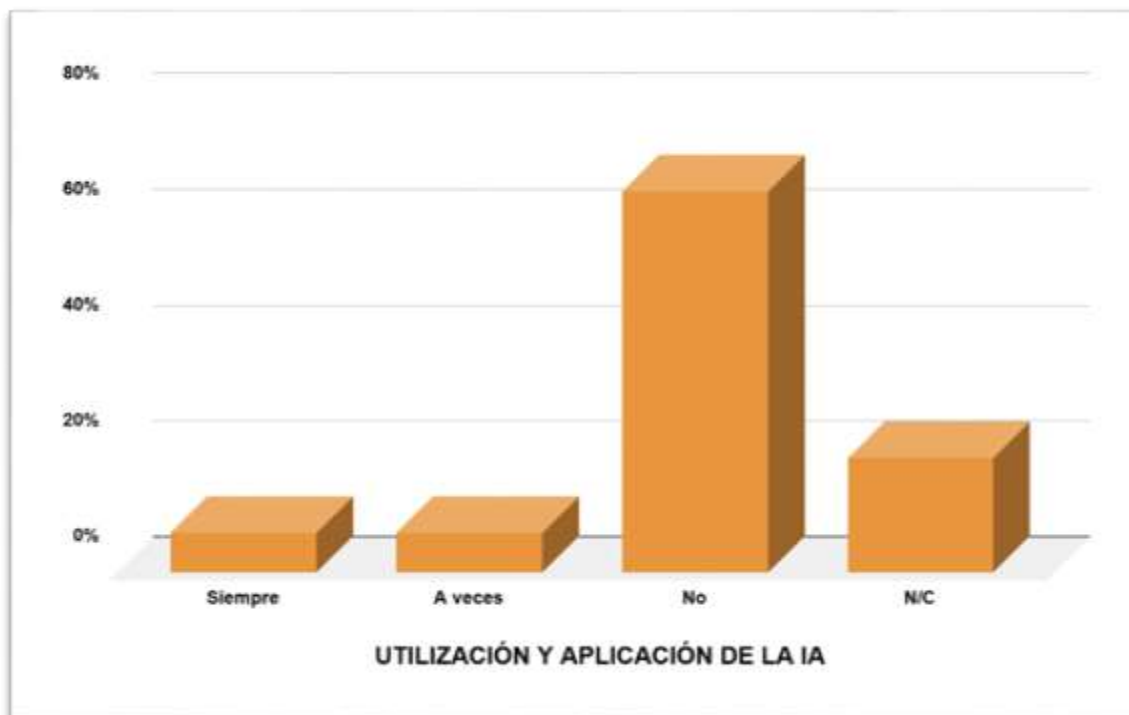
La mayoría de las empresas encuestadas (50%) considera que la digitalización "no" está relacionada con el envejecimiento activo laboral, lo que sugiere que, para muchas empresas, la digitalización todavía no se percibe como un factor relevante en este aspecto.

Un 17% opina que la digitalización está relacionada "a veces" con el envejecimiento activo laboral, indicando una conciencia parcial, pero no decisiva, sobre la influencia de la digitalización en este tema. Un 16% considera que la digitalización "sí" está relacionada con el envejecimiento activo, lo que refleja una percepción positiva en cuanto a su papel en la promoción del envejecimiento activo de los trabajadores. Además, un 18% no proporcionó información al respecto.

Aunque la mayoría de las empresas no ve la digitalización como un factor clave en el envejecimiento activo laboral, existe un debate abierto sobre el tema. La presencia de empresas que sí lo perciben como relevante y el porcentaje significativo de organizaciones/empresas que no han tomado posición al respecto indica que aún queda por explorar cómo la digitalización puede contribuir a este aspecto del bienestar laboral.

15. Utilización y aplicación de la IA

UTILIZACIÓN Y APLICACIÓN DE LA IA		
Siempre	9	7%
A veces	9	7%
No	88	66%
N/C	27	20%



La interpretación de este resultado indica que la mayoría de las empresas (66%) no utilizan la IA en sus operaciones. Esto sugiere que, en la mayoría de los casos, la IA no se considera una herramienta fundamental en el contexto de la PRL o que existen barreras para su adopción.

Por su parte, un 20% no proporcionaron información al respecto (N/C). Esta falta de respuesta podría indicar desconocimiento sobre el tema, falta de interés o políticas internas que impiden compartir información.

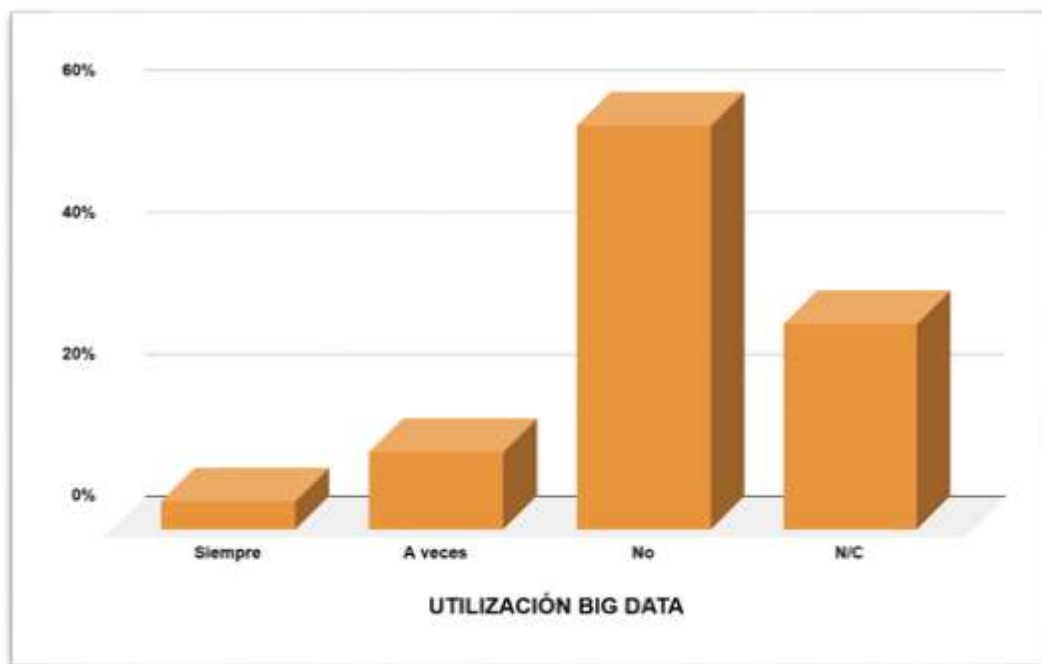
Un pequeño porcentaje de empresas utiliza la IA "Siempre" o "A veces" (7% en cada caso). Estas barras de menor altura sugieren que, aunque la adopción de la IA es limitada, existe un grupo de empresas que están explorando y utilizando esta tecnología en sus operaciones.

Así pues, la representación gráfica destaca que la no utilización de la IA es la situación más común entre las empresas participantes en el estudio. Sin

embargo, la presencia de empresas que sí la utilizan, aunque en menor proporción, y el porcentaje significativo de respuestas no contestadas, sugieren que existe potencial para una mayor adopción de la IA en el futuro.

16. Utilización BIG DATA

UTILIZACIÓN BIG DATA		
Siempre	5	4%
A veces	14	11%
No	76	57%
N/C	38	29%



Se refleja que la mayoría de las empresas (57%) "No" utilizan Big Data. Esto sugiere que, en la mayoría de los casos, Big Data no se considera una herramienta relevante o accesible en el contexto de la PRL, o que existen barreras para su adopción.

Un porcentaje considerable de empresas (29%) no proporcionaron información al respecto (N/C).

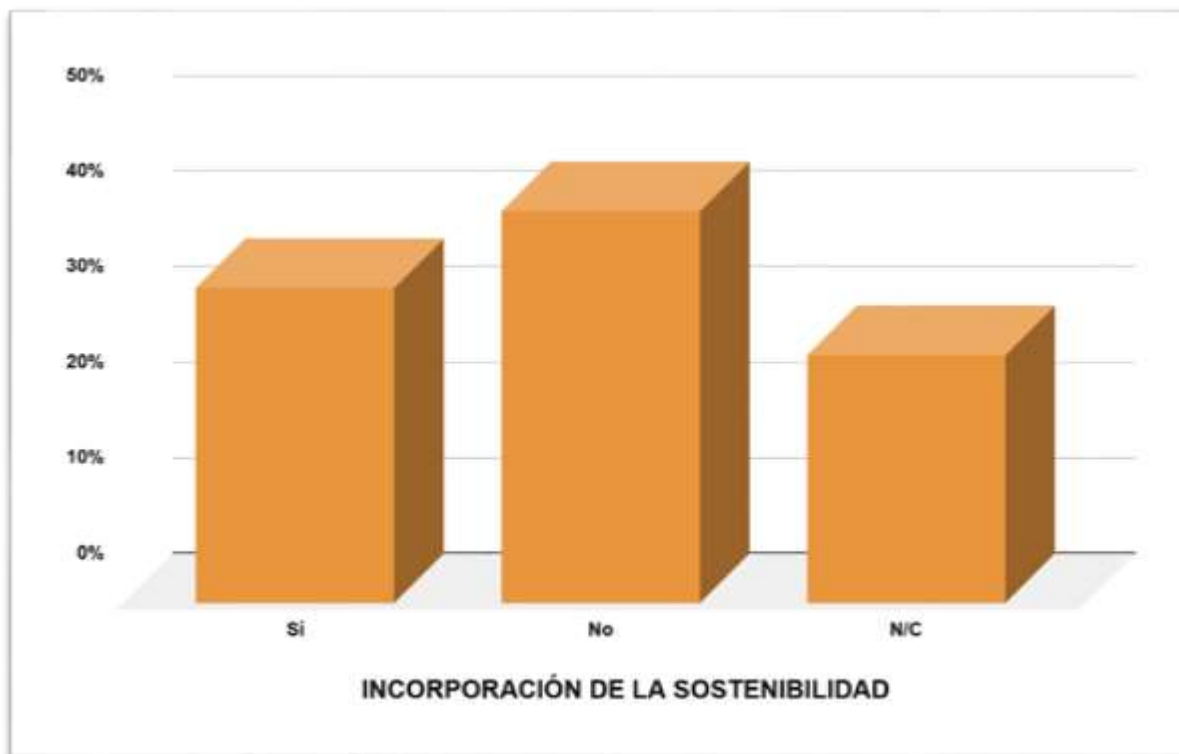
Esta falta de respuesta podría indicar desconocimiento sobre el tema, falta de interés o políticas internas que impiden compartir información.

Por otro lado, un porcentaje menor de empresas (11%) utiliza Big Data "A veces". Ello indica que, aunque existe cierta conciencia sobre la posible utilidad de Big Data, su aplicación no es sistemática en todos los procesos.

Finalmente, un pequeño porcentaje de empresas (4%) utilizan Big Data "Siempre". Esta respuesta, la más baja del gráfico, sugiere que solo un grupo minoritario de empresas ha integrado Big Data de manera habitual en sus operaciones.

17. Impacto de la Sostenibilidad/Bienestar Laboral

INCORPORACIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD		
Sí	44	33%
No	55	41%
N/C	34	26%



En relación con la incorporación de la sostenibilidad, un porcentaje importante de empresas (41%) "No" han incorporado la sostenibilidad. Esto sugiere que, en muchos casos, la sostenibilidad no se considera un aspecto prioritario o relevante en el contexto de la PRL.

Un porcentaje ligeramente menor de empresas (33%) "Sí" han incorporado la sostenibilidad. Lo que indica que una parte significativa del tejido empresarial está adoptando prácticas sostenibles en sus operaciones.

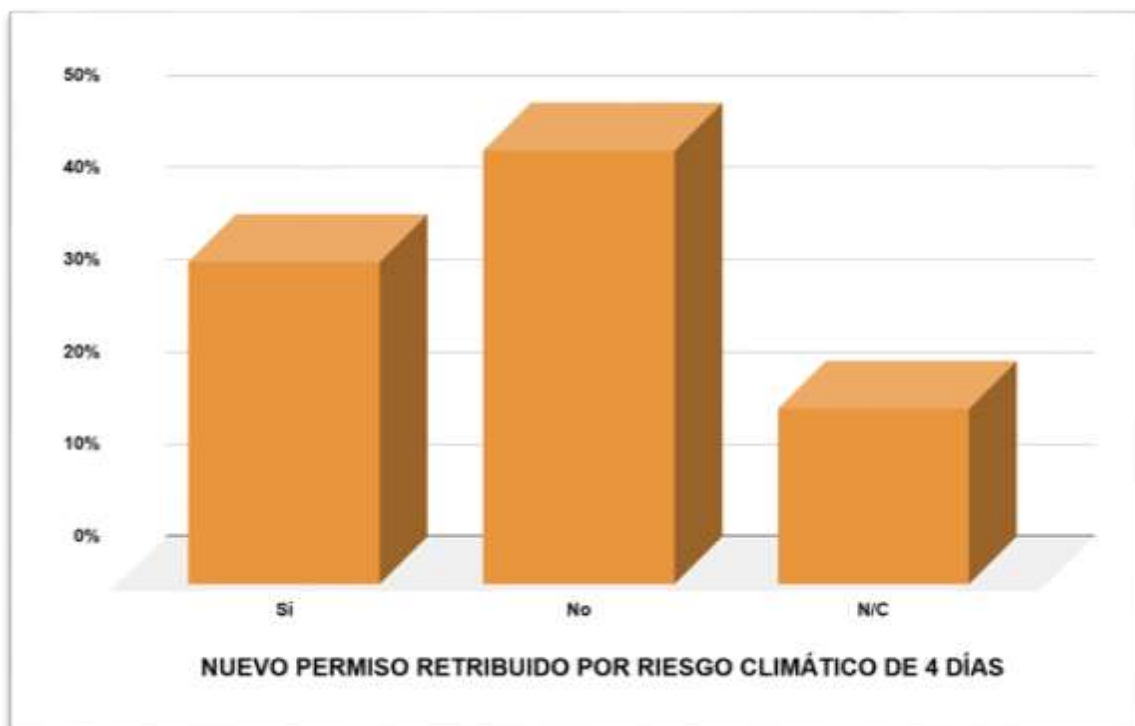
Un porcentaje considerable de empresas (26%) no proporcionaron información al respecto (N/C).

Esta falta de respuesta podría indicar desconocimiento sobre la materia o falta de integración preventiva que impiden compartir información.

En resumen, la representación gráfica destaca que la no incorporación de la sostenibilidad es ligeramente más común que su incorporación entre las empresas participantes en el estudio. Sin embargo, la presencia de empresas que sí la han incorporado y el porcentaje significativo de respuestas no contestadas sugieren que existe un debate abierto sobre el tema y que es necesario promover la adopción de prácticas sostenibles en el futuro.

18. Nuevo permiso retribuido por riesgo climático de 4 días

NUEVO PERMISO RETRIBUIDO POR RIESGO CLIMÁTICO DE 4 DÍAS		
Sí	46	35%
No	62	47%
N/C	25	19%

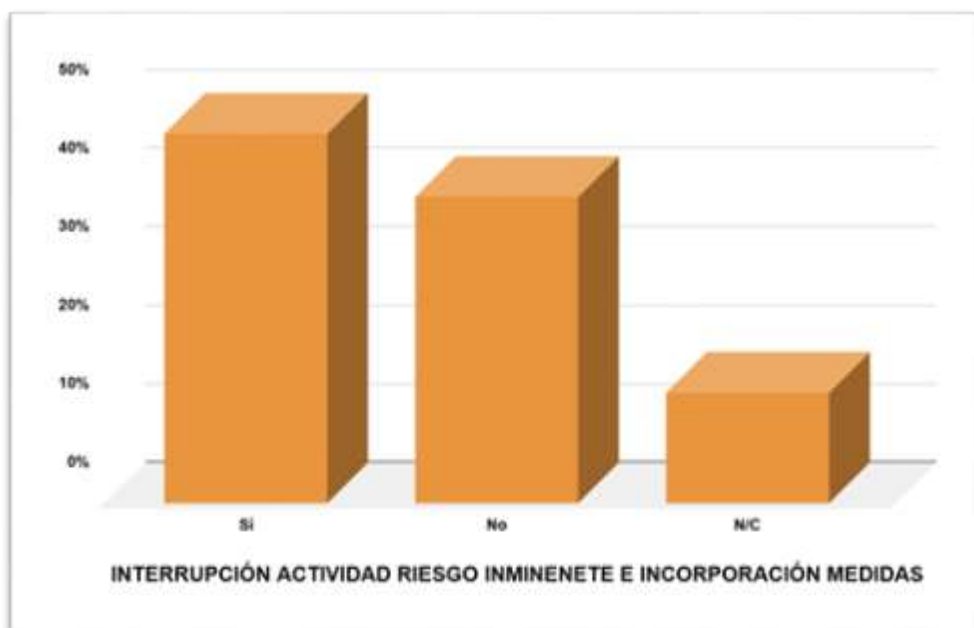


En esta gráfica se muestra que existe una considerable resistencia por parte de las empresas a la introducción del permiso retribuido por riesgo climático de 4 días, con una mayoría expresando una opinión desfavorable.

Esto pone de manifiesto la necesidad de un análisis más profundo sobre los motivos de este rechazo, que podría estar relacionado con preocupaciones sobre los costes asociados, la viabilidad práctica de la medida, la naturaleza jurídica idónea de esta institución o la necesidad de una mayor claridad en los criterios para su aplicación.

19. Interrupción actividad riesgo inminente e incorporación medidas

INTERRUPCIÓN ACTIVIDAD RIESGO INMINENTE E INCORPORACIÓN MEDIDAS		
Sí	62	47%
No	52	39%
N/C	19	14%



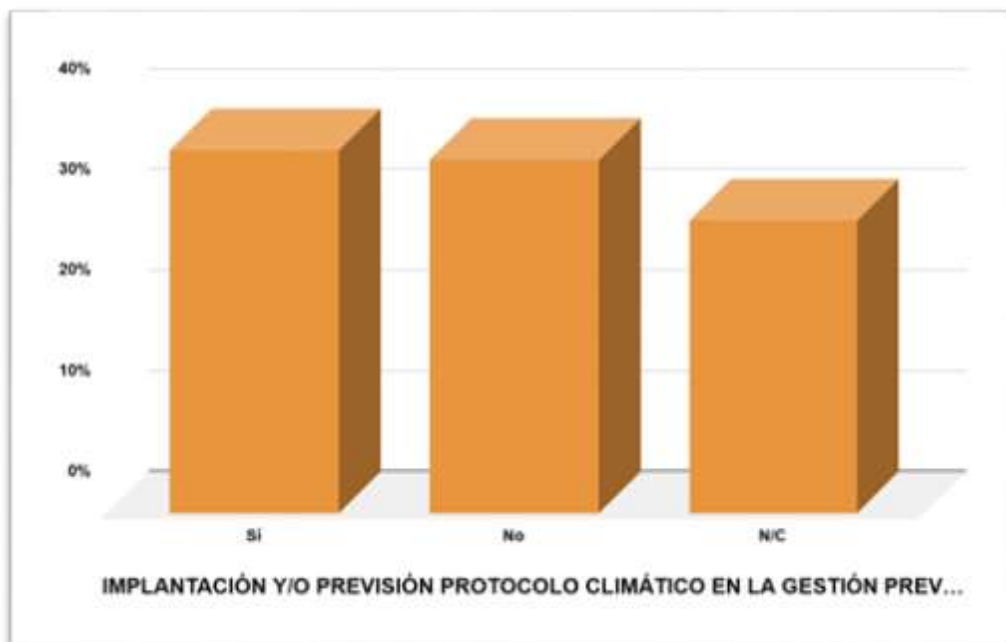
En esta gráfica se observa que existe un apoyo mayoritario (47%) por parte de las empresas a la interrupción de la actividad ante un riesgo inminente e incorporación de medidas, aunque un porcentaje significativo (39%) se muestra en contra.

Esto pone de manifiesto la importancia de analizar las razones detrás de esta oposición, que podrían estar relacionadas con dificultades prácticas en la implementación, costes asociados a la interrupción, o la necesidad de una mayor claridad en la definición de "riesgo inminente".

Además, el alto porcentaje de respuestas afirmativas resalta la importancia que las empresas le dan a la seguridad y la salud en el trabajo, priorizando la interrupción de la actividad ante un riesgo inminente.

20. Implantación y/o previsión protocolo climático en la gestión preventiva

IMPLANTACIÓN Y/O PREVISIÓN PROTOCOLO CLIMÁTICO EN LA GESTIÓN PREVENTIVA		
Sí	48	36%
No	46	35%
N/C	39	29%

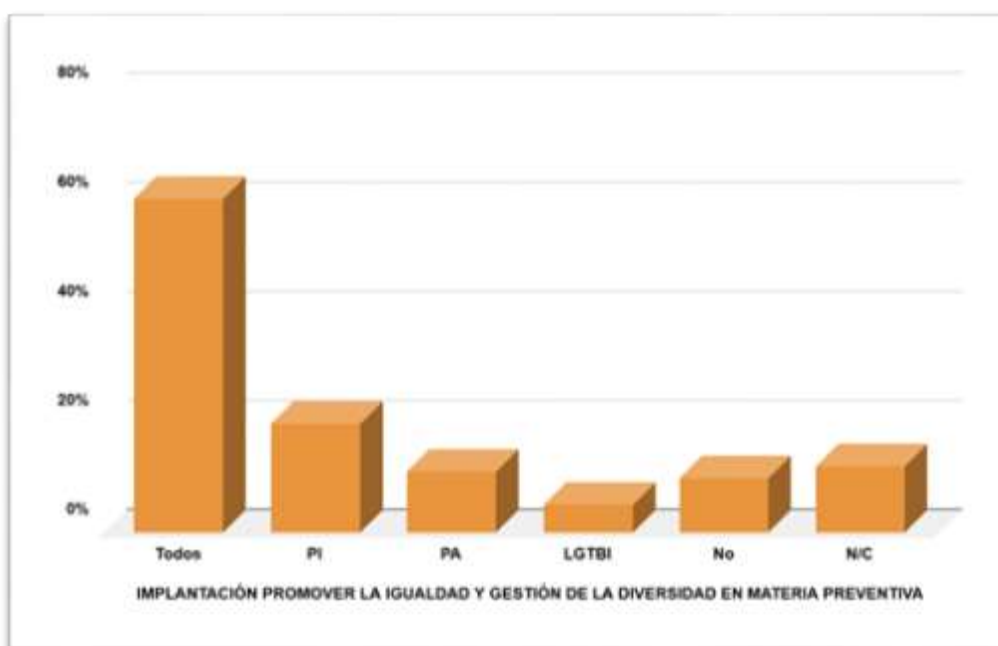


Los resultados de esta pregunta sobre la Implantación y/o previsión del protocolo climático en la gestión preventiva se sugieren que hay una división de opiniones entre las. Los porcentajes a favor y en contra son muy cercanos (36% vs 35%), lo que indica una falta de consenso clara.

Un porcentaje significativo de empresas (29%) no emitió una opinión, lo que podría sugerir falta de información o incertidumbre sobre los beneficios y costes de esta medida. Este tipo de información es crucial para las organizaciones empresariales en su esfuerzo por identificar las necesidades y preocupaciones de las PYMES en relación con la prevención de riesgos laborales, en particular los relacionados con el cambio climático, y proponer soluciones adaptadas a la realidad empresarial.

21. Implantación de la promoción de la igualdad y gestión de la diversidad en materia preventiva

IMPLANTACIÓN PROMOVER LA IGUALDAD Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN MATERIA PREVENTIVA		
Todos	77	61%
PI	26	20%
PA	14	11%
LGTBI	6	5%
No	13	10%
N/C	15	12%



Los resultados de esta encuesta sugieren que la mayoría de las empresas encuestadas (61%) han tomado medidas generales para promover la igualdad y la gestión de la diversidad en materia preventiva.

Sin embargo, la implementación de medidas específicas dirigidas a colectivos concretos (personas con discapacidad, colectivo LGTBI) es significativamente menor.

Esto podría indicar una necesidad de mayor sensibilización y apoyo a las empresas para desarrollar e implementar medidas más específicas y adaptadas a las necesidades de los diferentes grupos. Esta información es de utilidad para identificar áreas de mejora y diseñar programas de apoyo que ayuden a las PYMES a avanzar en la promoción de la igualdad y la gestión de la diversidad en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

6.3. FOCUS GROUP

El presente informe incorpora los resultados y conclusiones derivados del *Focus Group* celebrado el 6 de febrero de 2025.

Este espacio de debate, diseñado como herramienta metodológica cualitativa, tuvo por objetivo profundizar en el análisis de las obligaciones y responsabilidades empresariales previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y normativa conexas, con especial atención a su aplicación práctica en las pymes valencianas, como parte integral del presente estudio.

El propósito primordial del Focus Group fue realizar una revisión de la encuesta realizada y un análisis sobre varios aspectos críticos: el nivel de cumplimiento de la normativa de PRL por parte de las empresas, las estipulaciones incluidas en los convenios colectivos, la implementación práctica de la legislación y los desafíos que enfrentan las empresas para su cumplimiento efectivo.

Se hizo hincapié en identificar la necesidad de adaptar la normativa existente a las condiciones actuales y reales de las empresas en la Comunitat Valenciana, buscando soluciones que faciliten el cumplimiento sin imponer cargas desproporcionadas.

Además, se dedicó tiempo a la formulación de propuestas de mejora del marco normativo, con el fin de hacerlo más claro, eficiente y aplicable. Se exploró el potencial de las nuevas tecnologías y herramientas innovadoras para optimizar la gestión preventiva, con el objetivo final de disminuir la siniestralidad laboral y promover entornos de trabajo más seguros y saludables. Entre otros se hizo mención a la digitalización de procesos, el uso de la Inteligencia Artificial (IA) y el análisis de Big Data para la gestión de riesgos.

El Focus Group consistió fundamentalmente en la presentación de dos bloques. En el primero se desarrollaron los resultados de la encuesta expuestos anteriormente, tras lo cual intervinieron los asistentes presentes en la reunión.

Como se ha expuesto anteriormente en el presente estudio, los datos preliminares de la encuesta revelaron lo siguiente:

- **Tamaño de las empresas:** La mayoría de las empresas participantes se identificaron como PYMES (Pequeñas y Medianas Empresas), lo que subraya la importancia de enfocar las recomendaciones y propuestas de mejora en las necesidades específicas de este tipo de organizaciones.
- **Forma jurídica:** Predominaron las Sociedades Limitadas (S.L.), lo que refleja la estructura empresarial más común en el tejido empresarial valenciano.

- **Cargo de los encuestados:** Los cargos de gerencia fueron los más representados entre los encuestados, lo que indica un alto nivel de implicación de la dirección en las cuestiones de PRL.

- **Sectores de actividad:** Se observó una diversidad de sectores representados en la encuesta, entre los que destaca la presencia de empresas de sectores del transporte, azulejo, metal, hostelería, construcción, comercio y los servicios de limpieza, entre otros.

- **Revisión y Actualización de ERL/PAP:** En este sentido, se hizo hincapié en la importancia de la revisión y actualización periódica de las Evaluaciones de Riesgos Laborales (ERL) y la Planificación de la Actividad Preventiva (PAP) como pilares fundamentales de una gestión preventiva eficaz. Se discutió la necesidad de adaptar estos documentos a los cambios en los procesos productivos, la incorporación de nuevas tecnologías, la aparición de nuevos riesgos y la evolución de la legislación.

- **Evaluaciones Específicas:** Además de la ERL general, se consideró la realización de evaluaciones específicas para determinados riesgos, incluyendo:
 - **Riesgos Psicosociales:** Se reconoció la creciente importancia de abordar los riesgos psicosociales, como el estrés laboral, el acoso laboral y la falta de conciliación, y se exploraron metodologías para su evaluación y prevención.
 - **Riesgos Ergonómicos:** Se destacó la necesidad de evaluar los riesgos ergonómicos en los puestos de trabajo, con el fin de prevenir lesiones musculoesqueléticas y mejorar el confort y la productividad de los trabajadores.
 - **Riesgos por Estrés Térmico:** Se abordó la problemática del estrés térmico, especialmente relevante en determinados sectores

y épocas del año, y se analizaron medidas para prevenir sus efectos negativos en la salud de los trabajadores.

- **Siniestralidad Laboral:** Se analizaron los datos de siniestralidad laboral proporcionados por las empresas encuestadas, observándose lo siguiente:
 - **Porcentaje de empresas sin accidentes:** El 44% de las empresas participantes en la encuesta declararon no haber registrado ningún accidente laboral en el periodo analizado.
 - **Porcentaje de empresas con accidentes:** El 56% de las empresas sí reportaron accidentes, aunque en su mayoría fueron calificados como leves y sin daños.
 - **Accidente mortal:** Lamentablemente, se registró un accidente mortal, que fue identificado como un infarto. Este suceso subraya la importancia de la vigilancia de la salud y la promoción de hábitos de vida saludables en el ámbito laboral.
 - **Causas Comunes de Accidentes:** Se identificaron las siguientes causas como las más frecuentes en los accidentes laborales reportados:
 - ✓ **Caídas al mismo nivel:** Representaron una proporción significativa de los accidentes, lo que sugiere la necesidad de mejorar las condiciones de seguridad en los lugares de trabajo, como la señalización de obstáculos y el mantenimiento de los suelos.
 - ✓ **Golpes con equipos:** Este tipo de accidentes indica la importancia de la formación en el manejo de equipos y herramientas, así como la necesidad de utilizar equipos de protección adecuados.
 - ✓ **Sobreesfuerzos:** Los sobreesfuerzos son una causa común de lesiones musculoesqueléticas, lo que resalta la importancia de la ergonomía en el diseño de los puestos de

trabajo y la formación en técnicas de levantamiento de cargas.

- ✓ **Atropello, atrapamiento:** Representa una parte importante por detrás de las otras tres causas mayoritarias de accidentes.

Así pues, el análisis de estos datos puede permitir identificar áreas de mejora en la gestión preventiva y proponer medidas específicas para reducir la siniestralidad laboral en las empresas valencianas.

- **Vigilancia de la Salud:** Se analizó la importancia de la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, especialmente antes del inicio de la prestación de servicios, con el objetivo de detectar posibles problemas de salud que puedan ser incompatibles con el puesto de trabajo o que puedan agravarse por las condiciones laborales. Se debatió la necesidad de adaptar los protocolos de vigilancia de la salud a los riesgos específicos de cada puesto y sector de actividad.
- **Formación, Información y EPIs:** Se reafirmó la importancia de proporcionar a los trabajadores una formación e información adecuada sobre los riesgos de su puesto de trabajo y las medidas preventivas a adoptar. Asimismo, se destacó la necesidad de garantizar la entrega y el uso correcto de los Equipos de Protección Individual (EPIs) necesarios para proteger a los trabajadores de los riesgos residuales.
- **Digitalización y Envejecimiento Activo:** En este apartado, se exploró el potencial de la digitalización para mejorar la eficiencia y la eficacia de la gestión preventiva, así como para adaptarse a la nueva realidad demográfica del envejecimiento activo de la población laboral. Se discutieron herramientas como el software de gestión de PRL, las

plataformas de formación online y los dispositivos wearables para la monitorización de la salud y la seguridad de los trabajadores.

- **Inteligencia Artificial y Big Data:** Se llevó a cabo un análisis de la aplicación de la Inteligencia Artificial (IA) y el Big Data en la gestión preventiva, destacando su capacidad para analizar grandes cantidades de datos y detectar patrones que puedan ayudar a prevenir accidentes y enfermedades laborales. Así pues, se mencionaron ejemplos como la predicción de riesgos, la optimización de las rutas de evacuación y la personalización de los programas de formación.

- **Sostenibilidad:** Se consideró la incorporación de la sostenibilidad (bienestar laboral) en la gestión preventiva, reconociendo que la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores es un elemento esencial de la responsabilidad social empresarial y contribuye a la sostenibilidad a largo plazo de las organizaciones.

- **Permiso Retribuido por Riesgo Climático:** De igual manera, se analizó la obligación de informar a las personas trabajadoras sobre el nuevo permiso retribuido de 4 días por riesgo climático, establecido en el artículo 37.3.g del Estatuto de los Trabajadores. Se valoró la necesidad de establecer criterios objetivos para determinar cuándo procede la concesión de este permiso y de garantizar la transparencia y la equidad en su aplicación.

- **Interrupción de la Actividad por Riesgo Inminente:** Se abordó la obligación de informar a las personas trabajadoras sobre su derecho a interrumpir la actividad laboral en caso de riesgo inminente para su seguridad o salud, así como sobre las medidas preventivas que se deben adoptar en estas situaciones.

- **Protocolos Climáticos:** Se consideró la importancia de implantar protocolos climáticos en la gestión preventiva, con el objetivo de proteger a los trabajadores de los riesgos derivados de las condiciones meteorológicas extremas, como las olas de calor o las inundaciones.

- **Igualdad y Gestión de la Diversidad:** Se analizó la necesidad de implantar medidas para promover la igualdad y la gestión de la diversidad en materia preventiva, incluyendo la elaboración de Planes de Igualdad, la implantación de protocolos contra el acoso laboral y sexual, y la promoción de la inclusión de personas LGTBI en el ámbito laboral.

- **Propuestas de Mejora y Recomendaciones:** En esta última consulta de la encuesta, se identificaron áreas de la normativa que se deberían modificar para mejorar la gestión preventiva y reducir la siniestralidad laboral, además de otros aspectos, incluyendo:
 - Coordinación de actividades empresariales (creación de una plataforma común de datos, acceso a información para empresas, etc.).
 - Responsabilidad de transportistas. Exención.
 - Recargo de prestaciones. Aseguramiento.
 - Accidentes *in itinere*, no deberían computar.
 - Riesgos psicosociales y gestión del estrés.
 - Mayor implicación de Mutuas y Servicios de Prevención.
 - Eliminación de burocracia.
 - Control y reducción de bajas médicas desde el Servicio de Prevención, coordinación entre Mutuas y SP.

- Mayor cultura preventiva en empresas y personas trabajadoras. Información, formación y difusión obligaciones y responsabilidades.
- Cursos gratuitos formación del personal, realizar más cursos y recordatorios, concienciación del personal.
- Sanciones y responsabilidad de las personas trabajadoras.

En el II bloque se hizo una exposición breve sobre los siguientes aspectos en la prevención de riesgos laborales:

- Normativa española, entre otras, la Constitución Española y la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
- Normativa europea en la materia, y como principal, la Directiva 89/391/CEE, que contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria.
- Mención expresa a los Organismos administrativos que elaboran Guías técnicas no vinculantes, como son el Instituto Nacional de Seguridad Social en el Trabajo (INSST), y el Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT).
- Negociación colectiva, cuyo objetivo debe ser impulsar acciones de actualización de la regulación contenida en los convenios colectivos como herramienta para mejorar las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo.
- Se trataron los permisos y protocolos climáticos, y en concreto el art. 37.3.g) del ET, nuevo permiso retribuido de 4 días por riesgo climático.
- Se trató la igualdad y gestión de la diversidad en el ámbito preventivo: planes de igualdad, protocolos de acoso, LGTBI, etc.

- Incorporación de las nuevas tecnologías a la gestión preventiva, por ejemplo, la utilización de la digitalización en la nueva realidad demográfica como es el envejecimiento activo, IA, Big Data, Sostenibilidad en la gestión preventiva, etc.

- Y, por último, en este II bloque se expuso el **recargo de prestaciones** en materia de Seguridad Social, ante la imposibilidad de su aseguramiento.
 - Artículo 164 LGSS en donde se establece que no se puede asegurar.
 - Artículo 15.5 Ley 31/1995, que sí se permite concertar seguros para garantizar la prevención de riesgos.
 - Sentencia del TS 23-03-2015, Recurso 2057/2014, en donde hay un voto particular del Magistrado D. José Manuel López García de la Serrana, que concluye que el recargo sí se puede asegurar, en discrepancia con la mayoría de los Magistrados de la Sala de lo Social.

En definitiva, se hizo un repaso de las obligaciones y responsabilidades empresariales, y los nuevos retos a los que se enfrentan las empresas en la gestión preventiva en relación con la digitalización, cambio climático y permisos, igualdad, etc., y tras ello se inició una nueva ronda de intervenciones de los participantes.

CONCLUSIONES FOCUS GROUP.

En base a los resultados de la encuesta desarrollados en el primer bloque, y la exposición normativa y obligacional llevada a cabo en el segundo bloque, los asistentes al FOCUS realizaron una serie de intervenciones que han proporcionado una perspectiva de la situación actual en materia de PRL en las empresas valencianas, así como una base sólida para proponer mejoras y recomendaciones específicas.

Por lo que, en función de ello, vamos a destacar las aportaciones y valoraciones más relevantes, tal y como las expresaron sus autores:

- Dar mayor preeminencia a la negociación colectiva. Durante las intervenciones se dan opiniones en el sentido que se la están cargando. Según el sector hay que revisar y regular conforme a esa actividad. La negociación colectiva es básica en materia preventiva y no se está plasmando en los convenios colectivos. Los convenios colectivos deben regular comisiones de investigación, con nombramiento de órganos de instrucción, etc., para que empresas pequeñas acudan al convenio colectivo aplicable.
- La negociación colectiva está bien sobre el papel, pero la realidad es que no existe, los sindicatos dicen e imponen (siguiendo con la línea del Gobierno), y las empresas claudican.
- El Gobierno quiere sindicalizar las empresas con la normativa que se está aprobando.

- Coordinación de las actividades empresariales, regular un marco normativo y desarrollarlo mediante la negociación colectiva. Es fundamental regular este aspecto en la gestión preventiva.
Excesiva burocracia, hay distintas plataformas para la coordinación, según la Administración competente y actividad, diferentes recursos preventivos, por lo que sería conveniente unificar ese procedimiento para que los documentos estuvieran en una sola Administración Pública, única plataforma CAE. No hay conexión entre la normativa y la práctica.

- Burocracia y documentación excesiva en materia preventiva, con dossiers que a veces no se ajustan a la necesidad de la empresa, por lo que se debe simplificar la documentación y llegar a ser prácticos.
No obstante, para cumplir con la normativa vigente se procura tener más documentación que menos para cubrir las responsabilidades, aunque sea excesiva, por la probable complicación que puede tener la empresa ante la ITSS o en los Tribunales, y para evitar las responsabilidades que pudiera tener el SP.
Sería importante poder tener evaluaciones de riesgos reducidas de 8-10 hojas, concretando los riesgos específicos de la empresa y su actividad, pero cuando hay un accidente laboral eso no sirve ante la ITSS y los Juzgados, y tanto la empresa como el SPA tienen una responsabilidad, por eso las evaluaciones tienen casi 200 hojas.
Se mira hacia fuera, nos centramos en cumplir con la excesiva documentación, y no se mira hacia dentro para revisar lo que ocurre en la práctica y corregir los posibles desajustes y riesgos reales existentes.

En la evaluación de riesgos y en la coordinación de actividades empresariales, el intercambio de papeles es lo habitual, pero no se observa ni se analiza la realidad tanto del centro de trabajo, riesgo del puesto, etc., que no se soluciona con la simple preparación de documentación.

El intercambio de papeles solo sirve para confirmar si está hecha la vigilancia de la salud, la formación e información está entregada a la persona trabajadora, pero el riesgo real a la hora de efectuar el trabajo no está delimitado.

En el caso de las actividades relacionadas con la subcontratación, las personas trabajadoras no leen la documentación, debe existir una mayor responsabilidad, no hacen caso y la responsabilidad es de la empresa.

Habría que reformar la normativa para simplificar procesos, que haya mayor formación e información, e introducir evaluaciones elementales, pero ese aspecto habría que delimitarlo y definirlo de forma muy clara.

Las pymes tienen la documentación necesaria, pero ¿quién la aplica?, habrá que poner medios, personas técnicas, lo primero es evitar los riesgos. Si no hay riesgos no se pueden evaluar.

- El recargo de prestaciones no se puede asegurar, es una responsabilidad cuasi objetiva. Se debería poder asegurar como ocurre en los seguros de convenio.
- Lo que no se sepa de donde viene, recae siempre en la empresa. El margen de maniobra de las empresas es muy pequeño. Tienen mucha responsabilidad.
- Existe excesiva normativa y dispersa, que es cada vez más difícil de gestionar. Según el tamaño de la empresa se aplica de forma distinta en la práctica.

- Las pymes, que es el 90% del tejido empresarial de la Comunitat Valenciana, tienen problemas en ese sentido, al contrario de las grandes empresas que tienen acceso a herramientas y mecanismos con más facilidad para la gestión preventiva. Hay que dar mayor apoyo a las pymes.
- Riesgos psicosociales y de gestión del estrés. Se quiere solucionar en el ámbito empresarial el problema que pueda tener la persona trabajadora fuera de la empresa.
- La actuación de la ITSS suele ser con una idea preconcebida.
- El procedimiento de trabajo puede ser verbal o escrito, a pesar de la insistencia de la ITSS en que sea escrito y, en caso contrario, no lo tiene en cuenta.
La ITSS exige procedimientos de trabajo para todo si ha existido un accidente de trabajo.
- Artículo 29 LPRL se regula las obligaciones de las personas trabajadoras, es necesario darle la relevancia que en la práctica no está teniendo, por lo que es necesario incidir más en el compromiso e implicación del personal. Resulta conveniente modificar la normativa.
- La responsabilidad de las personas trabajadoras en la práctica es muy poca, no hay una regulación específica para sus incumplimientos, toda la responsabilidad es para la empresa.
- Sancionar a las personas trabajadoras que no cumplan con sus obligaciones preventivas, especialmente en supuestos de imprudencia temeraria.

- Imprudencia temeraria de las personas trabajadoras en los accidentes laborales, debe existir una mayor regulación y definición de esta, la empresa debe probar la imprudencia temeraria, lo cual es imposible, ejemplo del conductor que choca con un muro.

La responsabilidad en los accidentes de trabajo siempre es de la empresa al 100% conforme se establece en la normativa que la empresa tiene que prever las distracciones por una falta de diligencia e incluso de negligencia.

Hay que aplicar el sentido común, como, por ejemplo, el caso de un accidente laboral donde la persona trabajadora se quita la línea de vida. Por lo que, no se tendría que trasladar la responsabilidad a la empresa en esas situaciones, hay imprudencias que no se pueden prever.

- Absentismo debe ser controlado, pero por quién: Mutuas, Servicios de Prevención, INSS, etc.
- Debería existir una mayor coordinación entre los diferentes organismos competentes después de una baja médica. Hay limitaciones o no en las tareas cuando se vuelve de una incapacidad temporal. En otros países la reincorporación es paulatina, alargar los procesos de baja en ocasiones es contraproducente.
- El caso de las bajas de IT prolongadas es un problema para todos, hay una incertidumbre sobre ello y va a más con la normativa pendiente de publicarse. Debe intervenir el Servicio de Prevención en esos casos ante incapacidades permanentes, ineptitudes sobrevenidas, etc.
Por ello, el Servicio de Prevención tiene una mayor responsabilidad, pero para que se cumpla lo que dice el SP, debe tener también una mayor potestad.

Responsabilidad de la empresa en la transmisión de la información al SP. Debe existir una mayor regulación legal en este aspecto y se debe abordar una simplificación normativa sobre todo ello.

- Las organizaciones empresariales deben ayudar a las pymes en prevención de riesgos, los Servicios de Prevención van desbordados.

Al respecto, en ocasiones un técnico de prevención tiene 200-300 empresas para visitas anuales que están planificadas. No tienen tiempo para asesorar, en la práctica dejan la carpeta y se van.

Habría que bajar las ratios para los designados y delegados de prevención. Se deben cumplir unos protocolos y hacer unas comisiones en las empresas de 4-5 personas trabajadoras, en esos casos, ¿quién formará la comisión?

En esas situaciones, volvemos a la negociación colectiva, dado que los convenios colectivos sí pueden recoger disposiciones para grandes empresas y pymes. El propio convenio debería regular una comisión similar a la paritaria para empresas pequeñas que no tienen suficiente estructura.

En ese orden de cosas, se recuerda que hay una plataforma para que el propio empresario realice el curso básico y se gestione la prevención de riesgos que en la práctica no se utiliza.

El coste económico de un SPA en una micropyme es muy pequeño, por lo que la empresa prefiere esa seguridad y no tener un autoservicio con un curso básico en materia preventiva.

- El permiso climático regulado recientemente no hacía falta.
- Cultura preventiva desde los colegios.
- En el marco jurídico normativo, se destacó la importancia de que haya un debate abierto con los Interlocutores Sociales y la Mesa Negociadora para transmitir las mejoras necesarias en la normativa.

PROPUESTAS Y MEJORAS FOCUS GROUP

En definitiva, las propuestas y mejoras planteadas en el FOCUS se sintetizan en las siguientes:

- Incidir en la excesiva responsabilidad que tienen las empresas.
- Exceso normativo: hay que poner el foco en la legislación, es abundante, pero la solución no es crear más, sino simplificarla. La LPRL tiene ya 30 años, se ha perdido el concepto y origen de la prevención.
- Posibilidad de asegurar el recargo de prestaciones. Necesidad de la modificación normativa.
- Hay que trabajar más en la negociación colectiva, como por ejemplo, el control de ingesta de alcohol. En el sector transporte no han tenido éxito estas medidas que se han incluido. En el caso de los pilotos se hacen controles, aunque el procedimiento es susceptible de perfeccionarse: en el transporte en ocasiones se llevan mercancías peligrosas, por lo que es necesaria una regulación que se aplique.
- Potenciar la cultura preventiva desde la base de la enseñanza y en toda la sociedad.

- La definición de imprudencia temeraria tiene una cubierta normativa muy frágil y es inviable probarla ante la ITSS o un Juzgado. Al final la responsabilidad acaba siendo siempre de la empresa con la calificación de imprudencia profesional. Si hay un accidente laboral siempre es culpa de la empresa, pero no se incide en lo que ha hecho la empresa para no tener más accidentes, la responsabilidad se debería repartir.
- Creación de aplicaciones móviles para evitar distracciones, se requieren inversiones muy grandes.
- Simplificación de la burocracia, y mayor implicación de las personas trabajadoras.
- Unificación de la plataforma de coordinación de actividades preventivas, simplificación de la burocracia en esta materia.
- Facilitar la gestión preventiva a las pymes pues no tienen capacidad (económica, organizativa ni estructural) para cumplir con todas las exigencias que exige la normativa laboral, lo cual no ocurre en la jurisdicción penal cuyos conceptos jurídicos están delimitados de forma clara y es mucho más garantista, por lo que habría que aplicar sus principios generales en los accidentes y la responsabilidad de las empresas.
- Objetivo final, conseguir la siniestralidad cero.

7. MEJORAS DIRIGIDAS A LAS PYMES

Tras la exposición de los principales aspectos, obligaciones y responsabilidades en la prevención de Riesgos Laborales y tras el desarrollo de la normativa que regula dicha materia, se expondrán a continuación las recomendaciones de mejora dirigidas principalmente a las PYMES, con el objetivo de optimizar sus condiciones de trabajo y garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

1. Fortalecimiento de la prevención de riesgos laborales en las PYMES

Como primer punto de mejora, se propone el **fortalecimiento de la prevención de riesgos laborales en las PYMES**. Esto se propone con el objetivo de optimizar las condiciones laborales y garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Como se ha ido mencionando a lo largo del presente estudio, la prevención de riesgos laborales constituye un pilar fundamental para la sostenibilidad y competitividad de las empresas, por lo que resulta necesario e importante fortalecer la aplicación de la normativa vigente, así como implementar medidas que faciliten su cumplimiento efectivo.

Si nos atenemos al contexto socioeconómico y laboral actual, es fundamental implementar estrategias dirigidas a la protección de las personas trabajadoras más vulnerables, así como a la gestión efectiva de los riesgos emergentes en el entorno laboral. Esto incluye, entre otros, a personas trabajadoras de mayor edad, menores, aquellas con contratos temporales o de Empresas de Trabajo Temporal (ETT), personas con discapacidad, empleadas del hogar y quienes retornan a su puesto de trabajo tras períodos prolongados de baja laboral.

Del mismo modo, es esencial desarrollar medidas preventivas enfocadas en riesgos de alta preocupación, ya sea por su amplio impacto, como los riesgos ergonómicos y musculoesqueléticos, o por su gravedad y recurrencia, como las caídas a distinto nivel y los derivados del uso de maquinaria y equipos de trabajo.

La transformación digital y la economía emergente han generado nuevas formas de trabajo que requieren una actualización y adaptación de la normativa y medidas preventivas. Es crucial anticiparse a estos cambios y garantizar que las personas trabajadoras cuenten con un entorno seguro, especialmente en sectores donde la digitalización ha modificado las condiciones laborales tradicionales.

Además, el progresivo envejecimiento de la población trabajadora exige políticas públicas que hagan compatible la prolongación de la vida laboral con condiciones de trabajo seguras y saludables, fortaleciendo el conocimiento de las empresas para respaldar la capacidad laboral de las personas trabajadoras de edad avanzada.

Entre las acciones recomendadas se encuentran:

1. Fomentar la integración de la perspectiva de edad en la gestión preventiva de las empresas.
2. Impulsar la mejora de los protocolos de vigilancia de la salud, considerando el envejecimiento de la población trabajadora y los nuevos desafíos en materia de prevención de riesgos laborales.
3. Promover la mejora de la seguridad vial, impulsando, en su caso, planes de movilidad en las empresas con el objetivo de reducir la siniestralidad y fomentar la sostenibilidad.

2. Promover la renovación o adaptación de maquinaria y equipos de trabajo antiguos.

La obsolescencia de maquinaria y equipos de trabajo representa un desafío crítico para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, incrementando el riesgo de accidentes laborales y afectando la productividad y competitividad de las PYMES.

Es por ello por lo que es imperativo fomentar la modernización de los equipos mediante la implementación de programas de apoyo financiero y asesoramiento técnico dirigidos a las empresas que requieran actualizar sus infraestructuras.

Para lograrlo, se recomienda la creación de incentivos económicos por parte de la Administración que se mencionarán más adelante, tales como subvenciones o líneas de financiación preferente, con el fin de facilitar a los empresarios la adquisición de equipos que cumplan con los estándares de seguridad y eficiencia energética.

Además, es crucial impulsar la formación de las personas trabajadoras en el manejo seguro de los nuevos equipos y tecnologías, asegurando una correcta adaptación a los cambios en los procesos productivos y reduciendo el margen de error en su uso.

La transición hacia maquinaria y equipos más modernos también debe considerar criterios de sostenibilidad, promoviendo el uso de tecnología que minimice el impacto ambiental y reduzca la exposición a agentes contaminantes en el entorno laboral.

3. Promover la mejora de la seguridad vial.

Se recomienda impulsar, en su caso y dependiendo del tamaño medio del sector de actividad, planes de movilidad dentro de las empresas para mejorar la seguridad vial y reducir la siniestralidad laboral derivada del tráfico.

Para ello, se deben coordinar acciones con organismos competentes para integrar medidas de prevención en la planificación de movilidad urbana e interurbana.

También es clave fomentar la reorganización de los horarios laborales para evitar horas punta, incentivar el uso del transporte público o medios sostenibles y proporcionar formación en seguridad vial a las personas trabajadoras.

4. Investigación y sensibilización sobre riesgos emergentes

Es importante que se lleven a cabo estudios y la difusión de información sobre los riesgos laborales emergentes vinculados a las nuevas formas de trabajo, digitalización, cambio climático y demográfico, y el impacto de las nuevas tecnologías en la seguridad laboral. En este sentido, se propone la creación de espacios de divulgación y capacitación donde se den a conocer estos riesgos, así como la implementación de programas de formación específicos que ayuden a las empresas a adaptarse a estas nuevas realidades.

Se deben implementar campañas de sensibilización y difusión de buenas prácticas dirigidas a empresarios y personas trabajadoras, además de generar espacios de capacitación que ayuden a las PYMES a adaptarse a estas nuevas realidades.

Asimismo, se deben establecer mecanismos de inspección y verificación para garantizar que las empresas que accedan a programas de renovación de

maquinaria cumplan con las normativas vigentes en materia de prevención de riesgos laborales.

5. Implementar medidas de teletrabajo seguras

Elaborar y ofrecer guías y recursos para la adaptación de las condiciones de trabajo remoto a la normativa de prevención de riesgos laborales.

De esta manera, las empresas deben establecer protocolos claros sobre ergonomía, horarios laborales, desconexión digital y seguridad en el entorno doméstico para reducir los riesgos asociados al teletrabajo. Delimitar el lugar de trabajo para evitar extensiones de responsabilidad por AT.

6. Incorporar la perspectiva de edad en la gestión preventiva

En esta recomendación se incide sobre la importancia de que el fomento de las estrategias de prevención incluya criterios específicos para personas trabajadoras de mayor edad, con especial atención a la adaptación de sus puestos de trabajo y protocolos de vigilancia de la salud.

Así pues, es fundamental promover programas de formación y capacitación continua para que los trabajadores puedan mantenerse actualizados en sus funciones y reducir el impacto de posibles limitaciones físicas con el tiempo.

7. Incluir la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales

Se reitera la importancia de que se deben adoptar medidas que contemplen las diferencias en los riesgos laborales entre hombres y mujeres, así como erradicar situaciones de acoso laboral y garantizar un entorno de trabajo seguro para todas las personas. Las mujeres trabajan a menudo en diferentes sectores en los que las condiciones de trabajo y los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo son diferentes de los de los hombres.

Esto, sumado al hecho de que a menudo desempeñan funciones distintas incluso dentro del mismo sector o profesión, genera factores de riesgo diferenciados para hombres y mujeres. Además, algunas personas se enfrentan al acoso sexual en el entorno laboral.

Con el fin de abordar la dimensión de género en la seguridad y salud en el trabajo y de luchar contra el acoso, en especial el sexual, deben diseñarse acciones que fomenten activamente el pleno respeto de los principios de igualdad de género y no discriminación.

Asimismo, es fundamental adoptar medidas que eliminen la violencia y el acoso en el mundo laboral y potenciar la inclusión de la perspectiva de género en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Esto incluye la elaboración de estudios sobre diferencias en las condiciones laborales, la promoción de planes de igualdad y la implementación de protocolos eficaces de prevención y actuación ante el acoso en el trabajo.

8. Desarrollo de campañas de sensibilización en embarazo y lactancia

No cabe olvidar la importancia que conlleva el desarrollo de las iniciativas que informen sobre la prevención de riesgos laborales específicos durante el embarazo y la lactancia, asegurando la protección de las trabajadoras en estas condiciones.

Para ello, se recomienda establecer espacios de trabajo adecuados, promover medidas de flexibilidad horaria y garantizar que las empresas cuenten con políticas que protejan la salud de las madres trabajadoras.

9. Impulso a la formación en prevención de riesgos laborales.

Se recomienda promover programas de formación de calidad tanto para empresarios como trabajadores, asegurando que la prevención de riesgos laborales sea una parte fundamental de la cultura corporativa.

Esta formación debe ser práctica y adaptada a la realidad del sector de actividad, promoviendo también la utilización de tecnologías para facilitar su acceso y aplicación efectiva.

Con todo ello, la adopción de estas estrategias específicas para las PYMES permitirá que estas empresas, que constituyen el **grueso del tejido productivo de la Comunitat Valenciana**, dispongan de **herramientas adecuadas** para mitigar riesgos, reducir la siniestralidad laboral y fomentar entornos de trabajo seguros y saludables.

8. RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS EN MATERIA DE GESTIÓN PREVENTIVA DIRIGIDAS A LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, INTERLOCUTORES SOCIALES, PARTES NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EMPRESAS.

El presente estudio ha permitido analizar en profundidad el marco normativo, las obligaciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales (PRL), así como los principales desafíos que enfrentan las empresas, especialmente las PYMES, en su aplicación.

Asimismo, se han analizado documentos en materia preventiva elaborados por distintas organizaciones empresariales donde se formulan distintas propuestas de mejora.

A partir de dicho análisis, se han identificado aspectos clave que requieren atención y propuestas de mejora para garantizar un entorno laboral más seguro y eficaz, que pasamos a exponer en el último capítulo del presente estudio.

1. Actualizar el sistema preventivo valenciano.

Entendiendo el sistema preventivo valenciano como el conjunto de instituciones, organismos y agentes públicos y privados con capacidad de actuación en materia de prevención de riesgos laborales, resulta imprescindible dotarlo de los recursos necesarios y garantizar su coordinación.

Se recomienda seguir potenciando el diálogo social a través de la aprobación de marcos estratégicos en prevención de riesgos laborales en la Comunitat Valenciana, que asuma el Gobierno autonómico mediante el correspondiente acuerdo del Consell y publicarla en el DOGV para asegurar su implementación.

También se debe conocer el estado de los servicios de prevención en las empresas y dotarles de los marcos normativos preventivos y sanitarios adecuados para fortalecer su calidad.

2. Potenciar la negociación colectiva en PRL.

Es clave fomentar la incorporación de contenidos de prevención de riesgos laborales en los convenios colectivos, incluyendo aspectos como la desconexión digital y la gestión del bienestar mental.

La Ley 31/1995 permite mejorar la prevención de riesgos laborales mediante convenios colectivos. Para lograr avances sustanciales en seguridad y salud en el trabajo, se deben actualizar los convenios colectivos con materias como la desconexión digital y la prevención de adicciones, así como la implicación y colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes legales en la gestión preventiva. Se sugiere fomentar la negociación colectiva y convocar anualmente subvenciones que respalden estas iniciativas.

3. Fortalecer la gestión de los riesgos psicosociales.

La carga mental en el trabajo ha aumentado debido a las nuevas formas de organización. Es esencial diseñar y aplicar estrategias específicas para abordar estos riesgos. Se encomienda potenciar la difusión de conocimientos, guías y aplicaciones informáticas, desarrollar campañas de sensibilización y fomentar métodos de evaluación de riesgos psicosociales en las empresas.

4. Mejorar la coordinación con la Inspección de Trabajo.

Se debe fortalecer la función de asistencia técnica de la Inspección de Trabajo garantizando una supervisión más eficiente y homogénea en la aplicación de la normativa preventiva.

Además, se propone la creación de un órgano de información, consulta y participación institucional sobre las actuaciones de la Inspección en la Comunitat Valenciana, además de fomentar la coordinación con otras administraciones.

5. Facilitar la simplificación administrativa y reducción de cargas burocráticas.

La simplificación de la legislación en PRL no debe limitarse únicamente a los aspectos normativos, sino que debe extenderse a la carga administrativa que soportan las empresas.

Es necesario reducir la carga burocrática mediante la eliminación de trámites innecesarios y la digitalización de procedimientos. Se recomienda desarrollar herramientas eficaces de autoevaluación para que las empresas verifiquen su cumplimiento normativo y agilizar la concesión de permisos y subvenciones relacionadas con la seguridad laboral.

En la actualidad, las empresas enfrentan numerosas obligaciones documentales, muchas de ellas repetitivas, trámites obsoletas e ineficaces, por lo que su eliminación contribuiría a una gestión más ágil y eficiente.

Para reducir estas cargas, se proponen las siguientes medidas:

- **Sustitución de documentación por declaraciones responsables** sujetas a comprobación posterior.
- **Renovación automática o proactiva de licencias y permisos** o ampliación de su validez temporal.
- **Establecimiento de umbrales mínimos** por debajo de los cuales las PYMES y MICROPYMES queden exentas de ciertas cargas administrativas.
- **Eliminación de la obligación de aportar documentos o datos que ya obren en poder de la Administración**, previa autorización del interesado.
- **Reducción del volumen de documentación exigida**, garantizando que solo se solicite la información estrictamente necesaria.
- **Unificación y simplificación de formularios administrativos** para evitar duplicidades.
- **Reducción de la frecuencia en la presentación de datos o informes**, permitiendo su consolidación en plazos más amplios.
- **Fomento de la digitalización y automatización de trámites** para minimizar desplazamientos y evitar la presentación repetitiva de documentos.

Uno de los principales problemas administrativos se observa en la **coordinación de actividades preventivas empresariales**, especialmente en lo que respecta a los trabajadores autónomos. La exigencia de documentación excesiva genera una pérdida de recursos y tiempo, especialmente en aquellos casos donde los trabajadores no cuentan con medios ni formación adecuada para gestionar estos trámites. Esta problemática es particularmente visible en la aplicación del Real Decreto 171/2004, que regula la coordinación de actividades empresariales y que debería ser revisado para reducir su carga burocrática.

Además, la diversidad de criterios interpretativos entre las distintas Administraciones (Central, Autonómica y Local) y los órganos administrativos competentes (Inspección de Trabajo, Ministerio Fiscal, órganos judiciales) provoca disparidades en la documentación exigida según el territorio o funcionario que realice la supervisión. Esta falta de uniformidad dificulta la gestión empresarial y genera un entorno de incertidumbre regulatoria en la gestión preventiva.

- **Reformulación de la Documentación Preventiva.**

El actual modelo de prevención de riesgos laborales ha evolucionado hacia un sistema excesivamente formalista, donde la documentación administrativa ha adquirido una relevancia desproporcionada en comparación con el contenido técnico. Este enfoque genera un sistema confuso, costoso y de baja eficiencia.

Se recomienda:

1. **Reorientar la documentación preventiva para que sea más práctica y útil**, eliminando el exceso de formalismo innecesario.
2. **Priorizar el contenido técnico sobre el administrativo**, asegurando que los informes de PRL respondan a necesidades reales de prevención y no solo al cumplimiento normativo.
3. **Reducir la complejidad de los procedimientos documentales**, evitando redundancias y minimizando costes para las empresas.

6. Revisar la normativa sobre coordinación de actividades empresariales y simplificación práctica.

En este sentido, se propone modificar la legislación vigente para simplificar la coordinación de actividades sin comprometer la seguridad laboral. Recomendación importante aquí es la creación de modelos estandarizados para la gestión preventiva en entornos con múltiples empresas y promover el uso de plataformas digitales para facilitar el intercambio de información.

La legislación vigente sobre coordinación de actividades empresariales ha generado un exceso de burocracia y complejidad en las relaciones entre compañías, sin que ello haya demostrado un impacto real en la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores. En muchos casos, los requisitos formales dificultan el desarrollo normal de la actividad empresarial sin aportar valor efectivo a la prevención de riesgos.

Propuestas de Mejora en la Coordinación Empresarial.

- **Revisión** de la normativa de coordinación de actividades empresariales para simplificar procedimientos y eliminar cargas administrativas innecesarias.
- **Implementación de una declaración responsable** como mecanismo para certificar el cumplimiento de obligaciones preventivas, reduciendo burocracia sin afectar la seguridad.
- **Clarificación de la respuesta** de las empresas ante la falta de documentación sobre la discapacidad de los trabajadores, estableciendo protocolos claros en situaciones donde los empleados no presentan información médica relevante.

- **Regulación específica para comunidades de propietarios**, ya que la coordinación de actividades en este ámbito presenta desafíos particulares que requieren soluciones adaptadas.

7. Fomentar la colaboración institucional en prevención de riesgos.

Se debe fortalecer la coordinación entre administraciones, instituciones sanitarias y organismos educativos para integrar la seguridad y salud laboral como un objetivo transversal.

Así mismo, se recomienda continuar impulsando el Diálogo Social incluyendo los acuerdos adoptados por el Consejo General del INVASSAT.

Por otro lado, se ha de reiterar la importancia de la Prevención de Riesgos Laborales en nuestro territorio. La PRL es un elemento fundamental dentro del sistema de relaciones laborales y un pilar esencial en la competitividad y sostenibilidad de las empresas. Sin embargo, persisten dificultades en su implantación efectiva, especialmente en las PYMES, debido a la falta de recursos, desconocimiento normativo y carga burocrática.

Se recomienda reforzar la integración de la PRL en la gestión empresarial y fomentar la cultura preventiva en todas las organizaciones, asegurando que la prevención se perciba como una inversión y no como una carga administrativa. Además, la concienciación de las personas trabajadoras y la formación continua en seguridad y salud son esenciales para reducir la siniestralidad y mejorar las condiciones de trabajo.

8. Recargo de prestaciones.

Como ya se ha desarrollado ampliamente en el presente estudio, el recargo de prestaciones es una figura de suma importancia y de las más más controvertidas dentro del sistema de seguridad y salud laboral.

El recargo de prestaciones económicas derivadas de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales es una figura con una doble naturaleza, sancionatoria e indemnizatoria, que busca penalizar a las empresas que incumplen las medidas de seguridad.

Sin embargo, su origen en la Ley de Accidentes de 1900 lo convierte en un mecanismo desfasado que no se ajusta a la realidad del sistema actual de prevención de riesgos laborales.

La normativa vigente, específicamente el artículo 164 de la LGSS, establece que dicho recargo debe ser asumido directamente por el empresario infractor y que su aseguramiento está prohibido, lo que supone una carga financiera significativa, especialmente para las PYMES.

En contraste, el artículo 15.5 de la LPRL permite la contratación de seguros para la prevención de riesgos laborales, generando una contradicción normativa que ha sido objeto de debate doctrinal y jurisprudencial.

Problemática del Recargo en la Actualidad.

La aplicación del recargo de prestaciones ha generado diversas problemáticas en el ámbito empresarial y jurídico:

- **Impacto económico desproporcionado:** La obligación de asumir directamente el recargo puede comprometer la viabilidad de las PYMES, llevándolas incluso al cierre en casos de indemnizaciones elevadas.
- **Ausencia de aseguramiento:** A diferencia de otros riesgos laborales, el recargo no puede ser cubierto por un seguro, lo que genera inseguridad financiera y dificulta la planificación económica de las empresas.
- **Falta de eficacia en la reducción de la siniestralidad:** No se ha demostrado que la existencia del recargo haya contribuido a la mejora de los índices de accidentes laborales.
- **Incoherencia normativa:** Existen discrepancias entre la LGSS y la LPRL, lo que ha llevado a interpretaciones contradictorias en los tribunales.

Propuestas de Reforma.

Dada la situación actual, es necesario reformar la regulación del recargo de prestaciones para ajustarla a la realidad laboral y económica de las empresas.

Se proponen las siguientes medidas:

A. Eliminación del recargo de prestaciones:

- Se recomienda suprimir el recargo de prestaciones por su carácter anacrónico y su impacto negativo en las empresas, especialmente en las PYMES.
- Esta medida permitiría alinear el sistema de responsabilidades con un modelo de prevención más eficaz y menos punitivo.

B. Permitir su aseguramiento:

- En caso de no eliminarlo, se propone modificar el artículo 164 de la LGSS para permitir la cobertura del recargo mediante seguros, en consonancia con el artículo 15.5 de la LPRL.
- Esto reduciría la carga económica sobre las empresas y garantizaría el pago de las prestaciones sin poner en riesgo la continuidad del negocio.

C. Aplicación proporcional y diferenciada:

- Se debe revisar el criterio de imposición automática del recargo, considerando la gravedad del incumplimiento y si la empresa ha adoptado medidas preventivas adecuadas.
- En casos donde el accidente se haya producido por negligencia del trabajador, y no por incumplimientos de la empresa, se debería eximir o reducir la aplicación del recargo.

D. Mayor claridad y uniformidad en la normativa:

- Es fundamental armonizar la regulación del recargo para evitar contradicciones entre la LGSS y la LPRL.
- La creación de guías interpretativas y criterios homogéneos facilitaría la aplicación de la norma y reduciría la litigiosidad.

E. Comparativa Internacional y Viabilidad de la Reforma:

A nivel internacional, el recargo de prestaciones no tiene equivalentes en la mayoría de los sistemas de seguridad social europeos, lo que demuestra su singularidad y posible ineficacia. Únicamente en Portugal existe un mecanismo similar, aunque con diferencias sustanciales en su aplicación.

La eliminación o modificación del recargo en España alinearía el sistema con los modelos europeos más avanzados, donde la prevención y la compensación de los trabajadores accidentados se gestionan de manera más equilibrada, sin imponer cargas excesivas a las empresas.

Se debería analizar la supresión de la figura del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad, por considerarlo un elemento que genera una importante distorsión en el sistema de responsabilidades. Se trata de una responsabilidad anacrónica (su origen se remonta a la ley de accidentes de 1900), cuyo impacto económico resulta inasumible para muchas pymes y que sobredimensiona las responsabilidades punitivas.

Además, se propone la valoración de la aptitud de las personas para responder a las exigencias psicofísicas de los puestos de trabajo, con el objeto de asignar a los puestos con requisitos específicos las personas más adecuadas.

Y, en todo caso, subsidiariamente, si lo anterior no se llevara a cabo, se debería optar por su aseguramiento, atendiendo a las siguientes razones:

- Es patente el riesgo que para innumerables pequeñas empresas resulta de la imposibilidad de asegurar el recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad.
- Atendiendo a la situación anterior, también existe el riesgo de que el daño producido no sea resarcido, por la imposibilidad de su abono que desaparezcan algunos o todos los puestos de trabajo de la empresa afectada.
- Permitir el aseguramiento del recargo no conlleva perjuicio alguno, sino que, a la inversa, ayuda al trabajador a su percepción, y al empresario no le lleva a una situación cercana a su desaparición.

Por consiguiente, se debe proponer la reforma normativa para suprimir el recargo, o suprimir el apartado 2 del artículo 164 permitiendo su aseguramiento en consonancia con el art. 15.5 LPRL.

En conclusión, la reforma del recargo de prestaciones es una necesidad urgente para garantizar un sistema de prevención más justo y eficiente. Tanto su eliminación como su aseguramiento representan soluciones viables que permitirían mejorar la seguridad laboral sin generar perjuicios económicos desproporcionados para las empresas.

9. Coordinación en Materia de Emergencias.

El artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que las empresas deben analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar medidas adecuadas en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores. Para ello, se debe designar al personal encargado y garantizar su formación, además de coordinarse con servicios externos para garantizar una respuesta rápida y eficaz.

Por otra parte, la gestión de emergencias en el entorno laboral requiere una mayor integración con la planificación preventiva de las empresas. Se proponen las siguientes medidas:

- **Incorporación de la coordinación de emergencias** en los planes de prevención de las empresas para garantizar una respuesta eficaz ante incidentes.
- **Fomento de simulacros conjuntos** entre empresas ubicadas en una misma área industrial para mejorar la preparación y cooperación en caso de emergencias.

- **Simplificación de los procedimientos administrativos** para la acreditación de planes de emergencia en PYMES, facilitando su cumplimiento sin generar cargas innecesarias.
- **Medidas de Emergencia y coordinación en polígonos industriales.** Muchas empresas situadas en enclaves industriales y polígonos empresariales carecen de una coordinación efectiva **externa** en materia de emergencias debido a la concurrencia de competencias entre organismos como Industria, Protección Civil y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Esta falta de integración genera ineficiencias y aumenta el riesgo en situaciones de emergencia.

10. Coordinación y competencias de las Administraciones Públicas en materia preventiva.

Adentrándonos en la coordinación que debe de haber en relación con la prevención de riesgos laborales, la normativa de prevención de riesgos laborales forma parte de la legislación laboral y, por tanto, es competencia exclusiva del Estado. Sin embargo, su transversalidad involucra también a ámbitos sanitarios y educativos, cuyas competencias están en manos de las Comunidades Autónomas.

Esta distribución genera diferencias en la aplicación de la normativa entre territorios, creando inseguridad jurídica para las empresas con actividad en varias Comunidades Autónomas.

En la práctica, una empresa puede encontrarse con que una medida válida en una Comunidad Autónoma es sancionable en otra, lo que dificulta la gestión preventiva y eleva los costos administrativos.

Asimismo, algunas Comunidades Autónomas consideran que la normativa estatal establece solo unos mínimos y, sobre ella, introducen regulaciones adicionales, lo que puede generar desigualdades y obstáculos a la unidad de mercado.

Necesidad de Criterios Homogéneos y Coordinados.

Para mitigar estos problemas, se recomienda la adopción de criterios interpretativos claros, únicos y consensuados por parte de la Administración.

Además, se debe evaluar la coordinación y metodología de las Estrategias de Seguridad y Salud en el Trabajo en el ámbito autonómico, asegurando una alineación real con la Estrategia Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Actualmente, no existe armonización entre la vigencia y contenido de las diferentes estrategias autonómicas, lo que limita su efectividad.

Por ello, se deben impulsar mecanismos de coordinación entre las administraciones competentes en los ámbitos laboral, sanitario e industrial para garantizar la coherencia en la aplicación normativa y evitar distorsiones en su interpretación.

11. Plan de Prevención de Riesgos Laborales, Evaluación y Planificación.

Es fundamental mejorar la calidad de la documentación preventiva para que sea práctica, sencilla y adaptada a los riesgos reales de la empresa y su tamaño. La Guía Técnica del INSST proporciona herramientas para la simplificación documental en materia de prevención de riesgos, pero esta simplificación debería extenderse a todas las obligaciones preventivas para facilitar su cumplimiento, especialmente en PYMES.

Mejorar y clarificar las obligaciones empresariales de sectores de actividad específicos, como es el caso de la ayuda a domicilio para personas en situación de dependencia, previstas en el Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre.

12. Equipos de Trabajo y Medios de Protección.

En este sentido, es necesario delimitar con mayor precisión las obligaciones y responsabilidades de las personas trabajadoras en la utilización adecuada de equipos de trabajo y medios de protección.

Ya sabemos que el uso incorrecto de estos elementos puede comprometer la seguridad y generar responsabilidades innecesarias para la empresa. Por ello, se recomienda establecer criterios claros sobre el uso adecuado y las sanciones aplicables en caso de incumplimiento por parte de las personas trabajadoras.

13. Formación de las Personas Trabajadoras.

La falta de claridad en los criterios que definen la suficiencia y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales genera incertidumbre para las empresas y coloca al empresario en una situación de indefensión al justificar la implementación de la formación.

Revisión y Adecuación de la Formación en PRL.

Por otra parte, la formación en prevención de riesgos laborales sigue presentando deficiencias en su contenido, metodología y aplicación práctica. Se han identificado diversas áreas de mejora, entre ellas:

- Adaptar los contenidos formativos a las necesidades reales de las empresas, evitando la excesiva teorización.

- Coordinar mejor a los agentes responsables de la elaboración de planes de formación para evitar la repetición innecesaria de contenidos.
- Modificar los Anexos IV, V y VI del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) conforme a las propuestas de la CNSST aprobadas en 2022, para adaptarlos a los avances tecnológicos y nuevas necesidades del mercado laboral.
- Reconocer dentro de las funciones de nivel básico la capacitación para proporcionar información y formación a los trabajadores sobre las evaluaciones de riesgos.
- Fomentar la combinación de formación teórica y práctica mediante el uso de herramientas online interactivas que equilibren la adquisición de conocimientos y la capacitación en entornos simulados. Impulsar, por lo tanto, una formación más práctica y adaptada a la realidad laboral.
- Implementar sistemas de trazabilidad de la huella formativa de los trabajadores para garantizar que la formación sea efectiva y reconocida en diferentes empresas.
- Incorporar avances científicos y tecnológicos en los programas formativos.
- La insuficiencia de formación práctica en los másteres universitarios de PRL.
- La falta de formación específica en PRL en grados universitarios y formación profesional.
- La escasa adaptación de la formación a las necesidades de cada sector productivo.
- Garantizar que la formación incluya tanto conocimientos técnicos como habilidades para promover comportamientos seguros.

- Mejorar la coordinación entre los distintos agentes responsables de la formación para evitar duplicidades.
- Fomentar la actualización continua de la formación en PRL para quienes desempeñan funciones específicas en este ámbito.
- Integrar la prevención de riesgos laborales en todos los niveles educativos, desde la enseñanza obligatoria hasta la formación universitaria y profesional.
- Diseñar políticas de apoyo a la formación en PYMES y microempresas.
- Establecer mecanismos que permitan la trazabilidad y reconocimiento de la formación recibida por los trabajadores.
- Reforzar la formación dirigida al colectivo empresarial/mandos intermedios

14. Vigilancia de la Salud y su relación con la PRL.

Esta obligación empresarial plantea desafíos en su aplicación práctica que requieren mejoras normativas.

Existe una contradicción entre la importancia de la vigilancia de la salud y la voluntariedad de los reconocimientos médicos, especialmente en casos donde la seguridad de la persona trabajadora o de terceros puede verse comprometida.

En efecto, la normativa actual establece la voluntariedad de los reconocimientos médicos salvo en casos específicos en los que sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o cuando puedan constituir un riesgo para terceros.

Sin embargo, dada la relevancia de la vigilancia de la salud en la prevención de riesgos laborales, se recomienda:

- Analizar la coherencia entre la importancia que se otorga a la vigilancia de la salud y la voluntariedad de los reconocimientos médicos.
- Crear un listado de situaciones en las que el reconocimiento médico sea obligatorio, especialmente en sectores donde el estado de salud del trabajador pueda afectar a la seguridad de otras personas (ej. transporte, manejo de maquinaria peligrosa). **Definiendo los supuestos en los que el reconocimiento médico debe ser obligatorio**, basándose en la evaluación de riesgos.
- Propiciar la elaboración de un historial médico laboral que solo sea accesible al personal sanitario autorizado de mutuas, seguridad social y servicios de prevención, lo que permitiría una gestión más eficiente sin comprometer la privacidad.
- Simplificar los trámites administrativos para que las PYMES puedan acreditar la imposibilidad de adaptar un puesto de trabajo tras un dictamen de "no apto".
- Facilitar la acreditación de la imposibilidad de adaptación de puestos en pymes, evitando cargas burocráticas innecesarias.
- Que sea contenido disponible a la negociación colectiva.

En definitiva y por todo lo expuesto en el presente informe, la vigilancia de la salud debe adaptarse a las necesidades de cada sector y empresa, garantizando una aplicación realista y efectiva de la normativa.

El fortalecimiento de la prevención de riesgos laborales requiere una estrategia integral que abarque **una mejor coordinación administrativa, una vigilancia de la salud más eficaz y una mayor seguridad jurídica para las empresas.**

Es fundamental equilibrar la protección de los trabajadores con la sostenibilidad de las empresas, evitando cargas desproporcionadas y promoviendo una cultura preventiva basada en la responsabilidad compartida.

La implementación de estas mejoras permitirá **reducir la siniestralidad, mejorar la calidad del empleo y garantizar un entorno laboral más seguro y eficiente**, adaptado a las necesidades del tejido empresarial y a los avances tecnológicos y sociales.

15. Integración de la PRL en la Organización Empresarial.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), en línea con la Directiva Marco, establece la necesidad de integrar la prevención en la gestión productiva de las empresas. Sin embargo, esta integración debe ir más allá del simple cumplimiento normativo, implicando la incorporación efectiva de medidas preventivas en los procesos de trabajo.

Para lograrlo, es necesario:

- Desarrollar una planificación preventiva basada en la identificación y evaluación de riesgos.
- Asignar los recursos materiales y humanos adecuados para implementar medidas preventivas efectivas.
- Involucrar a todos los niveles jerárquicos de la empresa en la cultura preventiva.
- Fomentar la colaboración activa de todos los trabajadores en la gestión preventiva.
- Diseñar políticas específicas de apoyo a microempresas y PYMES, incluyendo formación, asesoramiento y guías de actuación.

16. Protección social vs prevención. Delimitación del accidente de trabajo.

La relación entre la protección social y la prevención de riesgos laborales ha sido objeto de debate, ya que ambas disciplinas tienen objetivos y enfoques distintos.

Mientras que la prevención busca evitar que se produzcan accidentes y enfermedades laborales mediante la adopción de medidas de seguridad y salud, la protección social tiene un carácter reparador, proporcionando cobertura y asistencia a las personas trabajadoras que han sufrido daños en el ejercicio de su actividad laboral.

- **Diferencias entre el Enfoque Preventivo y el Enfoque Reparador.**

El artículo 4.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) define el "daño derivado del trabajo" como "las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo".

Adicionalmente, la Disposición Adicional Primera de la misma ley establece que deben considerarse los conceptos de accidente de trabajo y enfermedad profesional conforme a la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).

La Seguridad Social, en su función de protección social, incorpora dentro del concepto de accidente de trabajo situaciones que no siempre guardan una vinculación directa con la ejecución de la actividad laboral. Esto ha generado inseguridad jurídica para las empresas, que en muchas ocasiones se ven obligadas a asumir responsabilidades que exceden el ámbito de la prevención estrictamente laboral.

En este sentido, la jurisprudencia ha jugado un papel clave en la determinación de qué casos pueden considerarse accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, dado que la normativa no siempre establece criterios claros y diferenciados entre el ámbito preventivo y el reparador.

Desde la perspectiva empresarial, sería conveniente establecer una definición de accidente de trabajo enfocada exclusivamente en la prevención, separándola del concepto de accidente como contingencia protegida dentro del sistema de Seguridad Social. Esta delimitación permitiría que las obligaciones del empresario en materia de prevención de riesgos laborales se circunscribieran al ámbito en el que efectivamente tiene capacidad de actuación y control.

- **Responsabilidad Empresarial y su Delimitación.**

El artículo 14 de la LPRL establece el derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, este principio debe interpretarse dentro de los límites de la capacidad organizativa y de dirección del empresario. No se puede extender la responsabilidad empresarial a situaciones en las que la persona trabajadora, aun habiendo recibido la formación y cualificación necesarias, incurra en una negligencia grave que derive en un accidente de trabajo.

Por otro lado, el término "garantizar" utilizado en la legislación puede interpretarse de manera demasiado amplia, generando una carga desproporcionada para las empresas. Sería recomendable ajustar la redacción normativa para que las exigencias preventivas sean viables y estén alineadas con estándares objetivos y realistas. Además, se debe reforzar la idea de que la prevención de riesgos laborales es una responsabilidad compartida, donde los trabajadores deben asumir un papel activo en su propia seguridad y salud laboral.

Asimismo, se considera necesario incorporar en el artículo 28 de la LPRL una mención explícita a las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención, reforzando su papel como sujetos responsables del cumplimiento de las medidas preventivas.

- **Compatibilidad entre Responsabilidad Preventiva y Penal.**

Actualmente, la normativa establece una responsabilidad empresarial que, en algunos casos, puede resultar excesiva o desproporcionada. En el ámbito penal, se ha observado un incremento de la actividad de la Fiscalía en relación con el delito de riesgo, lo que genera incertidumbre y desincentiva la inversión en prevención por parte de las empresas.

Se propone limitar la responsabilidad penal del empresario a aquellos supuestos en los que haya una negligencia grave y manifiesta en la gestión de la seguridad y salud laboral. En este sentido, sería recomendable potenciar el principio de mínima intervención penal, reservando la aplicación de sanciones penales a los casos en los que realmente se produzca una conducta dolosa o gravemente imprudente.

Además, en aras de garantizar la coherencia normativa, se debería incluir como sujetos responsables de infracciones en materia de prevención a los propios trabajadores cuando incumplan sus obligaciones en esta materia.

En definitiva, en la actualidad, la normativa contempla responsabilidades para la empresa, los servicios de prevención, la Administración y otros agentes, pero no establece un marco claro de obligaciones para las personas trabajadoras en el cumplimiento de las medidas preventivas.

Propuestas de Mejora.

Para mejorar la coherencia entre la protección social y la prevención de riesgos laborales, se proponen las siguientes medidas:

- **Diferenciación clara entre el concepto de accidente de trabajo desde el punto de vista preventivo y desde el punto de vista de la Seguridad Social**, evitando que se transfieran cargas que no son estrictamente preventivas a las empresas.
- **Revisión del artículo 14 de la LPRL para acotar la responsabilidad del empresario** en función de su capacidad real de organización y control del trabajo.
- **Modificación del artículo 28 de la LPRL** para establecer de forma más clara las responsabilidades y deberes de los trabajadores en materia de prevención.
- **Refuerzo del principio de mínima intervención penal**, limitando la responsabilidad penal del empresario a casos de negligencia grave.
- **Incorporación de las personas trabajadoras como sujetos responsables en la normativa sancionadora**, garantizando que todos los actores involucrados en la PRL asuman su parte de responsabilidad.

La consecuencia inmediata que se extrae de este apartado es que la prevención de riesgos laborales y la protección social deben ser complementarias, pero no deben confundirse ni superponerse en términos de responsabilidades y obligaciones.

Es fundamental establecer una diferenciación clara entre ambos ámbitos para garantizar un sistema de prevención eficaz y equilibrado, en el que las empresas puedan gestionar sus obligaciones sin asumir cargas desproporcionadas y las personas trabajadoras reciban la protección adecuada sin desincentivar su implicación en la gestión de su propia seguridad y salud en el trabajo.

17. Obligaciones de los Fabricantes, Importadores y Suministradores.

El artículo 41 de la LPRL establece que los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo tienen la obligación de garantizar que estos no representen un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones recomendadas.

Asimismo, deben asegurarse de que los productos y sustancias químicas utilizadas en el ámbito laboral estén correctamente etiquetados y envasados, permitiendo su conservación segura y la identificación clara de los riesgos que implican para los trabajadores.

Además, estos agentes tienen la responsabilidad de proporcionar información precisa sobre la correcta utilización de los equipos y productos, las medidas preventivas necesarias y los riesgos laborales asociados tanto a su uso normal como a su manipulación inadecuada.

En lo que respecta a los elementos de protección para los trabajadores, los fabricantes, importadores y suministradores deben garantizar su efectividad siempre que se usen según sus recomendaciones. Para ello, deben suministrar información detallada sobre los riesgos que protegen, el nivel de seguridad que ofrecen y la manera adecuada de utilizarlos y mantenerlos.

El/la empresario/a, por su parte, está obligado a transmitir toda esta información a los trabajadores de manera comprensible, asegurando su correcta aplicación en el entorno laboral.

En caso de que un empresario/a sea sancionado por deficiencias atribuibles al fabricante, importador o suministrador, se propone establecer un procedimiento que le permita repercutir la sanción a estos agentes, incluyendo una tipificación específica en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) para garantizar la responsabilidad de los fabricantes en estos casos.

18. Responsabilidades Empresariales e Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El art. 43 de la LPRL establece la actuación inspectora a través de requerimientos para la subsanación de deficiencias según criterio del funcionario actuante: se propone que las actas de requerimiento se puedan recurrir/impugnar por el mismo procedimiento ordinario que las actas de liquidación o de infracción y con carácter general, debido a que en muchas ocasiones no son escritos de mero trámite que recuerden obligaciones empresariales incontrovertidas sino que contienen advertencias o requerimientos fruto de la interpretación del inspector actuante que pueden incurrir en abuso o falta de justificación, por lo que se incurriría en indefensión si no se permite esta vía, al tener que esperar al procedimiento de impugnación de la propuesta de acta dimanante del requerimiento.

Se ha visto a lo largo del desarrollo de este estudio que la complejidad del marco normativo en prevención de riesgos laborales hace imprescindible una mayor coordinación entre Administraciones, tanto a nivel material como organizacional y territorial.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) no solo debe ejercer su función de vigilancia y control, sino también reforzar su papel de asesoramiento técnico a las empresas, garantizando criterios homogéneos en todo el territorio nacional.

19. Obligaciones y responsabilidades de las personas trabajadoras.

Ante riesgo grave e inminente: en esta materia se deberían deducir mayores obligaciones y responsabilidades para las personas trabajadoras, atendiendo a su capacidad de autoparalización de su actividad, incluso no siguiendo las instrucciones de la empresa ante fenómenos meteorológicos adversos.

Limitar la responsabilidad empresarial cuando la persona trabajadora tiene la formación y cualificación necesaria y se produce un AT por negligencia y/o imprudencia profesional.

Mayores responsabilidades de la persona trabajadora cuando no utiliza los equipos de protección puestos a su disposición por la empresa.

20. Naturaleza jurídica del permiso climático.

El artículo 37. 3 g) del Estatuto de los Trabajadores establece un permiso retribuido y no recuperable de hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

Debería protegerse mediante una prestación pública en atención a lo previsto en el art. 15 CE relativo a la obligación de los poderes públicos de velar por la vida e integridad física de la población en casos de catástrofes y fenómenos adversos de imposible o improbable previsión e inevitables (es decir, por fuerza mayor) o, en todo caso, y como estaba previsto para el permiso covid-19, tener el carácter de recuperable.