MANUAL INFORMATIVO DE PRL:

VII PLAN DIRECTOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2025-2028



+PREVENCIÓN=
+SALUD+SEGURIDAD

Con la financiación de la Comunidad de Madrid

Comunidad de Madrid

UGT Madrid

"El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en la elaboración de este material en el marco del VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2025-2028 y no se hace responsable de los contenidos del mismo ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. El material elaborado recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión".

Realiza: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente. UGT-Madrid.

Edita: UGT-Madrid.

Imprime: Fragma Reprografía, S.L.

INDICE

PRESENTACIÓN SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE 5

PRESENTACIÓN. 08

CAPÍTULO 1: METODOLOGÍA. 11

CAPÍTULO 2: DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN PREVENTIVA DE LA COMUNIDAD DE MADRID. 12

2.1. Breve referencia a la situación del mercado de trabajo en la Comunidad de Madrid. 12

2.2. Nota aclaratoria respecto a los períodos de referencia analizados en el diagnóstico de la situación preventiva de la Comunidad de Madrid 13

2.3. Análisis de la siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid. 14

2.4. Accidentes investigados. 37

2.5. Análisis de los accidentes de trabajo atendiendo al sexo. 39

2.6. Análisis territorial de la siniestralidad. 46

2.7. Análisis de las enfermedades profesionales. 49

2.8. Análisis de las patologías no traumáticas. 55

2.9. Marco europeo y nacional. 56

2.10. Resultados de la I encuesta de condiciones de seguridad y salud en el trabajo de la Comunidad de Madrid. 57

2.11. Conclusiones 65

CAPÍTULO 3: MISIÓN Y VISIÓN. 69

CAPÍTULO 4: ÁMBITO TERRITORIAL Y TEMPORAL. 70

CAPÍTULO 5: EJES ESTRATÉGICOS. 71

EJE 1: Tolerancia cero contra los comportamientos de riesgo y las condiciones de trabajo inseguras. 71

EJE 2: Promover prácticas y hábitos saludables en los centros de trabajo 74

EJE 3: Promover la integración de la prevención mediante la mejora de la gestión preventiva de las empresas y las administraciones públicas con especial atención a los riesgos emergentes, a las Pymes y a los empresarios autónomos. 76

EJE 4: Mejorar el asesoramiento y control de la actividad de las entidades especializadas.

EJE 5: Consolidar la cultura preventiva en la sociedad madrileña mediante la generación y difusión del conocimiento. 80

EJE 6: Mejorar la eficacia de las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales y fortalecer el papel de los interlocutores sociales 81

EJE 7: Adaptar la prevención de riesgos laborales a la diversidad. 83

CAPITULO 6: SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y REVISIÓN. 84

CAPÍTULO 7: FINANCIACIÓN. 90

ANEXO: PLAN ESTRATÉGICO DE SUBVENCIONES. 91

ACTUACIONES DE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT MADRID 95

ACTUACIONES DE ASESORAMIENTO: RESULTADOS DE LAS VISITAS DE ASESORAMIENTO PLD 2025 UGT-MADRID 97

Visitas de sensibilización / Puerta Fría Empresas 98
Visitas Sensibilización / Puerta fría Autónomos y Autónomas 99
Visitas específicas de Enfermedades Profesionales 100
Visitas específicas de Organización del Trabajo como Factor de Riesgo 101
Visitas específicas de Planificación de la Actividad Preventiva 102
Entrevistas específicas de Enfermedades Profesionales 103
Entrevistas específicas de Organización del Trabajo como Factor de Riesgo 104
Entrevistas específicas de Planificación de la Actividad Preventiva 105
Conclusiones 106

PROPUESTAS DE UGT-MADRID. 114

PUBLICACIONES DE LA SECRETARIA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DURANTE 2025. 117

PRESENTACIÓN SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

El Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales es un acuerdo que nace del diálogo social y está consensuado entre el Gobierno y los interlocutores sociales más representativos de la Comunidad de Madrid **(CEIM, CCOO y UGT Madrid).** En él se refleja el compromiso para la mejora de las condiciones de seguridad y salud de todas las personas trabajadoras, convirtiéndose **en una herramienta valiosa en la lucha contra la siniestralidad laboral en nuestra región.**

En el mes de febrero de 2025 firmamos el VII PLAN DIRECTOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2025-2028, cuyo principal objetivo es reducir la siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid, ya que, aunque continuamos siendo una de las Comunidades Autónomas con menor índice de incidencia de España, hay que seguir trabajando para lograr que algún día podamos decir "cero accidentes". Han pasado ya más de 20 años desde que se aprobara el I Plan Director (año 2002), y comprobamos como a lo largo de estos años ha sido un instrumento efectivo para la reducción de los accidentes de trabajo en nuestra Comunidad.

A pesar de esta reducción los accidentes laborales y las enfermedades del trabajo siguen produciéndose, y suponen un grave problema por su magnitud humana, social y económica. Quiero destacar, por encima de todo, el coste humano que representa la pérdida de salud e incluso el fallecimiento de personas trabajadoras por el simple hecho de ejercer o ir a su puesto de trabajo. Para UGT-Madrid la lucha contra la siniestralidad laboral es un objetivo de primer orden y ha de serlo también para Administraciones, organizaciones empresariales y las propias empresas.

Según los datos provisionales de accidentalidad proporcionados por el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo correspondientes al periodo enero-diciembre 2025, en la Comunidad de Madrid se produjeron un total de 87.617 accidentes de trabajo y fallecieron 86 personas trabajadoras. La mayor parte de estos accidentes están provocados por causas prevenibles, y urge actuar sobre ellas.

Respecto de las enfermedades en el trabajo, según datos proporcionados por el Observatorio de Enfermedades Profesionales (CEPROSS) del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en 2025 se comunicaron un total de 1164 enfermedades profesionales en la Comunidad de Madrid. De este total, 658 se han producido con baja y 506 fueron sin baja. 554 partes se notificaron por trabajadores varones y 610 partes por mujeres trabajadoras. Por grupos, el grupo 2 "Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos", sigue siendo en el que mayor número de partes médicos con baja y sin baja se comunican, un total de 782 patologías. Destacar el reducido número de enfermedades que se comunican en el grupo 6 "Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinógenos", siendo 7 patologías en total en 2025.

Desde UGT-Madrid creemos que existe una infranotificación y un infrareconocimiento de las enfermedades profesionales, ya que muchas de las patologías que se derivan al sistema público de salud se hacen como enfermedades comunes. Esto ocasiona un grave perjuicio para las personas trabajadoras; la primera de ellas, la reducción de la prestación económica con motivo de

la baja médica; para la sociedad y para las empresas, porque lo que no se declara no existe, y por lo tanto, no se reconoce ni se previene. Las enfermedades profesionales y su reconocimiento, es una de las asignaturas pendientes de la prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid ante la falta de datos reales.

Los cánceres de origen profesional, las patologías derivadas de los riesgos psicosociales y muchos de los trastornos musculoesqueléticos siguen sin declararse como enfermedades relacionadas con el trabajo, aun teniendo signos evidentes de ello por las causas que la generan.

En UGT-Madrid consideramos que las principales causas de siniestralidad en nuestra región son:

- ✓ Las nuevas formas de organizar el trabajo, el miedo a perder el empleo, el desempleo, la parcialidad, en definitiva, **la precariedad** como factor de riesgo laboral.
- ✓ **La escasa gestión de la prevención de riesgos laborales en algunas empresas.**
- ✓ **Los nuevos riesgos emergentes** derivados de la evolución demográfica, de la transición digital y las nuevas formas de organización del trabajo, así como de la transición ecológica.
- ✓ **La necesidad de incorporar** la diversidad y la perspectiva de **género.**
- ✓ **Falta de formación e información** de las personas trabajadoras y sus representantes.
- ✓ **Falta de cultura preventiva** en la ciudadanía.

Por estos motivos las **actuaciones que estamos realizando** y que vamos a demandar en los próximos años están principalmente dirigidas:

- ✓ **Informar, divulgar y sensibilizar** a toda la ciudadanía.
- ✓ Reforzar actuaciones preventivas y de asesoramiento entre las personas trabajadoras y los representantes sindicales.
- ✓ **Formación** a personas trabajadoras.

Las organizaciones sindicales somos pieza clave en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo y en la difusión de la cultura preventiva. Está demostrado que **donde hay representación sindical hay mayor implantación de medidas de prevención de riesgos laborales.**

Este VII Plan Director ha recogido los principales riesgos que tenemos en el actual escenario: los riesgos asociados a la transición ecológica, digital y demográfica, las enfermedades profesionales, los riesgos psicosociales y ergonómicos, los colectivos vulnerables, la perspectiva de género, la formación, o mejora del sistema preventivo, entre otros.

Esperemos que todas las actuaciones que hemos planificado en este convenio 2025-2026, mejoren la situación de la siniestralidad laboral y la salud de las personas trabajadoras madrileñas y sean una herramienta útil para delegados y delegadas sindicales y personas trabajadoras de cara a que tengan un mayor conocimiento de sus derechos y de mejora en el día a día en beneficio

de salud laboral de todas las personas trabajadoras.

Desde UGT-Madrid estamos convencidos que, con la firma de este nuevo acuerdo y los convenios que lo desarrollan, podremos continuar avanzando en una mayor implantación de la prevención de riesgos laborales en las empresas, así como defender la salud y la seguridad de las personas trabajadoras madrileñas, mejorando las condiciones de trabajo de todas ellas.

Desde la Secretaria de Salud Laboral de UGT-Madrid quiero agradecer a todos los equipos del que se componen las diferentes organizaciones, así como de la propia Administración que han negociado éste VII Plan Director, destacando la dedicación y el buen trabajo realizado y empleado para su desarrollo, especialmente al Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST), donde desde el primer momento, han apoyado nuestras propuestas en relación con las acciones a ejecutar respecto de la Prevención de Riesgos Laborales en nuestra comunidad.

Fdo.: Pedro Fuentes Tejero
Secretario de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT Madrid

PRESENTACIÓN

El VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid para los años 2025-2028 es el instrumento que define las líneas estratégicas básicas de las políticas públicas en materia de prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid, orientadas a incrementar el nivel de protección de la seguridad y salud en el trabajo, en cumplimiento de los mandatos, recogidos en los artículos 40.2 de la Constitución Española y 5 de Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Este nuevo Plan viene a consolidar las acciones implementadas en ejecución de los sucesivos planes directores aprobados desde el año 2001, que han permitido el incremento del desarrollo económico y la competitividad de las empresas madrileñas acompañado de una mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral en nuestra Región. En efecto, desde 2002, año en que se empezó a ejecutar el I Plan Director, la siniestralidad laboral se ha reducido en torno a un 57%, lo que sitúa a la Comunidad de Madrid año tras año como la región con el índice de siniestralidad más bajo de todas las comunidades autónomas.

En la definición de estas líneas estratégicas y actuaciones viene siendo esencial la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en la Comunidad de Madrid, CEIM, Confederación Empresarial de Madrid-CEOE, Unión Sindical de Madrid Región de Comisiones Obreras (USMR- CCOO) y Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de Madrid (UGT- Madrid), que realizan valiosas aportaciones a través del continuo y fructífero diálogo que mantienen con el Gobierno regional en materia de prevención de riesgos laborales.

Pero este VII Plan también incorpora elementos nuevos para responder a nuevas realidades observadas tras el análisis de los datos recientes de siniestralidad laboral y a los retos y desafíos emergentes que bien quedan definidos en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, aprobada mediante Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de marzo de 2023 y publicada mediante Resolución de 20 de abril de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social (BOE nº 101, de 28 de abril).

Así, ya en la propia metodología de elaboración del VII Plan Director se han introducido aspectos novedosos al incorporar en el diagnóstico de la situación preventiva de la Comunidad de Madrid los resultados de la I Encuesta de condiciones de seguridad y salud en el trabajo realizada en el año 2023, con el objetivo de mejorar la identificación de los retos y necesidades madrileñas en materia de seguridad y salud. Asimismo, se tienen en cuenta las aportaciones de diversos actores implicados en la prevención de riesgos laborales, tales como asociaciones representativas de los servicios de prevención, Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, Colegios profesionales, organizaciones representativas de las personas trabajadoras y los autónomos, asociaciones empresariales.

En cuanto a la estructura del VII Plan Director, se han definido 7 ejes estratégicos desarrollados en 35 líneas de actuación y 176 objetivos específicos. Asimismo, como importante novedad, se define y concreta por primera vez un sistema de control y

revisión que permita realizar una evaluación periódica de los resultados que se van alcanzando durante la ejecución del Plan Director. Se incluye también un compromiso inicial de financiación para el conjunto de actuaciones a desarrollar durante los años de vigencia del Plan; compromiso que se ha cifrado en 68.671.000€ y, finalmente, se incorpora el Plan estratégico de subvenciones que define los objetivos de las líneas de ayuda y subvenciones que se puedan convocar orientadas a la reducción de la siniestralidad laboral en nuestra Región.

El primer eje pretende evitar los comportamientos de riesgo y las condiciones de trabajo inseguras, con especial atención a la la calificación, declaración y prevención de enfermedades profesionales y las patologías no traumáticas, la seguridad vial y la vigilancia de la salud.

El segundo eje se dedica a promocionar prácticas y hábitos saludables en los centros de trabajo; teniendo en cuenta la dimensión integral de la prevención, que debe atender a todas las situaciones que pueden constituir un riesgo para la persona en los centros de trabajo. Por ello se incorporan actuaciones para la prevención de riesgos de carácter psicosocial con especial atención al cuidado de la salud mental, para la adaptación de la prevención a las singularidades de la mujer; así como el fomento de tales prácticas y hábitos.

El tercer eje tiene por objetivo promover la integración de la prevención mediante la mejora de la gestión preventiva de las empresas y las administraciones públicas con especial atención a los riesgos emergentes y a las pequeñas y medianas empresas.

Para ello atiende a cuestiones esenciales como la innovación en la gestión de la prevención, la adaptación necesaria ante los cambios demográficos y los fenómenos meteorológicos extremos la indispensable adaptación a las singulares necesidades de las pymes madrileñas y las administraciones públicas.

El cuarto de los ejes atiende a la necesidad de mejorar el asesoramiento y control de la actividad de las entidades especializadas: servicios de prevención propios, ajenos y mancomunados, así como entidades auditoras.

El quinto eje busca consolidar la cultura preventiva en la sociedad madrileña mediante la generación y difusión del conocimiento; cuestión esencial para conseguir reducir la siniestralidad laboral y promover la salud de las personas trabajadoras. Para ello se hace especial hincapié en llevar la cultura preventiva al ámbito educativo, el fomento del liderazgo de mandos intermedios, así como el aprovechamiento de las nuevas tecnologías y la innovación para favorecer el conocimiento y la divulgación.

Es también esencial el sexto eje: mejorar la eficacia de las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales y fortalecer el papel de los interlocutores sociales. Para ello será esencial reforzar la cooperación administrativa en materia de prevención de riesgos laborales de todos los agentes implicados; incorporándose también como novedad la generación de una imagen de marca del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo como organismo asesor y promotor de las políticas públicas en prevención de riesgos laborales, que permita mejorar la visibilidad de sus actuaciones por la sociedad madrileña.

Finalmente, el séptimo eje atiende especialmente a la necesaria adaptación de la prevención de riesgos laborales a la diversidad generacional, a las personas trabajadoras inmigrantes, a las personas con discapacidad y en situación de vulnerabilidad.

En definitiva, este nuevo Plan Director pretende ser eficaz instrumento que permita seguir consolidando el adecuado crecimiento y desarrollo empresarial en la Comunidad de Madrid, a la vez que reducir la siniestralidad laboral y favorecer la salud y el bienestar de las personas trabajadoras de nuestra región, para favorecer un tejido empresarial competitivo y una sociedad justa, responsable, saludable y solidaria.

CAPÍTULO I

METODOLOGÍA

Para la elaboración del VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid ha contado con la colaboración y participación de los diversos actores implicados en el desarrollo y aplicación de las políticas preventivas en nuestra región. A tal fin, se ha realizado:

1. Una primera consulta a los técnicos especialistas del IRSST, que permita, por una parte, su participación desde el diseño del plan para favorecer su mejor ejecución, y por otra la incorporación de su conocimiento especialmente cualificado sobre las actuaciones que demanda la situación actual de la prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid.

2. Consulta, entrevistas y encuentros con diversos actores implicados en la prevención de riesgos laborales, tales como asociaciones representativas de los servicios de prevención, Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, Colegios profesionales, organizaciones representativas de las personas trabajadoras, asociaciones empresariales tanto sectoriales como territoriales.

3. Diálogo y negociación con los interlocutores sociales más representativos de la Comunidad de Madrid, integrados en el Consejo de Administración del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo: CEIM, Confederación Empresarial de Madrid-CEOE, Unión Sindical de Madrid Región de Comisiones Obreras (USMR- CCOO) y Unión General de Trabajadoras y trabajadores de Madrid (UGT-Madrid)

Así el proceso de elaboración de este VII Pan Director, ha seguido de las siguientes fases:

Fase inicial: diseño de la metodología y realización de consultas internas y externas anteriormente mencionadas.

Fase I: diagnóstico de la situación preventiva y de la siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid, que permita identificar los puntos críticos a los que se deben orientar las políticas preventivas y estrategias recogidas en el VII Plan Director durante su período de vigencia.

Fase II: identificación de ejes que permitan definir el contenido del VII Plan Director, así como su misión y visión.

Fase III: definición de líneas de actuación y objetivos específicos de cada eje, que serán desarrollados de manera concreta en la programación anual del IRSST en ejecución del Plan Director.

Fase IV: elaboración de documento final y tramitación administrativa necesaria para su aprobación.

CAPÍTULO II

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN PREVENTIVA DE LA COMUNIDAD DE MADRID

2.1. Breve referencia a la situación del mercado de trabajo en la Comunidad de Madrid.

La Comunidad de Madrid es motor económico y social de España. Como consecuencia de una política económica basada en impuestos bajos, apertura económica, libertad empresarial, seguridad jurídica y estabilidad institucional, la Comunidad de Madrid se ha afianzado como una región segura y próspera, lo cual tiene un impacto económico sobre el mercado laboral regional. Según datos del INE para 2023, en el total nacional sólo el 0,1% de las empresas pueden considerarse grandes empresas, correspondiendo el 99,9% restante a pymes. En la Comunidad de Madrid esos datos mejoran ligeramente con un 0,3% y 99,7%, respectivamente. En la Comunidad de Madrid se ubican el 16,3% de las pymes, 823 pymes por cada 10.000 habitantes (723 es la media nacional), y el mayor volumen de grandes empresas, siendo un total de 2,2 empresas por cada 10.000 habitantes (por encima de la media nacional que se sitúa en 1). El 56,0% de las pymes no contaban en 2023 con ningún asalariado.

El 31% de las empresas de más de 250 asalariados se sitúa en la Comunidad de Madrid. De las 190 empresas que en España contaban con más de 5.000 asalariados en 2023, el 53% (100 empresas) se encontraban ubicadas en la Comunidad de Madrid, así como el 41% (477 empresas) en el caso de las de más de 1.000 empleados (un total de 1.153 empresas).

Según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), en el cuarto trimestre de 2023, 3.714.500 personas constituían la población activa de la Comunidad de Madrid con una tasa de actividad del 63,6%, mejor que la del conjunto nacional que se situó en el 59,0% 1.883.000 personas activas eran mujeres, el 49% sobre el total y una tasa de actividad del 59,7%.

El grupo de edad que concentraba a la mayor parte de población activa, con 2.359.100 personas y un 63,6% del total, era el de 30 a 54 años, contando además con la tasa de actividad más elevada con un 91,8 %, en el caso del grupo de menores de 30 años la tasa de actividad se situaba en el 56,3 % con un total de 614.800 personas jóvenes activas.

Cabe destacar el incremento de la población activa extranjera, con un total de 693.800 personas en el último trimestre de 2023 lo que supone un incremento interanual del 15,2%, cifra superior al 10,8% del conjunto nacional. Además, la tasa de actividad de la población extranjera se situaba en 78,7 % casi diez puntos por encima de la media nacional.

En cuanto a la población ocupada, en el cuarto trimestre de 2023, 3.353.500 personas constituían la población ocupada de la Comunidad de Madrid con una tasa de empleo del 57,4%, superior en 5,3 puntos porcentuales a la tasa de empleo nacional, que se situó en 52,1%. 1.639.400 personas ocupadas eran mujeres en la región, lo que supone un 48,9% del total y una tasa de empleo femenina del 53,4%.

El 64,8% de la población ocupada se sitúa entre los 30 y 54 años y con un 84,6% alcanzan la tasa de empleo más elevada que contrasta con el 46,5% del grupo de menores de 30 años.

587.900 personas ocupadas eran extranjeras, lo que supone un incremento interanual del 17,1% con una tasa de empleo del 66,7%, casi diez puntos por encima de la media nacional.

De las 3.353.500 personas ocupadas, 2.955.500 personas eran asalariadas, de las cuales 2.596.700 eran indefinidas o lo que es lo mismo una tasa de estabilidad del 87,9% del total por encima de la media nacional que se situaba en el 83,5%. El 88,4% de las personas ocupadas trabajaban a tiempo completo con un incremento anual del 5,3% siendo el sector económico predominante el del sector servicios que aglutinó el 84,5% del total frente al 76,4% del conjunto nacional.

En el cuarto trimestre de 2023, 361.000 eran las personas paradas de la Comunidad de Madrid y una tasa de paro del 9,7%, menor que la tasa de paro nacional que se situó en el 11,8%. El 53,6% del total de personas paradas eran mujeres, con una tasa de paro del 10,6%.

En cuanto a la afiliación a la Seguridad Social, la afiliación a último día de cierre del año 2023 en la Comunidad de Madrid alcanzó la cifra de 3.646.691 afiliaciones, presentando un incremento interanual del 4,0%.

En la afiliación, el Régimen General representa el 84,4% de la afiliación, el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) suma el 11,7% de las afiliaciones (425.057), el Agrario el 0,1% (2.102), el Régimen del Hogar el 2,8% (102.231) y el del Mar el 0,1% (3.672) de las afiliaciones.

2.2. Nota aclaratoria respecto a los períodos de referencia analizados en el diagnóstico de la situación preventiva de la Comunidad de Madrid

Con carácter general a lo largo del presente diagnóstico, han sido objeto de análisis aquellos períodos temporales que son de mayor interés respecto a las variables analizadas en relación con las fuentes de datos disponibles, o que permiten una mejor interpretación de los mismos.

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid elabora desde 2008 el informe anual accidentes de trabajo con baja a partir de la explotación estadística de la información contenida en los partes de accidentes de trabajo, notificados a la autoridad laboral de la Comunidad de Madrid a través del sistema Delt@, en cumplimiento de la Orden TAS/2926/2002. El objeto de investigación de dicho informe anual son los accidentes de trabajo con baja respecto a las personas afiliadas a aquellos regímenes de la Seguridad Social que tienen cubiertas las contingencias profesionales, con la exclusión de recaídas y pluriempleados.

El ámbito temporal de cada fichero anual se establece por el año de referencia de la baja médica de aquellos accidentes registrados entre el 1 de enero de dicho año y el día que a mediados de abril del año siguiente el Ministerio de Trabajo y Economía Social establece para la coordinación de la extracción de los datos con el resto de Autoridades Laborales. Teniendo en cuenta que esta serie histórica empezó en 2008, para el análisis de información recogida en la misma se tomará como período de referencia el período comprendido entre 2008 y 2023.

No obstante, resulta también interesante atender para la medición de determinadas variables al período de referencia 2002-2023, pues este es el de vigencia de los seis Planes directores de prevención de riesgos laborales ejecutados en la Comunidad de Madrid. Para ello es preciso tomar datos procedentes de fuentes distintas de la serie histórica del IRSST, que se inició en 2008, y se toman datos procedentes del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Finalmente, en el análisis de algunas variables se ha tomado como período de referencia el comprendido entre 2013 y 2023, debido a que atendiendo al objeto de análisis y a las fuentes de datos disponibles, se ha considerado dicho período de mayor interés.

2.3. Análisis de la siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid.

» Evolución.

Del análisis global de la evolución de la siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid entre los años 2002 y 2023; en primer lugar, cabe destacar que el índice de incidencia[1] de accidentes de trabajo en jornada laboral se ha reducido un -66.4%.

En 2002 el índice de incidencia alcanzaba el valor máximo de la serie: 6.301,2 accidentes de trabajo en jornada laboral por cien mil personas trabajadoras; sin embargo, en 2023 dicho índice se posicionó en 2.115,1.[2]

[1]Siguiendo las recomendaciones de EUROSTAT el índice de incidencia se calcula mediante el cociente del número de accidentes en el numerador y la media anual de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social con contingencias por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales cubiertas, en el denominador.

[2]A partir de 1 de enero de 2019 la cobertura específica de accidentes de trabajo por la Seguridad Social para los afiliados al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) pasó a ser obligatoria con carácter general.

Tabla 1. Índice de incidencia de accidentes en jornada laboral.

		Índice de incidencia de accidentes en jornada laboral	Variación del índice de incidencia respecto a 2002
I Plan Director 2002-2003	2002	6.301,2	
	2003	5.668,5	-10,0%
II Plan Director 2004-2007	2004	5.499,3	-12,7%
	2005	5.505,7	-12,6%
	2006	5.403,6	-14,2%
	2007	5.069,1	-19,6%
III Plan Director 2008-2012	2008	4.370,1	-30,6%
	2009	3.682,7	-41,6%
	2010	3.469,0	-44,9%
	2011	3.206,8	-49,1%
	2012	2.591,9	-58,9%
IV Plan Director 2013-2016	2013	2.561,6	-59,3%
	2014	2.594,9	-58,8%
	2015	2.673,8	-57,6%
	2016	2.768,9	-56,1%
V Plan Director 2017-2020	2017	2.743,0	-56,5%
	2018	2.766,2	-56,1%
	2019	2.421,7	-61,6%
	2020	1.843,3	-70,7%
VI Plan Director 2021-2024	2021	2.190,1	-65,2%
	2022	2.266,8	-64,0%
	2023	2.115,1	-66,4%

Fuente 2008-2023: IRSST. Fuente 2002-2007: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Tabla 2. Variación del índice de incidencia de accidentes en jornada laboral: índice de incidencia del año siguiente a la ejecución de cada correspondiente Plan Director frente al índice de incidencia de 2002.

	Reducción del índice de incidencia de accidentes en jornada laboral respecto a 2002, tras la ejecución de cada Plan Director.
I Plan Director 2002-2003	- 12,7 %
II Plan Director 2004-2007	- 30,6%
III Plan Director 2008-2012	- 59,3%
IV Plan Director 2013-2016	- 56,5%
V Plan Director 2017-2020	- 65,2%
VI Plan Director 2021-2024[3]	- 66,4%

Fuente 2008-2023: IRSST. Fuente 2002-2007: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Considerando como referencia el inicio de la serie de datos del IRSST, en 2008 se observa cómo se alcanza valor máximo de accidentes en jornada laboral (114.341). A continuación, en 2013 se identifica la consolidación de un cambio de tendencia.

Los valores mínimos de la serie histórica, tanto en valores absolutos, como en índices de incidencia se registraron durante la anualidad 2020 como consecuencia de la declaración del estado de alarma debido a la situación de emergencia sanitaria provocada por la COVID-19. Dicha situación se produjo entre el 14 de marzo del mismo año y se prorrogó hasta el día 21 de junio de 2020.

Entre las anualidades 2008 y 2023, puede identificarse como se ha producido una reducción del valor absoluto de accidentes en jornada del -36,7%.

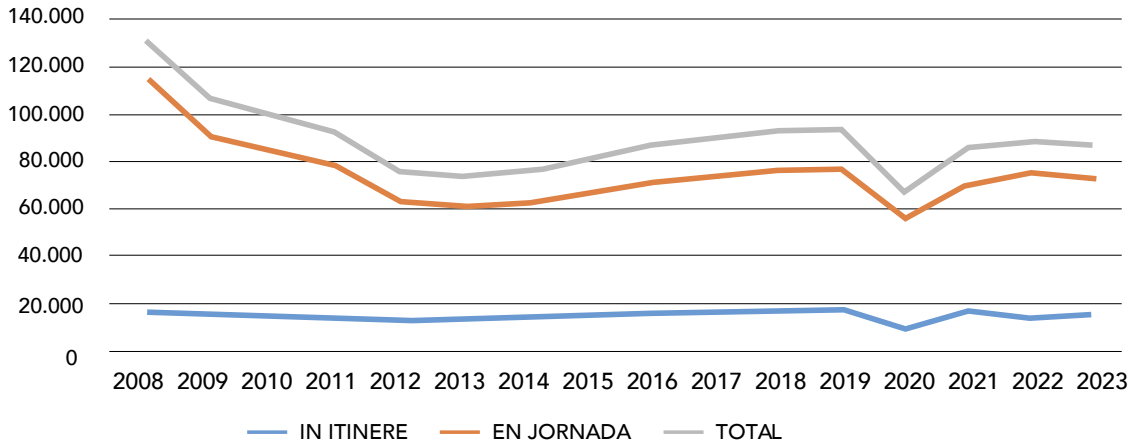
[3]Índice de incidencia de accidentes con baja en jornada laboral del año 2023 (último dato disponible).

Tabla 3. Número de accidentes de trabajo según lugar del accidente y año de la baja.

		En jornada laboral	In itínere	In itínere
III Plan Director	2008	114.341	16.163	130.504
	2009	91.315	15.563	106.878
	2010	84.432	15.058	99.490
	2011	77.705	13.895	91.600
	2012	63.273	13.105	76.378
IV Plan Director	2013	60.834	13.121	73.955
	2014	62.330	13.847	76.177
	2015	66.412	14.684	81.096
	2016	70.929	16.050	86.979
V Plan Director	2017	72.761	16.152	88.913
	2018	76.067	16.702	92.769
	2019	76.352	16.832	93.184
	2020	57.029	9.544	66.573
VI Plan Director	2021	69.304	16.119	85.423
	2022	74.903	13.347	88.250
	2023	72.424	14.743	87.167

Fuente: IRSST.

Gráfico 1. Evolución del número de accidentes de trabajo según lugar del accidente y año de la baja.



Fuente: IRSST.

Respecto a los accidentes laborales in itinere (al ir o venir del trabajo al domicilio), en el año 2019 se registró el valor máximo de la serie histórica (16.832 accidentes). En 2020, debido a la emergencia sanitaria provocada por la COVID-19, el número de accidentes in itinere, se redujo al valor mínimo de serie (9.544 accidentes).

La reducción experimentada entre los años 2008-2023 de los accidentes in itinere ha sido del - 8.8%, variación significativamente menor a la de los accidentes en jornada laboral (-36,7%).

Al realizar el análisis relativo a la ejecución del VI Plan Director, descontando el efecto ocasionado por la situación de emergencia sanitaria que se produjo en 2020, se observa cómo entre 2019 y 2023 se ha producido una reducción de los accidentes in itinere del -12.4%, y de los accidentes en jornada del -5.1%.

» **Análisis comparativo.**

Para realizar un análisis comparativo de la evolución de la siniestralidad laboral lo más adecuado es analizar la evolución del índice de incidencia de accidentes en jornada laboral, ya que permite objetivar la comparativa en relación a la población afiliada a la seguridad social con las prestaciones cubiertas.

Aislando el efecto que en 2020 causó la situación de emergencia sanitaria provocada por la COVID-19, puede observarse como las anualidades en las que la diferencia respecto al índice de incidencia de España ha sido mayor, han sido 2021, 2022 y 2023, (-20,7%, -22,5% y - 23,8% respectivamente), siendo estas anualidades las que se corresponden con el período de ejecución del VI Plan Director.

En particular, entre 2019 y 2023 el índice de incidencia de accidentes en jornada laboral en la Comunidad de Madrid se ha reducido en un -12,1%, frente a la reducción del -6,9% que ha supuesto en España.

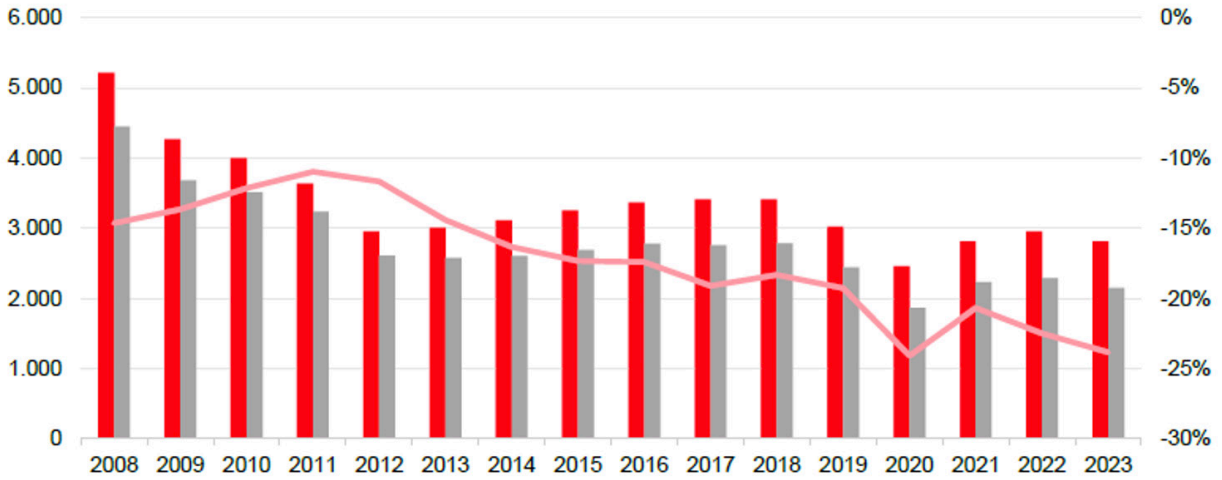
Tabla 4. Índice de incidencia de accidentes de trabajo en jornada laboral.

	España	Comunidad de Madrid	Diferencial
2008	5.210,8	4.447,0	-14,7%
2009	4.263,4	3.681,0	-13,7%
2010	4.000,1	3.513,8	-12,2%
2011	3.633,8	3.234,7	-11,0%
2012	2.948,9	2.604,9	-11,7%
2013	3.009,2	2.575,3	-14,4%
2014	3.111,3	2.602,7	-16,3%

	España	Comunidad de Madrid	Diferencial
2015	3.252,0	2.688,1	-17,3%
2016	3.364,0	2.778,2	-17,4%
2017	3.408,8	2.757,5	-19,1%
2018	3.408,7	2.784,2	-18,3%
2019	3.019,6	2.437,1	-19,3%
2020	2.455,1	1.863,5	-24,1%
2021	2.810,5	2.229,0	-20,7%
2022	2.950,7	2.286,5	-22,5%
2023	2.812,4	2.141,8	-23,8%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Gráfico 2. Evolución del índice de incidencia de accidentes de trabajo en jornada laboral.



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Del análisis de la evolución del índice de incidencia de accidentes en jornada laboral por comunidades autónomas se identifica como la Comunidad de Madrid desde el comienzo de la serie en 2008 se encuentra entre las comunidades autónomas que presentan mejores índices de incidencia, registrando en dicha anualidad un índice de incidencia inferior en un 14,7% al del total de comunidades autónomas.

A partir de 2013, la Comunidad de Madrid ha registrado ininterrumpidamente el menor índice de incidencia respecto al resto de comunidades autónomas. En 2023 el índice de incidencia regional es inferior en un -23,8% al del total de comunidades autónomas.

Tabla 5. Índice de incidencia de accidentes en jornada laboral por comunidades autónomas.

	00-TOTAL	01-Andalucía	02-Aragón	03-Asturias (Principado de)	04-Balears (Illes)	05-Canarias	06-Cantabria	07-Castilla-La Mancha	08-Castilla y León
2008	5.210,8	5.834,5	4.766,0	5.968,3	6.626,0	5.658,5	4.981,3	6.487,3	5.273,6
2009	4.263,4	4.662,1	3.516,4	5.170,6	5.281,9	4.693,1	3.829,3	5.070,0	4.291,8
2010	4.000,1	4.261,3	3.442,0	4.892,0	5.018,8	4.385,3	3.479,2	4.673,1	3.976,2
2011	3.633,8	3.923,6	3.172,0	4.402,7	4.714,7	4.145,5	3.227,5	4.199,8	3.459,1
2012	2.948,9	3.174,7	2.631,2	3.515,7	3.885,1	3.364,1	2.592,7	3.457,8	2.786,8
2013	3.009,2	3.359,3	2.694,7	3.522,2	4.070,1	3.415,5	2.658,1	3.524,8	2.783,2
2014	3.111,3	3.466,6	2.740,2	3.669,0	4.357,4	3.587,0	2.847,3	3.696,3	2.936,0
2015	3.252,0	3.654,9	3.001,6	3.729,8	4.571,1	3.608,7	2.980,6	3.896,4	3.085,6
2016	3.364,0	3.778,8	3.150,6	3.554,8	4.884,0	3.675,7	3.017,9	4.149,1	3.246,1
2017	3.408,8	3.846,6	3.247,1	3.413,7	5.025,0	3.618,2	3.019,6	4.153,8	3.306,0
2018	3.408,7	3.838,0	3.303,3	3.444,5	4.996,3	3.530,6	3.078,6	4.083,9	3.392,0
2019	3.019,6	3.404,9	2.948,3	3.021,6	4.348,8	2.876,3	2.799,6	3.659,4	2.975,9
2020	2.455,1	2.768,4	2.836,7	2.586,6	2.916,7	2.027,1	2.521,8	3.290,9	2.544,0
2021	2.810,5	2.949,7	2.919,5	2.880,6	3.785,6	2.354,3	2.815,4	3.726,2	2.828,1
2022	2.950,7	3.035,9	2.983,7	3.553,0	4.893,2	2.715,6	4.226,3	4.053,5	2.821,0
2023	2.812,4	3.004,7	2.914,9	3.081,5	4.280,4	2.856,2	2.805,8	3.518,3	2.891,8

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Tabla 5 (continuación). Índice de incidencia de accidentes en jornada laboral por comunidades autónomas.

	09- Cataluña	10- Comunitat Valenciana	11- Extre-madura	12- Galicia	13- Madrid (Comunidad de)	14- Murcia (Región de)	15- Navarra (Comunidad Foral de)	16- País Vasco	17- Rioja (La)
2008	4.954,2	4.730,6	5.326,7	5.621,0	**4.447,0**	4.838,2	5.122,6	5.455,7	5.201,8
2009	4.215,0	3.722,2	4.445,7	4.720,8	**3.681,0**	4.080,2	4.171,0	4.448,2	4.389,7
2010	4.014,0	3.499,7	3.979,9	4.376,0	**3.513,8**	3.756,8	3.878,3	4.289,2	4.023,2
2011	3.587,3	3.181,8	3.529,3	3.824,9	**3.234,7**	3.519,2	3.641,1	3.880,0	3.743,9
2012	2.909,6	2.621,7	2.988,7	3.005,1	**2.604,9**	2.843,2	2.813,4	3.292,1	2.944,0
2013	2.992,3	2.722,9	3.084,5	2.956,9	**2.575,3**	2.973,0	2.876,9	3.243,5	2.968,0
2014	3.117,3	2.728,5	3.393,7	3.095,2	**2.602,7**	3.111,0	3.072,6	3.244,4	3.049,7
2015	3.192,5	2.907,0	3.577,5	3.269,4	**2.688,1**	3.413,8	3.185,3	3.409,1	3.404,7
2016	3.339,1	2.999,4	3.582,8	3.295,6	**2.778,2**	3.475,3	3.437,1	3.482,7	3.552,8
2017	3.283,7	3.111,0	3.733,3	3.627,1	**2.757,5**	3.586,3	3.541,3	3.596,0	3.668,9
2018	3.313,4	3.171,3	3.804,0	3.514,1	**2.784,2**	3.514,4	3.746,6	3.390,2	3.619,9
2019	2.892,1	2.824,8	3.165,9	3.158,5	**2.437,1**	3.073,3	3.766,3	3.253,0	3.397,2
2020	2.279,5	2.401,3	2.709,7	2.552,1	**1.863,5**	2.770,9	3.144,9	2.728,1	2.863,5
2021	2.670,7	2.784,8	2.979,0	2.922,3	**2.229,0**	3.199,7	3.685,5	3.196,5	3.637,5
2022	2.885,3	2.757,1	3.022,6	2.774,4	**2.286,5**	3.146,6	3.766,1	3.133,9	4.247,9
2023	2.631,1	2.697,1	2.998,9	2.822,3	**2.141,8**	3.100,1	3.801,6	3.204,3	3.480,8

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

» **Evolución según el grado de la lesión.**

Al realizar el análisis por gravedad de los daños, en lo que respecta a la evolución de las cifras de accidentes mortales en jornada laboral, se observa una evolución positiva en cuanto a su continua reducción desde el año 2008, ya que, de 92 accidentes mortales en 2008, disminuyeron a 62 en 2023, lo que ha supuesto una reducción del -32,6%.

En lo que respecta a los accidentes graves en jornada laboral dicha reducción ha sido ligeramente menor, ocurrieron 550 accidentes graves en el año 2008, frente a 378 en el año 2023, lo que supone una reducción del -31,3% entre ambos períodos.

Los accidentes leves han representado un promedio del 99,5% respecto al total de accidentes en jornada laboral desde 2008. La reducción de los accidentes leves alcanzó el -58% entre los períodos 2008 y 2023.

Tabla 6. Número de accidentes de trabajo en jornada según grado y año de la baja.

	Total en jornada laboral	Leve	Grave	Mortal
2008	114.341	113.699	550	92
2009	91.315	90.806	432	77
2010	84.432	83.998	371	63
2011	77.705	77.291	350	64
2012	63.273	62.973	246	54
2013	60.834	60.561	219	54
2014	62.330	62.061	221	48
2015	66.412	66.116	229	67
2016	70.929	70.610	262	57
2017	72.761	72.445	279	37
2018	76.067	75.701	305	61
2019	76.352	75.977	329	46
2020	57.029	56.685	297	47
2021	69.304	68.912	323	69
2022	74.903	74.505	321	77
2023	72.424	71.984	378	62

Fuente: IRSST.

Realizando un análisis de la evolución del índice de incidencia por gravedad de la lesión, se identifica como el índice de incidencia de accidentes leves en jornada laboral ha supuesto una reducción del -51,6% en 2023 respecto a 2008, -47,5% en el caso de los accidentes graves y -48,5% en el caso de los accidentes mortales.

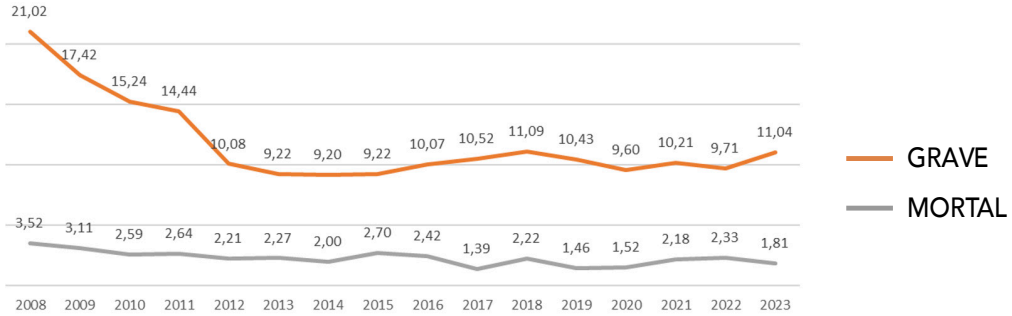
Respecto a la evolución que presenta el índice de incidencia por gravedad de la lesión en la última década, podemos observar cómo respecto a 2013, si bien el índice de incidencia de accidentes graves en jornada laboral aumentó en dicho período en un 19,7%, en el caso de los accidentes leves se redujo en un -17,6% y un -20,4% en el caso de los accidentes mortales.

Tabla 7. Índice de accidentes en jornada laboral según grado y año de la baja

	Leve	Grave	Mortal
2008	4.345,61	21,02	3,52
2009	3.662,15	17,42	3,11
2010	3.451,19	15,24	2,59
2011	3.189,72	14,44	2,64
2012	2.579,57	10,08	2,21
2013	2.550,08	9,22	2,27
2014	2.583,70	9,20	2,00
2015	2.661,88	9,22	2,70
2016	2.756,40	10,07	2,42
2017	2.731,11	10,52	1,39
2018	2.752,91	11,09	2,22
2019	2.409,18	10,43	1,46
2020	1.832,19	9,60	1,52
2021	2.177,75	10,21	2,18
2022	2.254,71	9,71	2,33
2023	2.102,25	11,04	1,81

Fuente: IRSST.

Gráfico 3. Evolución del índice de accidentes en jornada laboral según grado y año de la baja.



Fuente: IRSST.

» **Evolución según sector de actividad.**

En lo que respecta a la evolución por sectores, entre las anualidades 2008-2023, podemos observar como la agricultura sería el sector en el que menos se han reducido los accidentes laborales en jornada en cifras absolutas (-8,7%), a continuación, el sector servicios presenta una reducción del -27,7%. Con valores por encima de la media en que se han reducido las cifras absolutas del total de sectores (-36,7%), se encontraría el sector de la construcción (- 50,6%) e industria (-53,8%).

Del total de accidentes en jornada laboral ocurridos entre 2021 y 2023, anualidades correspondientes al período de ejecución del VI Plan Director, el 72,3% se produjeron en el sector servicios, seguidos del 16,2% en construcción, 11,1% en industria y 0,4% en agricultura.

Tabla 8. Número de accidentes de trabajo en jornada según sector y año de la baja.

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
2008	309	18.222	24.376	71.434	114.341
2009	311	13.216	16.430	61.358	91.315
2010	364	11.678	14.086	58.304	84.432
2011	306	10.391	11.406	55.602	77.705
2012	240	7751	7765	47517	63.273
2013	258	6.975	6.408	47.193	60.834
2014	241	7.110	6.243	48.736	62.330
2015	239	7.535	7.176	51.462	66.412
2016	247	8.135	8.123	54.424	70.929
2017	270	8.321	9.332	54.838	72.761
2018	260	8.718	10.722	56.367	76.067
2019	273	8.658	11.932	55.489	76.352
2020	238	6.717	9.672	40.402	57.029
2021	272	7.806	11.436	49.790	69.304
2022	251	7.928	11.663	55.061	74.903
2023	282	8.415	12.049	51.678	72.424

Fuente: IRSST.

Profundizando el análisis a través de la evolución del índice de incidencia sectorial en jornada laboral, se observa cómo entre los años 2008 y 2023 las mayores disminuciones de dicho índice se produjeron en el sector servicios (-49%), seguido de la industria (-47,9%) y del sector de la construcción (-41%). No obstante, entre dichos períodos la agricultura ha aumentado su índice de incidencia en un 8,2%.

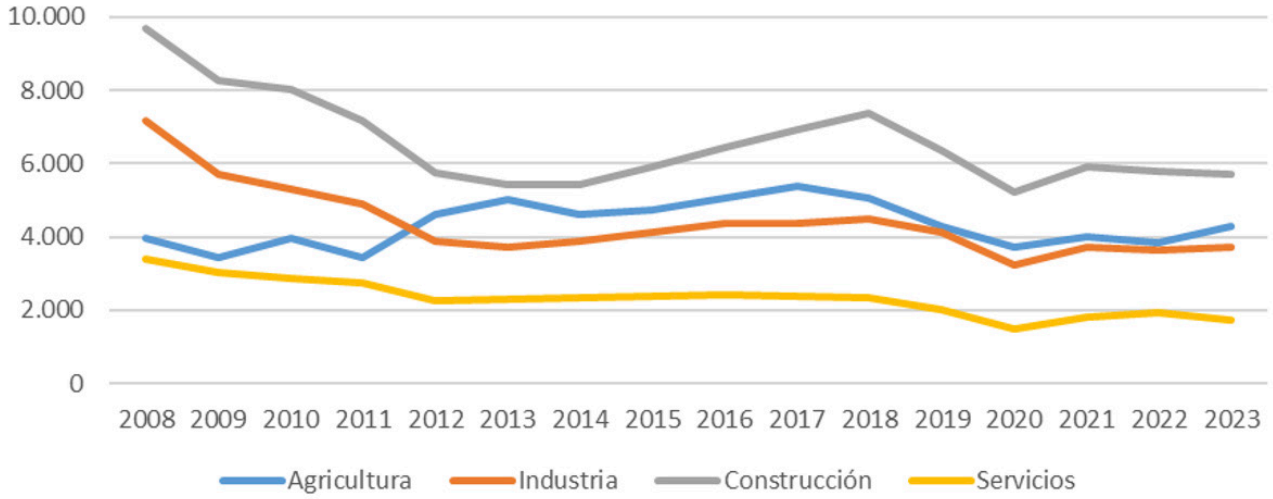
Reduciendo los períodos de referencia a los últimos 10 años, respecto a la anualidad 2013, en 2023 el índice de incidencia del sector servicios se ha reducido un -24,2%, la agricultura un - 14,4%. En la industria no se observan variaciones significativas (-0,2%); sin embargo, el sector de la construcción presenta un aumento del 5,5% en los valores de dicho índice.

Tabla 9. Índice de incidencia de accidentes en jornada laboral por año de la baja y sector.

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
2008	3.960,28	7.161,24	9.673,77	3.398,10
2009	3.418,99	5.697,78	8.265,72	3.008,93
2010	3.980,61	5.307,91	8.027,54	2.876,48
2011	3.433,51	4.897,13	7.170,15	2.726,96
2012	4.595,87	3.899,48	5.741,03	2.260,59
2013	5.005,90	3.736,06	5.410,46	2.285,84
2014	4.598,51	3.879,36	5.408,85	2.322,89
2015	4.714,24	4.109,50	5.895,91	2.367,52
2016	5044,51	4382,19	6461,23	2423,83
2017	5.390,75	4.353,04	6.930,78	2.361,90
2018	5.054,10	4.497,95	7.391,67	2.342,93
2019	4.275,03	4.109,75	6.371,07	2.018,29
2020	3.718,36	3.249,85	5.238,82	1.498,52
2021	4.017,92	3.712,63	5.917,26	1.807,86
2022	3.859,41	3.641,49	5.807,37	1.912,26
2023	4.284,25	3.727,98	5.710,35	1.733,68

Fuente: IRSST.

Gráfico 4. Evolución del índice de incidencia de los accidentes en jornada laboral por año de la baja y sector.



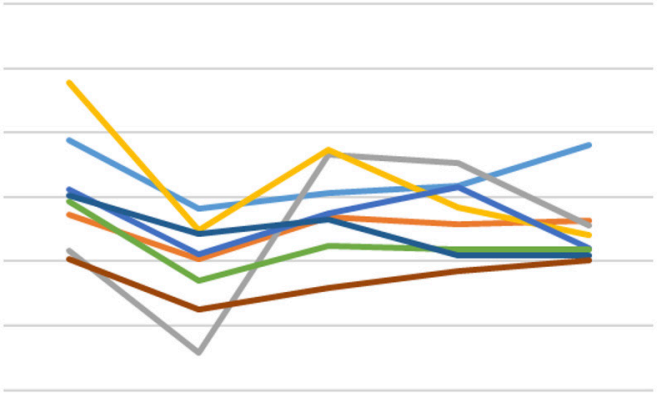
Fuente: IRSST.

» **Análisis según divisiones CNAE 09.**

En el siguiente apartado se muestra el análisis del índice de incidencia en jornada laboral según divisiones CNAE – 09[4]. Con la finalidad de delimitar su análisis y destacar los datos más relevantes, se ordena de mayor a menor el índice de incidencia registrado según año de la baja 2023. Se han seleccionado aquellas divisiones cuyo índice de incidencia ha sido superior a 6.000. Las anualidades representadas permiten analizar la evolución durante el período de ejecución del VI Plan Director.

[4]Real Decreto 475/2007, de 13 de abril, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE-2009).

Gráfico 5. Índices de incidencia de accidentes de trabajo en jornada laboral según año de la baja y divisiones CNAE-09 (II 2023 >= 6.000).

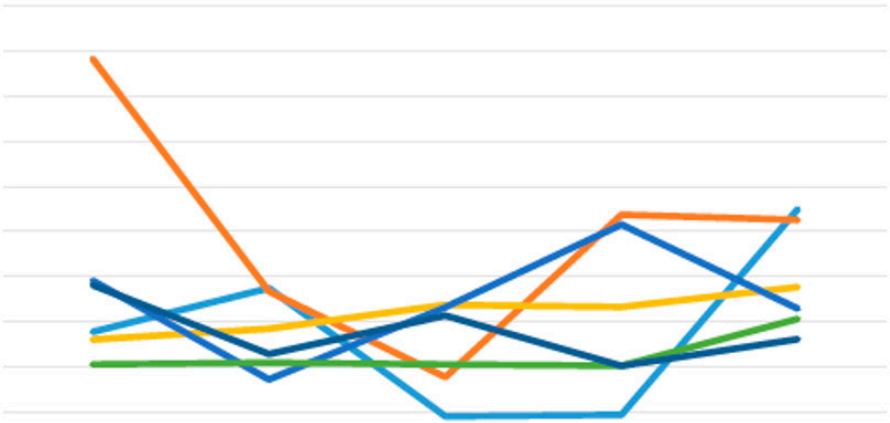


	2019	2020	2021	2022	2023
24 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	9.764,7	7.636,3	8.107,5	8.335,5	9.618,9
25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	7.441,6	6.075,0	7.386,1	7.172,6	7.278,3
03 Pesca y acuicultura	6.328,3	3.183,0	9.319,0	9.070,3	7.134,4
02 Silvicultura y explotación forestal	11.541,9	6.971,1	9.472,7	7.659,6	6.830,0
37 Recogida y tratamiento de aguas residuales	8.224,7	6.213,6	7.490,6	8.309,8	6.396,6
16 Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	7.874,8	5.410,1	6.480,1	6.368,9	6.384,7
38 Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	8.034,2	6.840,2	7.304,9	6.177,8	6.190,5
10 Industria de la alimentación	6.078,4	4.513,0	5.180,9	5.689,6	6.022,4

Fuente: IRSST.

Respecto al índice de incidencia de accidentes graves y mortales en jornada laboral, a continuación, se muestran aquellas divisiones cuyo índice de incidencia ha sido superior a 50 en 2023.

Gráfico 6. Índices de incidencia de accidentes de trabajo graves y mortales en jornada laboral según año de la baja y divisiones CNAE-09 (II 2023 >= 50).



	2019	2020	2021	2022	2023
01 Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	55,45	74,88	17,94	18,60	109,93
50 Transporte marítimo y por vías navegables interiores	176,65	73,47	35,35	107,39	105,12
02 Silvicultura y explotación forestal			94,73		94,86
43 Actividades de construcción especializada	52,02	56,84	67,39	66,57	75,30
42 Ingeniería civil	78,25	34,28	66,35	103,07	65,78
23 Fabricación de otros productos minerales no metálicos	41,02	41,70	40,90	40,37	61,18
41 Construcción de edificios	76,22	45,52	62,58	40,31	52,14

Fuente: IRSST.

» **Evolución según forma.**

Analizando las formas en que se han producido los accidentes en jornada laboral, observamos que, durante los años 2021 y 2023, anualidades correspondientes al período de ejecución del VI Plan Director, un 59,9% de los accidentes acaecidos se han debido a las dos siguientes agrupaciones de formas: sobreesfuerzos, trauma psíquico, exposición a radiaciones, ruido, luz o presión (33,9%); y aplastamientos sobre o contra un objeto inmóvil, trabajador en movimiento (26%). La forma con mayor incidencia en dicho período es choque o golpe contra un objeto en movimiento, colisión –con- (17,8%).

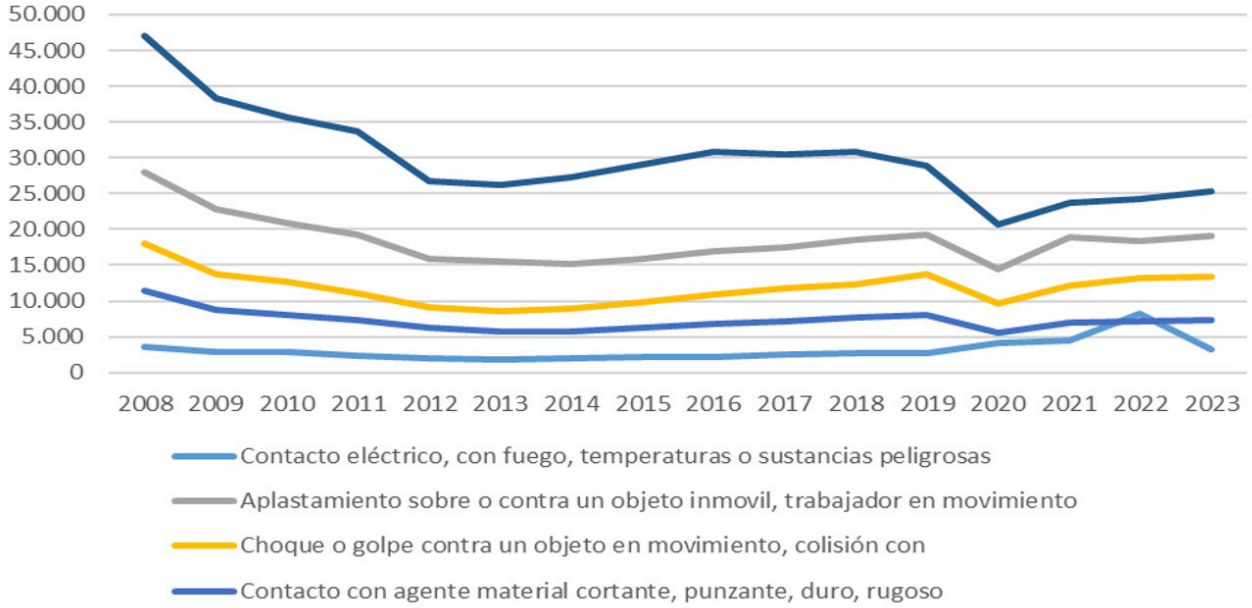
Tabla 10. Número de accidentes en jornada laboral por año de la baja y forma.

	Contacto eléctrico, con fuego, temperaturas o sustancias peligrosas	Ahogamiento, quedar sepultado, quedar envuelto	Aplastamiento sobre o contra un objeto inmóvil, trabajador en movimiento	Choque o golpe contra un objeto en movimiento,	Contacto con agente material cortante, punzante, duro, rugoso	Quedar atrapado, ser aplastado, sufrir una amputación	Sobreesfuerzo, trauma psíquico, exposición a radiaciones, ruido, luz o presión	Mordeduras, patadas, etc. (de animales o personas)	Infartos, derrames cerebrales y otras patologías no traumáticas	Sin código u otro contacto no codificado
2008	3.669	337	28.000	18.102	11.425	3.728	47.105	1.581	154	240
2009	2.965	211	22.806	13.779	8.712	2.734	38.342	1.417	175	174
2010	2.818	209	20.859	12.751	8.026	2.471	35.715	1.322	147	114
2011	2.412	142	19.219	11.048	7.353	2.275	33.637	1.355	142	122
2012	2.048	127	15.887	9.040	6.223	1.785	26.823	1.088	145	107
2013	1.841	114	15.444	8.502	5.696	1.648	26.273	1.083	156	77
2014	2.073	104	15.128	9.024	5.740	1.649	27.361	1.061	136	54
2015	2.201	112	15.866	9.881	6.313	1.675	29.115	1.029	155	65
2016	2.240	107	16.955	10.961	6.748	1.791	30.766	1.124	162	75
2017	2.476	134	17.561	11.741	7.214	1.806	30.561	1.085	120	63
2018	2.725	135	18.553	12.381	7.714	2.162	30.905	1.271	155	66
2019	2.737	109	19.309	13.707	7.962	2.255	28.884	1.205	145	39
2020	4.077	95	14.384	9.623	5.493	1.734	20.675	834	85	29
2021	4.484	84	18.985	12.070	6.893	2.006	23.748	908	103	23
2022	8.273	93	18.333	13.154	7.171	2.327	24.317	1.104	115	16
2023	3.194	97	19.059	13.366	7.338	2.463	25.364	1.385	137	21

Fuente: IRSST.

Al analizar la evolución del número de accidentes en jornada laboral por año de la baja podemos seleccionar las 5 formas que representaron el 95% del total de los accidentes entre los años 2021 y 2023. Se observa cómo entre los períodos 2008 y 2023 los sobreesfuerzos, traumas psíquicos, exposiciones a radiaciones, ruido, luz o presión se redujeron en un -46,2%, seguido de los contactos con agentes materiales cortantes, punzantes, duros, rugosos (-35,8%), aplastamientos sobre o contra objeto inmóvil, trabajador en movimiento (-31,9%), choques o golpes contra objetos en movimiento, colisión con (-26,2%) y contactos eléctricos, con fuego, temperaturas o sustancias peligrosas (-12,9%).

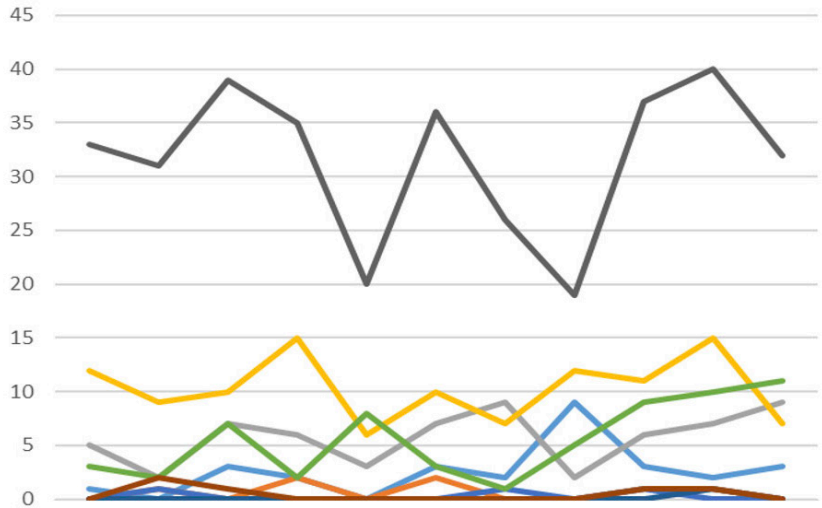
Gráfico 7. Evolución del número de accidentes en jornada laboral por año de la baja en relación a las 5 formas que representaron el 95% de los accidentes entre 2021 y 2023.



Fuente: IRSST

Analizando la relación de los accidentes mortales en jornada laboral respecto a las diferentes formas de los mismos, puede observarse como en los últimos 10 años, entre las anualidades 2013 y 2023, las 2 principales formas que han representado el 73,3% del total de accidentes mortales en jornada laboral han sido debidos a infartos, derrames cerebrales y otras patologías no traumáticas (55,2%); seguido de choques o golpes contra un objeto en movimiento, colisión con (18,1%).

Gráfico 8. Evolución del número de accidentes mortales en jornada laboral por año de la baja y forma.



	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Contacto eléctrico, con fuego, temperaturas o sustancias peligrosas	1		3	2		3	2	9	3	2	3
Ahogamiento, quedar sepultado, quedar envuelto		1		2		2			1	1	
Golpe contra un objeto inmovil, trabajador en movimiento	5	2	7	6	3	7	9	2	6	7	9
Choque o golpe contra un objeto en movimiento, colisión con	12	9	10	15	6	10	7	12	11	15	7
Contacto con agente material cortante, punzante, duro		1					1		1		
Quedar atrapado, ser aplastado, sufrir una amputación	3	2	7	2	8	3	1	5	9	10	11
Sobreesfuerzo, trauma psíquico, radiaciones, ruido, etc										1	
Mordeduras, patadas, etc. (de animales o personas)		2	1						1	1	
Infartos, derrames cerebrales y otras patologías no traumáticas	33	31	39	35	20	36	26	19	37	40	32

Fuente: IRSST.

» **Accidentes de tráfico en jornada laboral.**

Durante el período 2008-2023 los accidentes en jornada laboral que no han sido de tráfico se han reducido un -38,5%; sin embargo, en el caso de los accidentes de tráfico en jornada laboral, han aumentado un 18,7%.

Tabla 11. Número de accidentes en jornada laboral por año de la baja según tráfico / no tráfico.

	Accidente no de tráfico	Accidente de tráfico	Total
2008	110.950	3.391	114.341
2009	88.234	3.081	91.315
2010	81.533	2.899	84.432
2011	75.087	2.618	77.705
2012	60.808	2.465	63.273
2013	58.310	2.524	60.834
2014	59.905	2.425	62.330
2015	63.634	2.778	66.412
2016	67.724	3.205	70.929
2017	69.373	3.388	72.761
2018	72.403	3.664	76.067
2019	72.113	4.239	76.352
2020	54.171	2.858	57.029
2021	65.355	3.949	69.304
2022	70.443	4.460	74.903
2023	68.400	4.024	72.424

Fuente: IRSST.

En 2013 los accidentes de tráfico en jornada representaron un 4,1% respecto al total de accidentes en jornada laboral, siendo 2022 el año en que se registró el máximo de la serie, en el que representaron un 6%.

Respecto a la gravedad de los mismos, cabe destacar que los accidentes de tráfico mortales en jornada laboral han supuesto un 12,9% del total de accidentes mortales en jornada laboral ocurridos entre las anualidades 2013 y 2023. En 2020 se alcanzó el porcentaje máximo de la serie en el que llegaron a suponer el 23,4% del total de accidentes mortales en jornada laboral.

» **Accidentes in itinere según grado de la lesión.**

En relación a lo ya expuesto en apartados anteriores, la reducción experimentada entre los años 2008-2023 de los accidentes in itinere (al ir o venir del trabajo al domicilio) ha sido del - 8.8%, variación significativamente menor a la de los accidentes en jornada laboral (-36,7%).

Entre las anualidades 2008 – 2023, analizando la evolución respecto al grado de la lesión, puede observarse como los accidentes graves in itinere se han reducido en un -13,6%. En el caso de los accidentes mortales in itinere, la reducción alcanza -55,3%. Por último, los accidentes leves in itinere, se han reducido en un -8,6% en dicho período.

Tabla 12. Número de accidentes in itinere por año de la baja según gravedad.

	Total	Leves	Graves	Mortales
2008	16.163	15.971	154	38
2009	15.563	15.423	119	21
2010	15.058	14.916	116	26
2011	13.895	13.773	92	30
2012	13.105	12.976	114	15
2013	13.121	13.021	84	16
2014	13.847	13.729	95	23
2015	14.684	14.580	90	14
2016	16.050	15.938	93	19
2017	16.152	16.000	131	21
2018	16.702	16.580	109	13
2019	16.832	16.700	108	24
2020	9.544	9.454	80	10
2021	16.119	16.004	105	10
2022	13.347	13.217	108	22
2023	14.743	14.593	133	17

Fuente: IRSST.

» **Accidentes in itinere de tráfico.**

Durante el período 2008 – 2023, si bien los accidentes in itinere no de tráfico se han reducido en un -23,7%, contrariamente los accidentes in itinere de tráfico han aumentado un 8,3%.

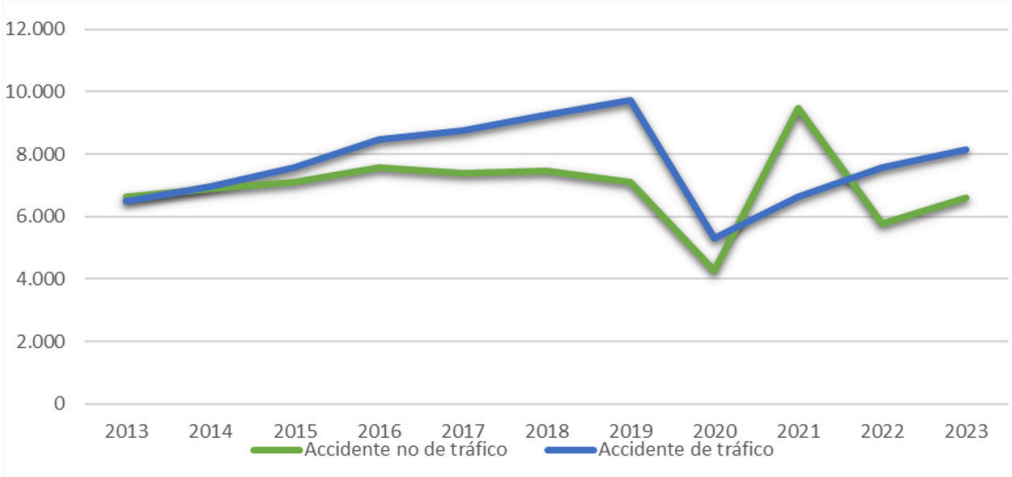
Tabla 13. Número de accidentes in itinere por año de la baja según tráfico/ no tráfico.

	Accidentes no de tráfico	Accidentes de tráfico
2008	8.642	7.521
2009	8.284	7.279
2010	8.214	6.844
2011	7.319	6.576
2012	6.726	6.379
2013	6.625	6.496
2014	6.903	6.944
2015	7.109	7.575
2016	7.587	8.463
2017	7.388	8.764
2018	7.446	9.256
2019	7.097	9.735
2020	4.251	5.293
2021	9.484	6.635
2022	5.762	7.585
2023	6.597	8.146

Fuente: IRSST.

A partir de 2014 puede observarse como en términos absolutos las cifras de accidentes in itinere de tráfico anuales comienzan a ser superiores a las de accidentes in itinere no de tráfico, sin embargo, dicha tendencia se rompe únicamente en la anualidad 2021, como consecuencia principal de la borrasca Filomena que se produjo entre el 6 y el 11 de enero de 2021. Durante el mes de enero de 2021, se registraron el 51,1% del total de accidentes in itinere no de tráfico de dicha anualidad.

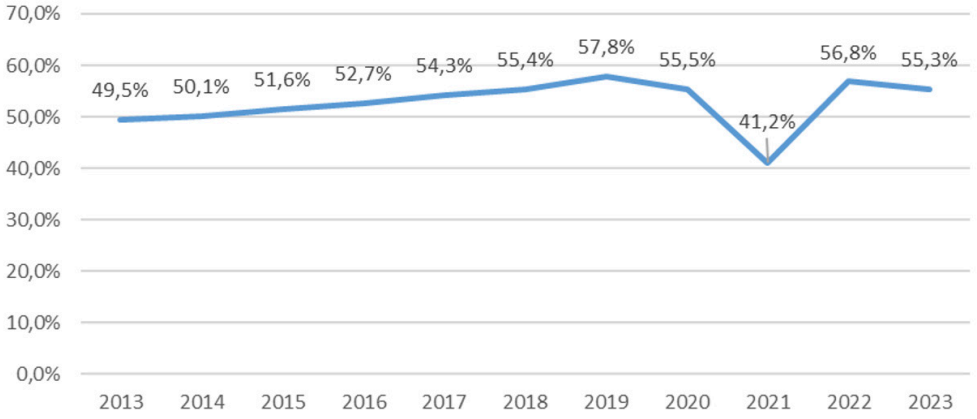
Gráfico 9. Evolución del número de accidentes in itinere por año de la baja según tráfico/ no tráfico.



Fuente: IRSST.

En 2013 los accidentes in itinere de tráfico representaron un 49,5% respecto al total de accidentes in itinere, siendo 2019 el año en que se registró el máximo de la serie en que representaron un 57,8%.

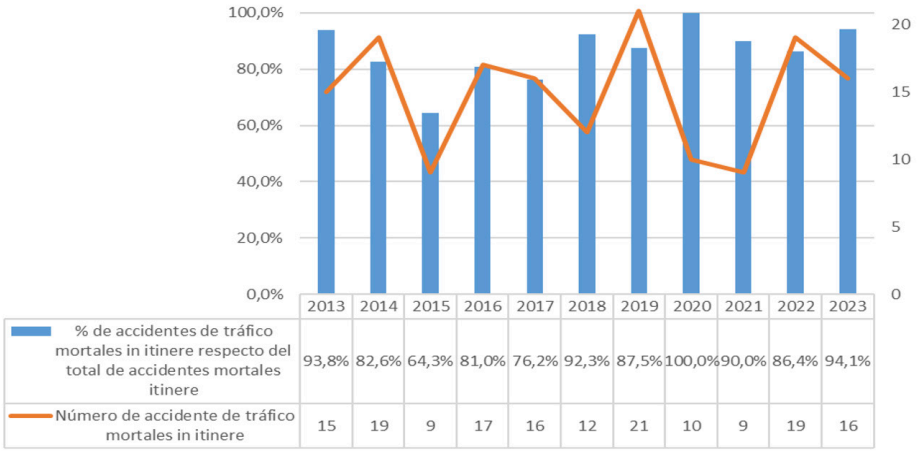
Gráfico 10. Evolución del porcentaje de accidentes in itinere de tráfico respecto al total de accidentes in itinere por año de la baja.



Fuente: IRSST.

En cuanto a la gravedad de los mismos, cabe destacar que los accidentes de tráfico mortales in itinere han supuesto el 85,3% del total de accidentes mortales in itinere ocurridos entre las anualidades 2013 y 2023. En 2020 se alcanzó el valor máximo de la serie en el que llegaron a suponer el 100% del total de accidentes mortales in itinere.

Gráfico 11. Evolución del porcentaje de accidentes mortales de tráfico in itinere respecto al total de accidentes mortales in itinere y del número de accidentes de tráfico mortales in itinere.

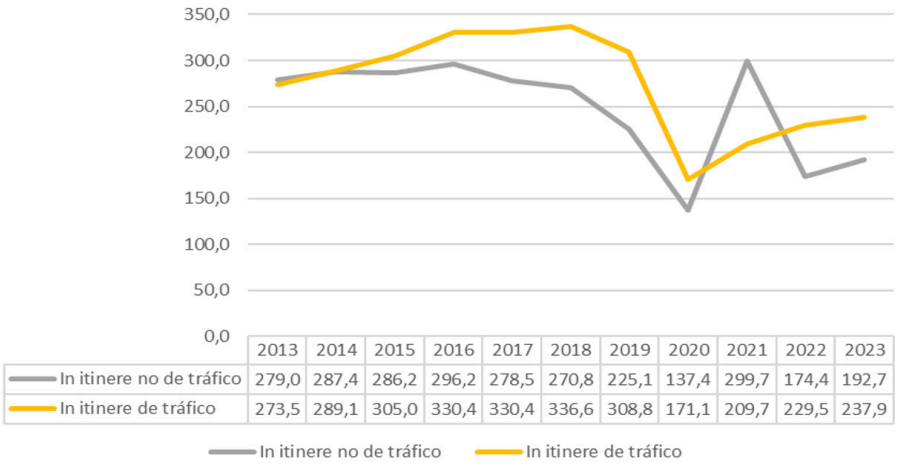


	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
% de accidentes de tráfico mortales in itinere respecto del total de accidentes mortales itinere	93,8%	82,6%	64,3%	81,0%	76,2%	92,3%	87,5%	100,0%	90,0%	86,4%	94,1%
Número de accidente de tráfico mortales in itinere	15	19	9	17	16	12	21	10	9	19	16

Fuente: IRSST.

Respecto a la evolución del índice de incidencia de accidentes in itinere se puede observar cómo entre las anualidades 2013 - 2023, si bien en el caso de aquellos accidentes que no han sido de tráfico, se ha experimentado una reducción del -30,9%, en el caso del índice de incidencia de accidentes in itinere de tráfico, la reducción experimentada ha sido del -13% a lo largo del período de referencia.

Gráfico 12. Evolución del índice de incidencia de accidentes in itinere según variable de accidente de tráfico / no tráfico.



	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
In itinere no de tráfico	279,0	287,4	286,2	296,2	278,5	270,8	225,1	137,4	299,7	174,4	192,7
In itinere de tráfico	273,5	289,1	305,0	330,4	330,4	336,6	308,8	171,1	209,7	229,5	237,9

Fuente: IRSST.

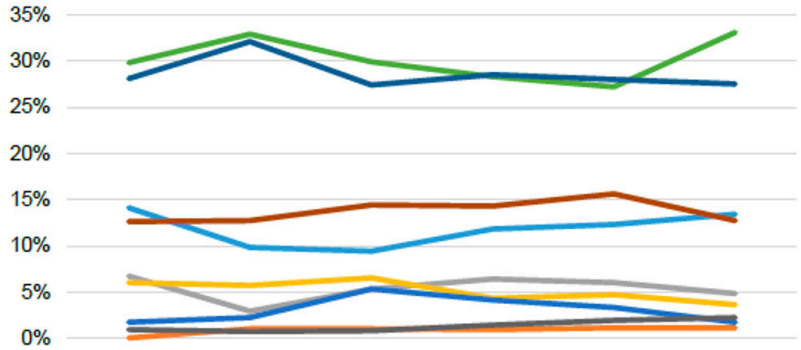
2.4.-Accidentes investigados.

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo analiza e investiga las causas determinantes de los accidentes de trabajo, principalmente aquellos accidentes de los que se puede extraer un conocimiento técnico – preventivo o determinados accidentes en los que se ha solicitado al IRSST colaboración pericial o asesoramiento técnico.

En concreto, entre las anualidades 2021 y 2023, correspondientes al período de ejecución del VI Plan Director, se ha llevado a cabo la investigación de 624 accidentes de trabajo graves y mortales, lo que ha supuesto la investigación del 73,8% de accidentes graves y mortales, no de tráfico, ocurridos en jornada laboral y cuya forma no ha tenido relación con infartos, derrames cerebrales y otras patologías no traumáticas.

De los accidentes graves y mortales investigados entre las anualidades 2021 y 2023, se identifica como el 57,9% de las causas identificadas pertenecen a los grupos[5] "6 Organización del trabajo" (29.9%) y "7 Gestión de la prevención" (27,9%).

Gráfico 13. Evolución de los grupos de causas identificados en las investigaciones de accidentes graves y mortales desarrolladas por el IRSST respecto al total de grupos identificadas.



	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1 Condiciones de los espacios de trabajo	14,10%	9,80%	9,40%	11,80%	12,30%	13,40%
2 Instalaciones de servicio o protección	0,00%	1,00%	1,00%	0,90%	1,10%	1,10%
3 Máquinas	6,70%	2,90%	5,30%	6,40%	6,00%	4,80%
4 Otros equipos de trabajo	6,00%	5,70%	6,50%	4,30%	4,70%	3,60%
5 Materiales y agentes contaminantes	1,70%	2,20%	5,30%	4,10%	3,30%	1,70%
6 Organización del trabajo	29,80%	32,90%	29,90%	28,30%	27,20%	33,10%
7 Gestión de la prevención	28,10%	32,10%	27,40%	28,50%	28,00%	27,50%
8 Factores personales/individuales	12,60%	12,70%	14,40%	14,30%	15,60%	12,70%
9 Otros	0,90%	0,70%	0,80%	1,40%	1,90%	2,20%

Fuente: IRSST.

[5]Grupos de causas: Se utiliza la clasificación de causas y grupos, elaborada por el grupo de trabajo del INSST y los órganos técnicos de las Comunidades Autónomas. Causas de accidentes: clasificación y codificación. NTP 924. INSST: https://www.insst.es/documents/94886/328579/924w.pdf/45d94754-78f4-4953-96fd-8ed019cfca37 El análisis de causas es multivariable, por lo que un accidente de trabajo no se debe en exclusiva a una única causa.

Respecto a la distribución por subgrupos de causas, se identifica que entre las anualidades 2021 y 2023, el 56,6% de las causas identificadas pertenecen a los siguientes subgrupos: "72 Actividades preventivas" (20%), "61 Método de trabajo" (14,1%), "81 Factores de comportamiento" (12,5%) y "11 Configuración de los espacios de trabajo" (10%).

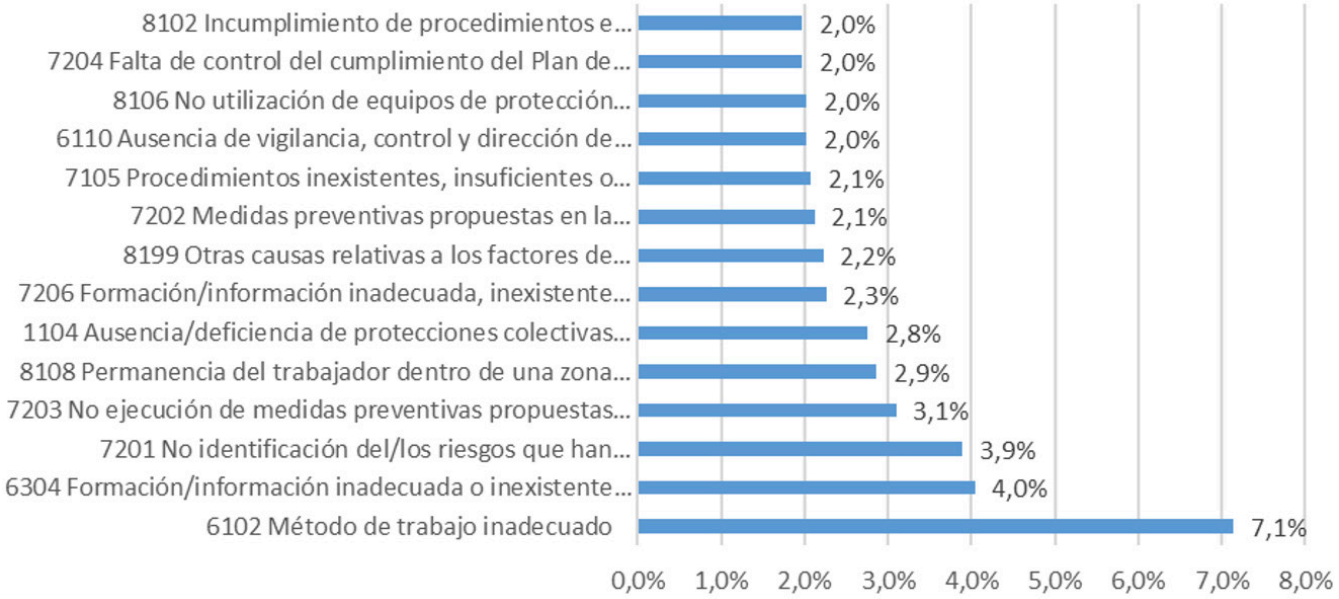
Gráfico 14. Distribución por subgrupos de causas identificadas en las investigaciones de accidentes graves y mortales desarrolladas por el IRSST entre las anualidades 2021 y 2023, respecto al total de subgrupos identificados (f >=1%).



Fuente: IRSST.

El análisis por causas permite identificar a aquellas que presentan una mayor frecuencia. De los accidentes graves y mortales investigados entre 2021 – 2023, se identifica que las 3 causas más presentes han sido las siguientes: "6102 Método de trabajo inadecuado" (7,1%), "6304 Formación/información inadecuada o inexistente sobre la tarea" (4%) y "7201 No identificación del/los riesgos que han materializado el accidente" (3,9%).

Gráfico 15. Distribución por las causas identificadas en las investigaciones de accidentes graves y mortales desarrolladas por el IRSST entre las anualidades 2021 y 2023, respecto al total de causas identificados (f >=2%).



Fuente: IRSST.

2.5. Análisis de los accidentes de trabajo atendiendo al sexo.

En primer lugar, se observa que la reducción de los accidentes de trabajo en jornada es más acusada entre los hombres debido a que se redujeron sus valores absolutos en un 39,1% entre el año 2008 y el 2023, frente al 30,7% en el caso de las mujeres.

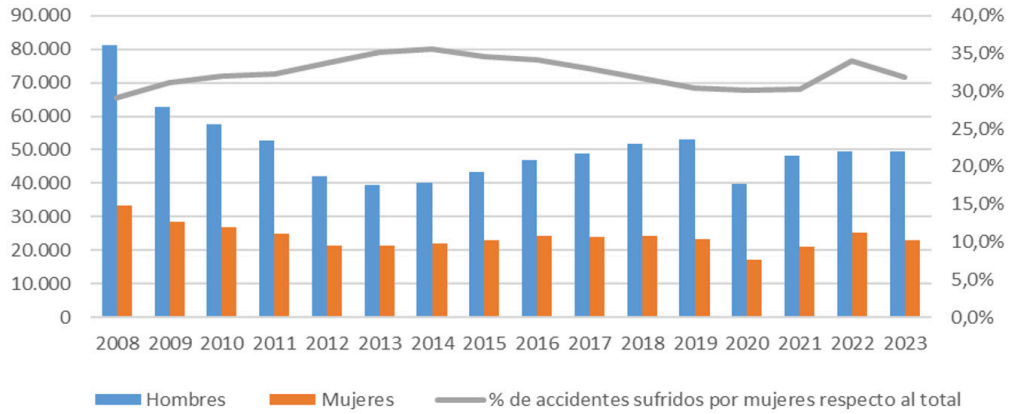
Cabe destacar como en el año 2014 el porcentaje de accidentes sufridos por mujeres respecto al total, alcanza el valor máximo de la serie (35,5%), a partir de ese año se experimenta una progresiva reducción de dicha proporción, si bien en 2022 se observa un repunte (33,9%) tras la emergencia sanitaria provocada por la COVID-19.

Tabla 14. Número de accidentes de trabajo en jornada laboral según año de la baja y sexo.

	Hombres	Mujeres	% de accidentes sufridos por mujeres respecto al total
2008	81.045	33.296	29,1%
2009	62.854	28.461	31,2%
2010	57.480	26.952	31,9%
2011	52.672	25.033	32,2%
2012	41.981	21.292	33,7%
2013	39.449	21.385	35,2%
2014	40.197	22.133	35,5%
2015	43.465	22.947	34,6%
2016	46.758	24.171	34,1%
2017	48.739	24.022	33,0%
2018	51.912	24.155	31,8%
2019	53.164	23.188	30,4%
2020	39.850	17.179	30,1%
2021	48.366	20.938	30,2%
2022	49.479	25.424	33,9%
2023	49.341	23.083	31,9%

Fuente: IRSST.

Gráfico 16. Evolución del número de accidentes de trabajo en jornada laboral según año de la baja y sexo.



Fuente: IRSST.

Profundizando el análisis al descontar los efectos ocasionados por la variación de la afiliación en los diferentes períodos, se puede observar respecto a la evolución de los índices de incidencia de accidentes en jornada laboral como la reducción de los mismos entre las anualidades 2008 y 2023 presenta magnitudes similares: -51,03% en el caso de los hombres y -50,03% en el caso de las mujeres.

La variación del índice de incidencia de accidentes en jornada laboral entre los períodos 2019 y 2023, como referencia de la vigencia del VI Plan Director, ha presentado una reducción superior en el caso de los hombres (-14,19%), frente a la reducción del -8,75% experimentada en el caso de las mujeres.

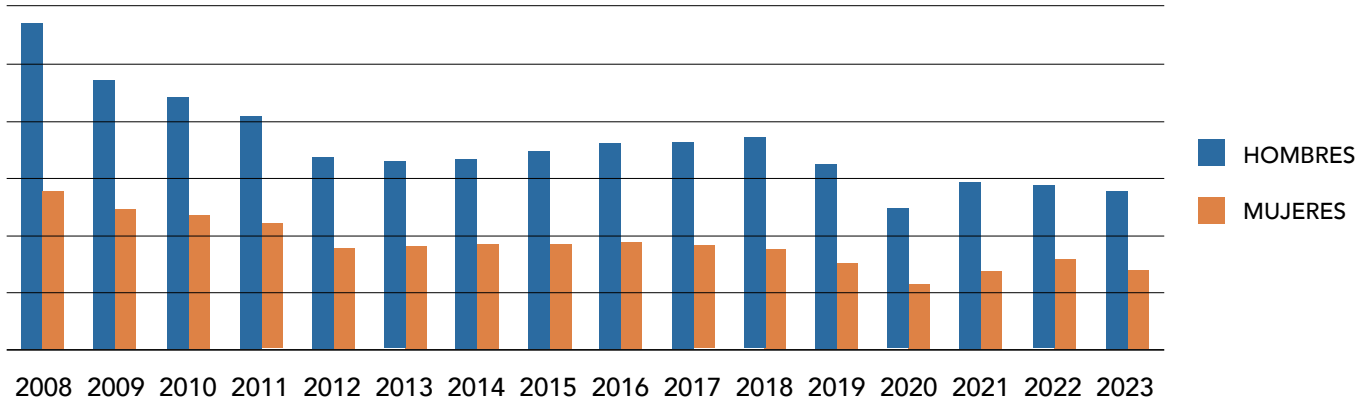
Las mujeres en 2023 han experimentado un valor de índice de incidencia inferior en un -49,7% al de los hombres (1.399,2 y 2.780,6 respectivamente).

Tabla 15. Índice de incidencia de accidentes de trabajo en jornada laboral según año de la baja y sexo.

	Hombres	Mujeres
2008	5.678,1	2.800,1
2009	4.721,2	2.478,6
2010	4.422,4	2.376,4
2011	4.088,2	2.206,1
2012	3.372,9	1.779,4
2013	3.295,6	1.815,6
2014	3.329,3	1.852,7
2015	3.475,1	1.861,0
2016	3.620,1	1.903,2
2017	3.632,3	1.832,7
2018	3.727,3	1.779,9
2019	3.240,4	1.533,4
2020	2.472,9	1.158,9
2021	2.933,4	1.381,5
2022	2.880,8	1.602,1
2023	2.780,6	1.399,2

Fuente: IRSST.

Gráfico 17. Evolución del índice de incidencia de accidentes de trabajo en jornada laboral según año de la baja y sexo.



Fuente: IRSST.

» **Accidentes in itinere.**

Respecto a los accidentes in itinere (al ir o venir del trabajo al domicilio), en valores absolutos entre las anualidades 2019 y 2023, en el caso de las mujeres se han reducido en un -13,3%, frente a un -11,2% en caso de los hombres.

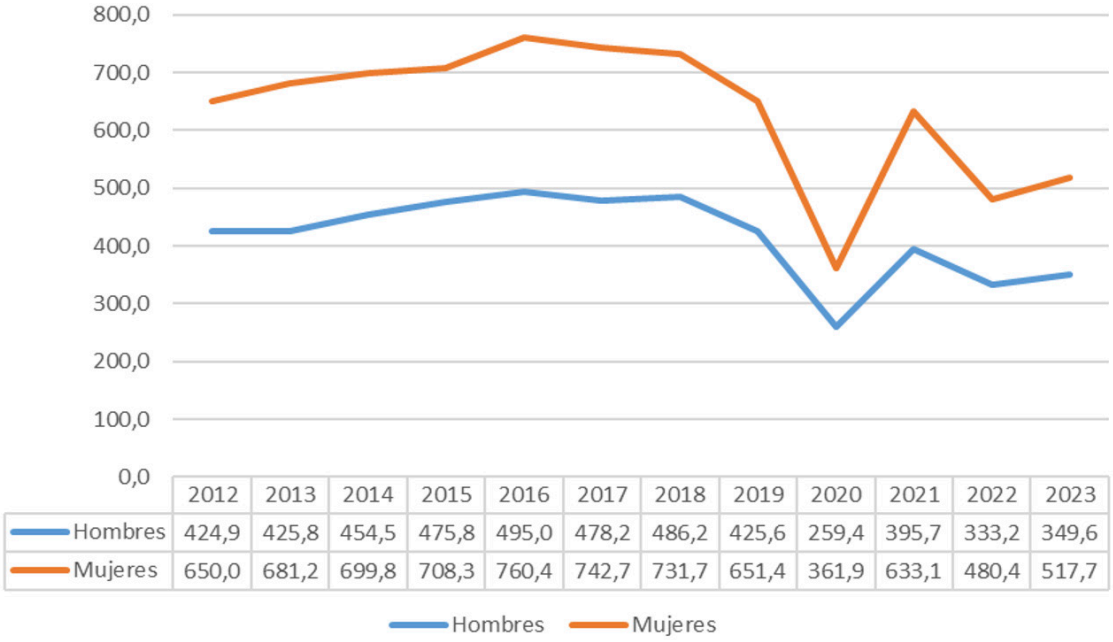
Tabla 16. Número de accidentes de trabajo in itinere según año de la baja y sexo.

	Hombres	Mujeres	% de accidentes sufridos por mujeres respecto al total
2012	5.296	7.809	59,6%
2013	5.097	8.024	61,2%
2014	5.487	8.360	60,4%
2015	5.951	8.733	59,5%
2016	6.393	9.657	60,2%
2017	6.417	9.735	60,3%
2018	6.772	9.930	59,5%
2019	6.982	9.850	58,5%
2020	4.180	5.364	56,2%
2021	6.524	9.595	59,5%
2022	5.723	7.624	57,1%
2023	6.203	8.540	57,9%

Fuente: IRSST.

Atendiendo a la evolución del índice de incidencia de accidentes in itinere, se observa que entre las anualidades 2019 y 2023, las mujeres han experimentado una reducción del -20,5% y los hombres del -17,9%.

Gráfico 18. Evolución del índice de incidencia de accidentes de trabajo in itinere según año de la baja y sexo.



	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Hombres	424,9	425,8	454,5	475,8	495,0	478,2	486,2	425,6	259,4	395,7	333,2	349,6
Mujeres	650,0	681,2	699,8	708,3	760,4	742,7	731,7	651,4	361,9	633,1	480,4	517,7

Fuente: IRSST.

» **Análisis sectorial.**

Profundizando el análisis de la evolución del índice de incidencia de manera sectorial, podemos identificar como a lo largo del período 2008 – 2023, únicamente en el caso de los hombres del sector de la agricultura y ganadería se ha producido un aumento del 16% entre dichos períodos, en sentido contrario, en el mismo sector las mujeres han presentado una reducción del índice de incidencia del -37%.

Las mayores reducciones del índice de incidencia en el período 2008-2023, se han producido en el sector de la industria, energía y minería: -53,7% mujeres y -45,7% en el caso de los hombres.

La construcción en dicho período ha experimentado una reducción del -52,6% mujeres y - 40,5% los hombres. Respecto al sector servicios, las mujeres han reducido el índice de incidencia en -49,8% y los hombres en -48,2%.

Tabla 17. Índice de incidencia de accidentes de trabajo en jornada laboral según año de la baja y sexo.

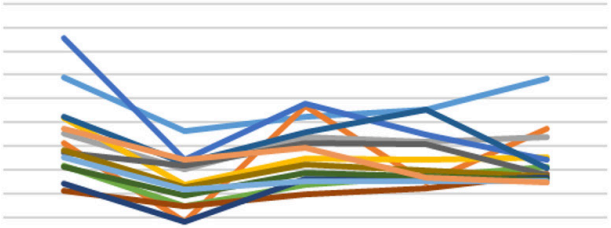
	Hombres				Mujeres			
	Agricultura y ganadería	Industria, energía y minería	Construcción	Servicios	Agricultura y ganadería	Industria, energía y minería	Construcción	Servicios
2008	4.341,0	8.413,8	11.018,8	4.050,9	2.818,6	3.846,4	1.204,6	2.783,5
2009	3.802,9	6.687,9	9.502,4	3.567,4	2.141,3	3.063,4	981,0	2.486,4
2010	4.448,7	6.236,4	9.241,5	3.392,6	2.396,7	2.813,4	974,1	2.391,0
2011	3.756,5	5.785,2	8.291,7	3.254,6	2.384,1	2.523,6	824,5	2.227,4
2012	5.379,0	4.666,5	6.731,5	2.787,3	1.989,2	1.872,8	591,2	1.797,8
2013	5.844,0	4.426,1	6.369,1	2.811,0	2.087,3	1.946,2	685,7	1.829,6
2014	5.185,8	4.656,8	6.355,5	2.843,2	2.515,7	1.888,5	643,0	1.871,0
2015	5.528,1	4.948,6	6.864,6	2.932,7	1.743,0	1.960,0	793,0	1.874,6
2016	5.652,6	5.337,9	7.525,2	2.997,1	2.688,1	1.921,7	629,0	1.922,4
2017	6.278,0	5.287,0	7.989,3	2.951,7	2.014,7	1.939,1	819,9	1.844,2
2018	5.817,0	5.438,6	8.506,5	2.978,8	2.318,0	2.082,1	655,4	1.784,7
2019	5.066,1	5.031,5	7.286,1	2.536,4	1.677,9	1.799,0	651,1	1.538,1
2020	4.320,7	4.022,8	6.009,6	1.857,1	1.740,3	1.315,2	445,7	1.164,7
2021	4.635,5	4.614,6	6.770,7	2.255,8	1.973,7	1.491,9	581,6	1.391,1
2022	4.481,5	4.487,2	6.668,4	2.225,2	1.793,7	1.613,7	525,7	1.621,7
2023	5.037,3	4.564,6	6.555,6	2.097,5	1.776,3	1.781,6	570,5	1.398,1

Fuente: IRSST.

» **Análisis según divisiones CNAE 09.**

A continuación, se muestra el análisis del índice de incidencia en jornada laboral según sexo y divisiones CNAE – 09. Para facilitar su análisis se ordenan de mayor a menor índice según año de la baja 2023. En el caso de los hombres se han seleccionado aquellas divisiones cuyo índice de incidencia ha sido superior a 6.000. Respecto a las mujeres, dado que el valor de la división CNAE-09 que alcanza el mayor índice es inferior a 6.000, se han seleccionado aquellas divisiones que han registrado en 2023 índices de incidencia de accidentes en jornada laboral superiores a 3.000. Las anualidades representadas permiten analizar la evolución durante el período de ejecución del VI Plan Director.

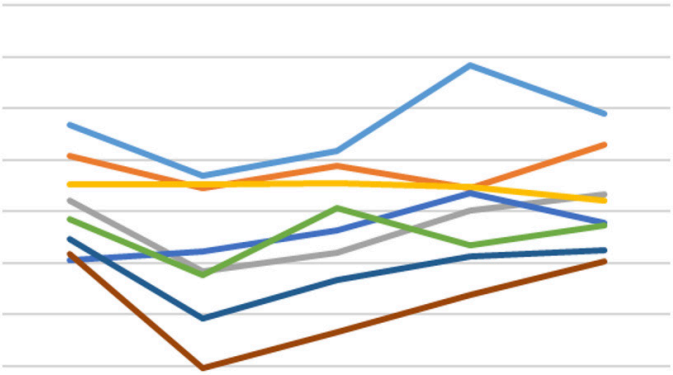
Gráfico 19. Índices de incidencia de accidentes de trabajo en jornada laboral sufridos por hombres según año de la baja y divisiones CNAE-09 (II 2023 >= 6.000). Hombres:



	2019	2020	2021	2022	2023
24 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	10.909,7	8.611,6	9.215,6	9.535,7	10.828,7
03 Pesca y acuicultura	8.131,7	4.785,6	9.712,2	6.465,5	8.720,9
25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	8.544,1	7.019,6	8.394,4	8.165,4	8.390,8
16 Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	9.186,4	6.342,6	7.496,6	7.428,3	7.539,9
02 Silvicultura y explotación forestal	12.584,1	7.399,8	9.784,1	8.461,8	7.432,4
10 Industria de la alimentación	7.155,4	5.477,6	6.363,2	6.719,9	7.098,0
37 Recogida y tratamiento de aguas residuales	9.245,0	7.258,1	8.603,4	9.543,5	7.069,8
23 Fabricación de otros productos minerales no metálicos	6.102,2	5.474,8	5.939,3	6.201,2	6.807,8
78 Actividades relacionadas con el empleo	7.733,3	7.165,1	8.112,3	8.052,5	6.788,2
42 Ingeniería civil	7.847,2	6.272,3	7.210,7	6.954,6	6.738,4
31 Fabricación de muebles	6.427,5	4.806,9	6.635,8	6.562,4	6.656,5
43 Actividades de construcción especializada	7.127,0	5.914,2	6.863,5	6.730,3	6.573,3
41 Construcción de edificios	7.519,6	6.163,9	6.523,1	6.506,2	6.493,7
38 Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	8.741,8	7.418,6	7.911,5	6.645,2	6.448,3

Fuente: IRSST.

Gráfico 20. Índices de incidencia de accidentes de trabajo en jornada laboral sufridos por mujeres según año de la baja y divisiones CNAE-09 (II 2023 >= 3.000). Mujeres:



	2019	2020	2021	2022	2023
87 Asistencia en establecimientos residenciales	5.666,3	4.691,6	5.173,5	6.835,5	5.885,3
38 Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	5.077,5	4.462,8	4.894,8	4.444,4	5.287,0
10 Industria de la alimentación	4.210,1	2.850,4	3.206,4	4.008,9	4.333,9
53 Actividades postales y de correos	4.531,0	4.515,4	4.551,6	4.473,9	4.214,5
78 Actividades relacionadas con el empleo	3.063,8	3.228,5	3.643,9	4.355,1	3.777,8
88 Actividades de servicios sociales sin alojamiento	3.849,4	2.759,4	4.065,4	3.345,5	3.727,6
56 Servicios de comidas y bebidas	3.454,3	1.923,6	2.668,4	3.122,9	3.241,4
55 Servicios de alojamiento	3.173,0	966,9	1.659,8	2.388,5	3.025,3

Fuente: IRSST.

2.6.-Análisis territorial de la siniestralidad.

Para llevar a cabo un análisis territorial se ha considerado como objeto de estudio el índice de incidencia de accidentes de trabajo con baja en jornada laboral de aquellos municipios que en 2023 contaron con una media anual de más de 10.000 personas afiliadas.

Tabla 18. Índice de incidencia de accidentes de trabajo con baja en jornada laboral de aquellos municipios que en 2023 contaron con una media anual de más de 10.000 personas afiliadas.

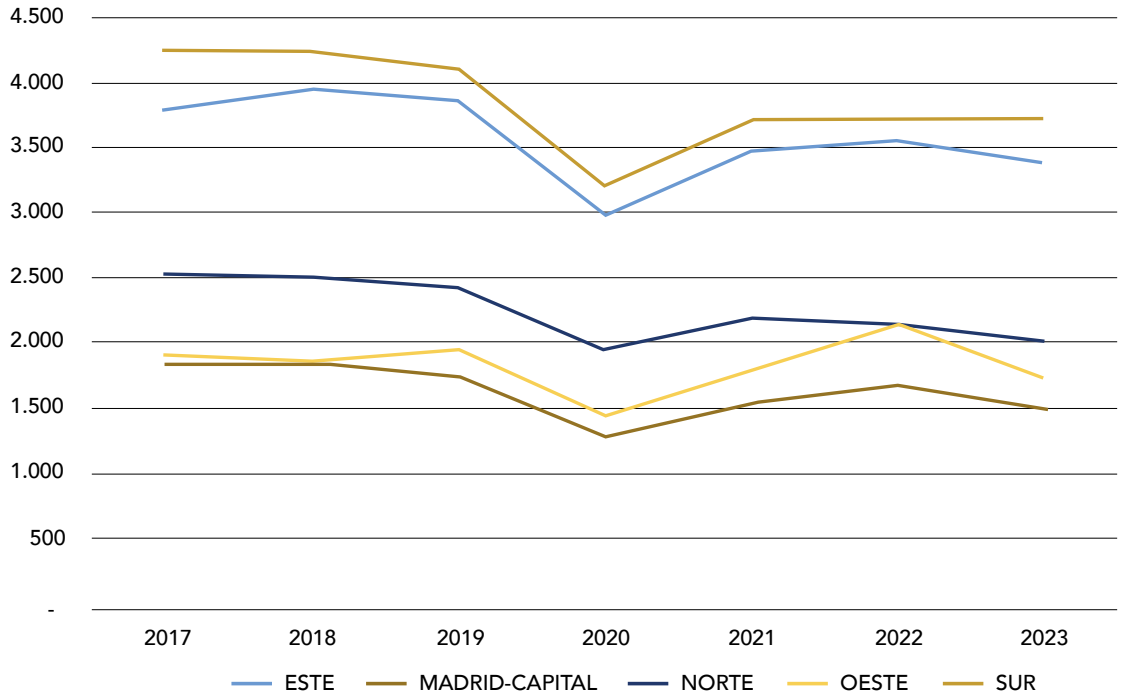
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
ESTE	3.801	3.953	3.880	2.989	3.478	3.556	3.387
Alcalá de Henares	4.207	4.235	4.204	3.292	3.744	3.513	3.605
Arganda del Rey	5.057	4.893	5.147	3.560	4.338	4.406	4.293
Coslada	4.997	5.199	5.032	3.979	4.504	4.613	4.105
Rivas-Vaciamadrid	3.524	3.326	3.475	2.607	2.796	3.093	2.764
San Fernando de Henares	3.879	4.554	4.648	3.432	4.204	4.380	4.004
Torrejón de Ardoz	4.443	4.515	4.365	3.427	4.084	3.964	3.764
Velilla de San Antonio	1.823	2.407	2.052	1.866	1.897	2.335	2.595
Villaviciosa de Odón	2.474	2.492	2.115	1.749	2.256	2.145	1.969
MADRID-CAPITAL	1.863	1.851	1.739	1.285	1.546	1.668	1.502
NORTE	2.528	2.508	2.417	1.947	2.196	2.151	2.028
Alcobendas	1.435	1.419	1.518	1.018	1.300	1.312	1.274
Colmenar Viejo	3.575	3.709	3.758	3.310	3.612	3.653	3.316
San Sebastián de los R	3.251	3.122	2.752	2.125	2.422	2.330	2.235
Tres Cantos	1.852	1.780	1.641	1.335	1.449	1.309	1.285
OESTE	1.906	1.857	1.960	1.450	1.751	2.142	1.727
Boadilla del Monte	1.736	1.525	1.740	1.052	1.282	1.345	1.240
Collado Villalba	2.781	2.706	2.885	2.434	2.946	4.412	2.938
Las Rozas de Madrid	1.515	1.373	1.614	1.159	1.363	1.436	1.401
Majadahonda	2.158	2.285	2.187	1.633	2.122	2.408	1.730
Pozuelo de Alarcón	1.339	1.394	1.372	971	1.042	1.109	1.327
SUR	4.246	4.253	4.102	3.219	3.721	3.715	3.734
Alcorcón	3.471	3.618	3.519	2.390	2.912	2.890	3.234
Aranjuez	3.529	3.505	3.106	2.707	3.113	3.008	2.900
Fuenlabrada	4.132	4.123	4.147	3.356	4.053	3.788	3.825
Getafe	3.982	4.228	4.119	3.338	3.612	3.509	3.523
Humanes de Madrid	6.203	6.229	5.648	4.458	5.748	5.940	5.377
Leganés	4.008	4.027	3.922	3.029	3.714	3.513	3.567

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Móstoles	3.696	3.734	3.556	3.084	3.562	3.843	3.400
Navalcarnero	2.798	2.040	2.487	2.176	1.854	2.023	3.517
Parla	4.176	4.229	4.365	3.053	4.125	3.831	3.667
Pinto	5.178	5.446	5.172	4.148	4.541	4.812	4.650
Valdemoro	5.531	5.602	5.084	3.675	3.692	3.703	3.410

Fuente IRSST.

En relación a la evolución de los respectivos índices de incidencia por zonas territoriales, al considerar los municipios anteriormente referenciados, se observa que respecto al período 2017-2023, la totalidad de las zonas territoriales han experimentado una reducción del índice de incidencia. De entre todas ellas, la zona norte sería la que ha experimentado la mayor reducción del índice de incidencia (-19,8%), seguido de Madrid-capital (-19,4%), zona sur (- 12,1%), zona este (-10,9%) y zona oeste (-9,4%).

Gráfico 21. Evolución del índice de incidencia de accidentes de trabajo con baja en jornada laboral según zona territorial de aquellos municipios que en 2023 contaron con una media anual de más de 10.000 personas afiliadas.



Fuente IRSST.

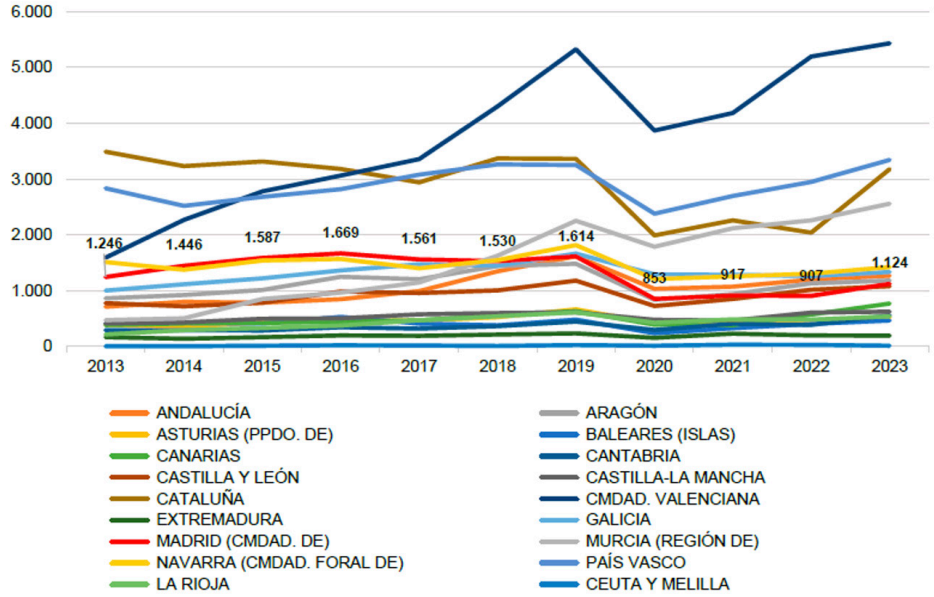
2.7.-Análisis de las enfermedades profesionales.

El sistema de notificación de Comunicación de Enfermedades Profesionales, Seguridad Social (CEPROSS), es el responsable de recabar la información de las enfermedades profesionales, conforme al Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen los criterios para su notificación y registro.

Desde el año 2008 el número de partes comunicados de enfermedades profesionales en la Comunidad de Madrid ha experimentado una ligera reducción del -6,5%, (1.202 partes comunicados en 2008, frente a 1.124 en 2023). Estas cifras muestran una tendencia diferenciada respecto a la del total de España, ya que el número total de partes comunicados ha experimentado un aumento del 38,6%, siendo 18.486 la cifra registrada en 2008, frente a los 25.625 registrados en 2023.

El porcentaje de partes comunicados en la Comunidad Madrid en 2008 respecto al total de partes comunicados en España suponía un 6,9%, siendo el valor máximo de la serie el alcanzado en 2014 (8,4%). En 2023 los partes comunicados en la Comunidad de Madrid representaron un 4,4% del total de partes comunicados en España.

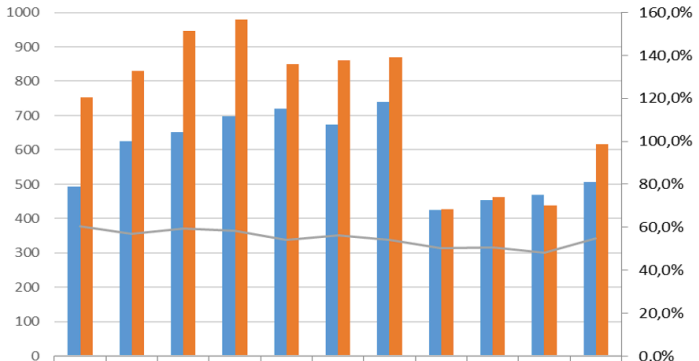
Gráfico 22. Evolución de los partes comunicados distribuidos por CC.AA.



Fuente: CEPROSS.

La evolución de los partes comunicados muestra cómo se alcanzó el máximo de la serie en 2016, año en que se comunicaron 1.669 partes. Desde 2013 la cifra de partes comunicados se ha reducido en un -9,8%. En el caso de las mujeres desde el año 2013, los partes comunicados se han reducido en un -18,1%, frente a un aumento del 2,6% en el caso de los hombres.

Gráfico 23. Evolución de los partes comunicados en la Comunidad de Madrid según año y sexo.

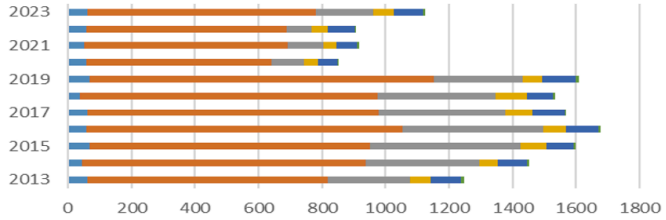


	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Hombre	494	625	651	698	719	673	740	425	454	470	507
Mujer	753	829	947	980	850	861	870	427	463	438	617
% partes de mujeres respecto al total	60,4%	57,0%	59,3%	58,4%	54,2%	56,1%	54,0%	50,1%	50,5%	48,2%	54,9%

Fuente: CEPROSS e IRSST.

En cuanto al tipo de enfermedad profesional, en el conjunto de los años 2013-2023, el 62,4% de los partes comunicados han correspondido a enfermedades del grupo 'Agentes Físicos'. El segundo grupo de enfermedad 'Agentes biológicos' representa el 21,1% de los partes comunicados. En tercera posición el grupo 'Enfermedades de la piel' con el 6,7%. 'Agentes químicos' supone el 4,3% seguido de las enfermedades del grupo 'Inhalación' con el 5%. Por último, 'Agentes carcinógenos' supone el 0,5% de los partes de enfermedades profesionales comunicadas en el periodo 2013-2023.

Gráfico 24. Evolución de los partes comunicados en la Comunidad de Madrid según año y grupo de enfermedad profesional.

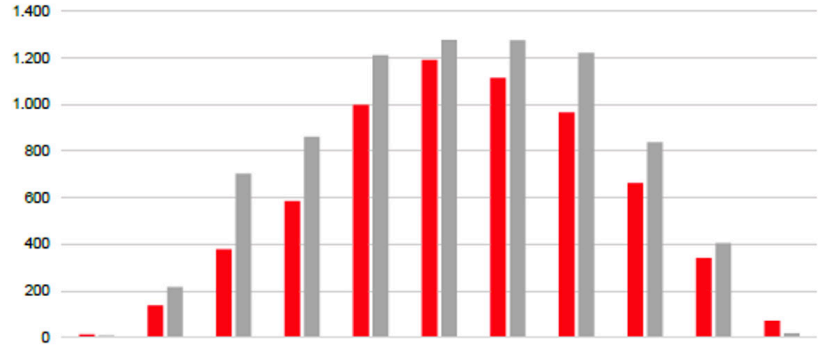


	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Grupo 1_Agentes químicos	60	44	68	58	62	37	68	58	52	57	60
Grupo 2_Agentes físicos	759	895	884	994	915	939	1084	581	639	630	719
Grupo 3_Agentes biológicos	259	358	472	444	401	371	281	103	115	79	181
Grupo 4_Inhalación	63	56	83	74	83	99	61	45	38	53	65
Grupo 5_Enfermedades de la piel	98	94	84	100	104	81	106	63	67	85	94
Grupo 6_Agentes carcinógenos	8	7	7	8	4	7	10	2	6	4	5

Fuente: CEPROSS e IRSST.

Respecto a la distribución por sexos y grupos de edad de los partes de enfermedad profesional comunicados entre las anualidades 2013 y 2023, se observa que el 55,5% de los partes se corresponden con mujeres y el 44,5% con hombres. En ambos sexos el grupo de edad que registra máximos se corresponde con 40 a 44 años, representando un 8,8% del total de partes comunicados en el caso de las mujeres y el 8,2% respecto a los hombres.

Gráfico 25. Distribución de los partes comunicados entre los años 2013-2023 según sexo y edad.

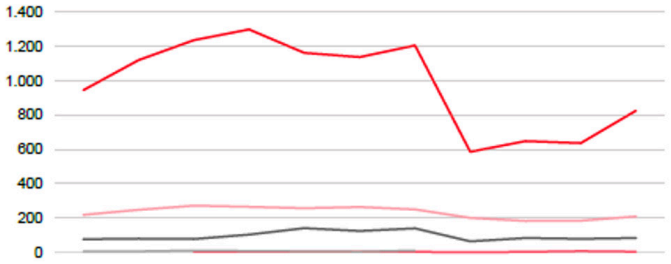


	de 16 a 19	de 20 a 24	de 25 a 29	de 30 a 34	de 35 a 39	de 40 a 44	de 45 a 49	de 50 a 54	de 55 a 59	de 60 a 64	de 65 o más
Hombre	13	137	377	585	999	1190	1113	965	663	340	71
Mujer	8	216	703	861	1211	1278	1275	1221	838	405	18

Fuente: CEPROSS e IRSST.

La distribución por sectores de actividad permite observar cómo entre las anualidades 2013 y 2023 el 74,6% de los partes se han registrado en el sector servicios, seguido de industria, energía y minería (17,6%), construcción (7,3%) y por último agricultura y ganadería (0,2%).

Gráfico 26. Partes de enfermedades profesionales comunicados según sector de actividad.



	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Agricultura y ganadería	3		2	2	2	4	3	1	2	7	4
Industria, energía y minería	218	248	272	266	257	264	250	201	183	185	209
Construcción	76	80	77	103	141	124	140	64	84	79	84
Servicios	945	1.120	1.236	1.299	1.163	1.138	1.206	586	648	637	826
No consta	5	6	11	8	6	4	11				1

Fuente: CEPROSS e IRSST.

Desagregando el nivel el análisis respecto a la distribución por secciones de actividad CNAE- 09, se observa cómo entre las anualidades 2013 y 2023, las tres principales secciones en las que mayor número de partes de enfermedades profesionales se han comunicado, han sido en primer lugar "Q Actividades sanitarias y de servicios sociales" (23,3%), seguido de "G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas" (18,5%), y a continuación "C Industria manufacturera" (16,5%). Entre estas tres secciones se han concentrado el 58,3% de los partes comunicados en dicho periodo.

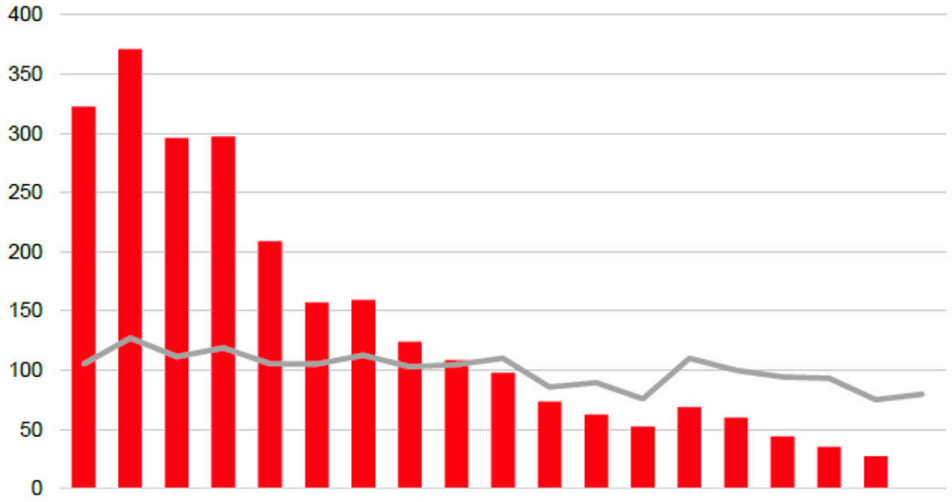
Tabla 19. Partes de enfermedades profesionales comunicados según sección de actividad.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	3		2	2	2	4	3	1	2	7	4	30
B_Industrias extractivas	3	1		3			2	3	2			14
C_Industria manufacturera	202	224	254	243	242	254	232	184	176	176	203	2390
E_Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	13	23	18	20	15	10	16	14	5	9	6	149
F_Construcción	76	80	77	103	141	124	140	64	84	79	84	1052
G_Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	221	247	241	266	265	297	338	203	185	200	218	2681
H_Transporte y almacenamiento	30	35	25	24	26	29	21	15	12	21	40	278
I_Hostelería	68	100	83	85	67	99	131	51	76	76	86	922
J_Información y comunicaciones	18	19	17	21	14	11	15	7	5	11	11	149
K_Actividades financieras y de seguros	8	4	6	6	4	1	5	2	7	4	1	48
L_Actividades inmobiliarias M_Actividades profesionales, científicas y técnicas					1		1		1	1		4
M_Actividades profesionales, científicas y técnicas	30	24	14	15	20	19	18	15	18	21	22	216
N_Actividades administrativas y servicios auxiliares	101	136	144	177	146	105	124	73	107	67	102	1282
O_Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	63	71	63	91	82	63	53	18	36	33	39	612
P_Educación	38	21	26	42	31	34	28	8	9	13	32	282
Q_Actividades sanitarias y de servicios sociales	284	390	506	471	431	398	341	121	131	112	198	3383
R_Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	19	17	16	20	13	16	23	12	10	11	7	164
S_Otros servicios	62	54	93	79	60	61	105	57	49	67	70	757
T_Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	3	2	2	2	3	5	3	4	2			26
Sin comunicar	5	6	11	8	6	4	11				1	52
Total	1247	1454	1598	1678	1569	1534	1610	852	917	908	1124	14491

Fuente: CEPROSS e IRSST.

Con el objetivo de poder llevar a cabo una comparativa autonómica, el Observatorio de enfermedades profesionales (CEPROSS) y de enfermedades causadas o agravadas por el trabajo (PANOTRATSS) adscrito a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, elabora anualmente un informe del que cabe destacar las siguientes conclusiones en relación a los datos del último informe publicado: En primer lugar, a través de la elaboración de índices de incidencia normalizados en función de la estructura productiva de cada comunidad autónoma, se identifica que durante 2023 la Comunidad de Madrid presenta el menor índice de incidencia normalizado (75), siendo dicho índice inferior en un 25,3% al del promedio del resto de territorios (100,3).

Gráfico 27. Índices de enfermedades profesionales e índices nacionales normalizados en función de la estructura productiva de la Comunidad Autónoma.

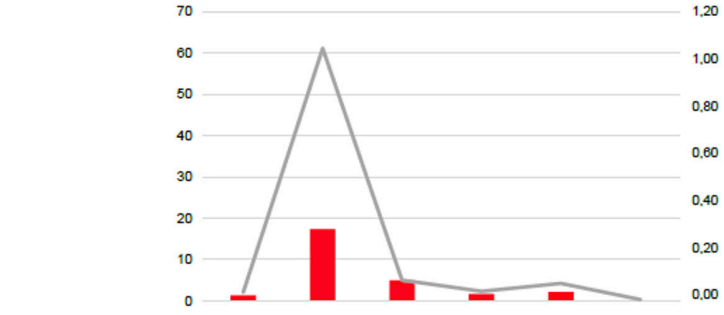


	Región de Murcia	Navarra	País Vasco	La Rioja	Cantabria	C. Valenciana	Aragón	Asturias	Galicia	Castilla y León	Canarias	Islas Baleares	Ceuta	Castilla - La Mancha	Cataluña	Extrem.	Andalucía	C. de Madrid	Melilla
Índice de enfermedad profesional	322,53	370,96	298	297,2	208,56	157,12	159,39	123,85	108,34	97,8	73,39	62,37	52,14	68,63	59,68	43,68	35,2	27,44	0
Índice normalizado	105,06	127,12	111,31	118,8	105,3	105,15	112,82	102,77	104,6	110,01	85,59	89,35	75,83	109,93	99,85	94,3	93,11	74,96	79,76

Fuente Observatorio de enfermedades profesionales (CEPROSS) y de enfermedades causadas o agravadas por el trabajo (PANOTRATSS). Informe anual 2023.

El índice de incidencia normalizado permite analizar la incidencia de cada grupo de enfermedad profesional en relación a la distribución de personas trabajadoras en los distintos sectores productivos de la región. Al respecto cabe destacar que los 3 principales grupos de enfermedades profesionales con mayor incidencia normalizado son: en primer lugar, el grupo 2 - agentes físicos, (61,1), seguido de grupo 3 - agentes biológicos (5) y grupo 5 – enfermedades de la piel (4,2).

Gráfico 28. Índices de incidencia de la Comunidad de Madrid en relación con el índice normalizado para cada grupo de enfermedad profesional.



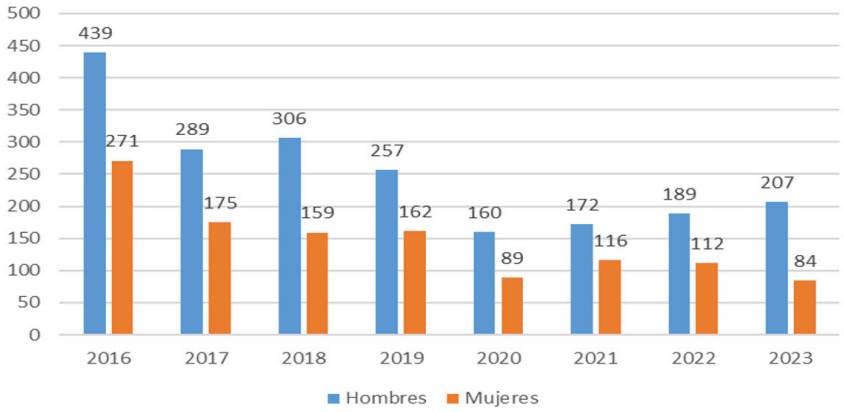
	Grupo 1_Agentes químicos	Grupo 2_Agentes físicos	Grupo 3_Agentes biológicos	Grupo 4_Inhalación	Grupo 5_Enfermedades de la piel	Grupo 6_Agentes carcinógenos
Índice de enfermedad profesional	1,29	17,35	4,89	1,63	2,17	0,11
Índice normalizado	2,02	61,09	5,01	2,31	4,23	0,3

Fuente Observatorio de enfermedades profesionales (CEPROSS) y de enfermedades causadas o agravadas por el trabajo (PANOTRATSS). Informe anual 2023.

El sistema PANOTRATSS tiene la finalidad de registrar las enfermedades no incluidas en la lista de enfermedades profesionales que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo. También contendrá las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por las personas trabajadoras, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.

En el período 2019 – 2023 en la Comunidad de Madrid se han reducido los partes comunicados en el sistema PANOTRATSS en un -59%. Suponiendo una reducción del -69% en el caso de las mujeres y del -52,8% en el caso de los hombres.
Analizando la evolución entre los años 2021-2023, han aumentado el número de partes comunicados en el sistema en un 1%. Habiéndose reducido en el caso de las mujeres en un - 27,6% y aumentado en el caso de los hombres en un 20,3%.

Gráfico 29. Evolución de los partes comunicados en el sistema PANOTRATSS en la Comunidad de Madrid según año y sexo.



Fuente: PANOTRATSS e IRSST.

2.8.-Análisis de las patologías no traumáticas.

Los accidentes con baja cuya forma han sido patologías no traumáticas (PNT's), entre las que se incluyen infartos, derrames cerebrales y otras patologías no traumáticas, en el conjunto de la serie desde el año 2008 han supuesto el 0,2% del total de accidentes con baja en jornada laboral y un 0,1% de los accidentes "in itinere".

Su representatividad es más significativa al considerar los accidentes mortales, ya que representan en el promedio de la serie 2008-2023, el 49,2% del total de accidentes mortales en jornada laboral y el 20,4% del total de accidentes mortales "in itinere".

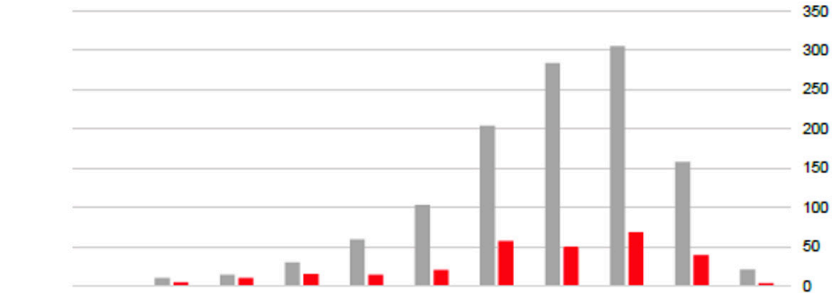
Tabla 20. Accidentes con baja según forma: Infartos, derrames cerebrales y otras patologías no traumáticas.

	PNT en jornada laboral	PNT in itínere	% Accidentes de trabajo en jornada PNT respecto al total de accidentes de trabajo en jornada	% Accidentes de trabajo in itínere PNT respecto al total de accidentes de trabajo en itínere	% Letalidad de las PNT en jornada laboral (*)	% Letalidad de las PNT in itínere (*)
2008	154	23	0,13%	0,14%	46,7%	15,8%
2009	175	17	0,19%	0,11%	46,8%	28,6%
2010	147	18	0,17%	0,12%	54,0%	30,8%
2011	142	15	0,18%	0,11%	37,5%	26,7%
2012	145	9	0,23%	0,07%	48,1%	20,0%
2013	156	4	0,26%	0,03%	61,1%	0,0%
2014	136	10	0,22%	0,07%	64,6%	17,4%
2015	155	10	0,23%	0,07%	58,2%	35,7%
2016	162	10	0,23%	0,06%	56,1%	21,1%
2017	130	11	0,18%	0,07%	54,1%	23,8%
2018	155	8	0,20%	0,05%	59,0%	11,1%
2019	145	6	0,19%	0,04%	56,5%	8,3%
2020	85	1	0,15%	0,01%	22,4%	0,0%
2021	103	1	0,15%	0,01%	35,9%	0,0%
2022	115	4	0,15%	0,03%	34,8%	75,0%
2023	137	8	0,19%	0,05%	51,6%	11,8%

Fuente: IRSST (*) Calculado el % de mortales PNT respecto al total de accidentes mortales en jornada laboral o in itinere.

Del total de accidentes con baja en jornada laboral registrados durante las anualidades 2013 y 2023, debidos a la forma: infartos, derrames cerebrales y otras patologías no traumáticas, se observa que el 80,9%, han sido sufridos por hombres. Siendo el grupo de edad de 55 a 59 años el que presenta el número máximo del total de accidentes registrados (20,8%). En el caso de las mujeres igualmente es el grupo de edad de 55 a 59 el que representa los valores máximos, suponiendo el 4,6% del total de accidentes registrados por patologías no traumáticas.

Gráfico 30. Distribución de los partes comunicados con baja en jornada laboral, años 2013-2023 según forma: infartos, derrames cerebrales y otras patologías no traumáticas por sexo y edad.



	de 16 a 19 años	de 20 a 24 años	de 25 a 29 años	de 30 a 34 años	de 35 a 39 años	de 40 a 44 años	de 45 a 49 años	de 50 a 54 años	de 55 a 59 años	de 60 a 64 años	de 65 años o más
Mujeres	0	4	10	15	14	20	57	50	68	39	3
Hombres	1	10	14	30	59	103	204	284	305	158	21

Fuente: IRSST.

2.9.-Marco europeo y nacional.

La elaboración de este VII Plan Director está en consonancia tanto con el Marco Estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027, como con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, aprobada mediante Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de marzo de 2023 y publicada mediante Resolución de 20 de abril de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social (BOE n° 101, de 28 de abril).

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

- 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.

La aplicación de estos tres objetivos estará sustentada por:

- El diálogo social

- El refuerzo de la base documental.
- El refuerzo del cumplimiento de la legislación.
- La sensibilización.
- La financiación.



Entre otras líneas y prioridades de actuación se destacan la modernización y simplificación de las normas de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo en el contexto de las transiciones ecológica y digital, el amianto, los riesgos psicosociales, el cáncer laboral, las enfermedades cardiovasculares profesionales, los trastornos musculoesqueléticos, las sustancias peligrosas, el fomento de estilos de vida saludables en el lugar de trabajo y la violencia, el acoso o la discriminación en el lugar de trabajo.

En cuanto a la legislación nacional el presente Plan Director se enmarca dentro de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, que adquiere un compromiso firme con los objetivos prioritarios del Marco Estratégico Europeo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021- 2027.

Entre sus líneas de actuación se incluyen materias fundamentales como la salud mental, la igualdad de hombres y mujeres, el cáncer de origen laboral o la seguridad vial, entre otras.

2.10.-Resultados de la I encuesta de condiciones de seguridad y salud en el trabajo de la Comunidad de Madrid.

En el año 2023, y con el objetivo de mejorar la identificación de los retos y necesidades madrileñas en materia de seguridad y salud y, por tanto, diseñar y planificar estrategias y actuaciones preventivas más eficaces, orientadas a la mejora de las condiciones de trabajo y más adecuadas a las necesidades del tejido productivo madrileño, el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo realizó la I Encuesta de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid.

Esta encuesta recoge la percepción que la población trabajadora tiene sobre su salud en relación con la actividad laboral que desarrollan, las condiciones existentes en sus lugares de trabajo, los factores de riesgo presentes en los mismos, así como las actividades preventivas que llevan a cabo las empresas establecidas en la región lo cual permite identificar grupos de riesgo y analizar las relaciones entre los diferentes factores representativos de las condiciones organizativas y de trabajo, a través de datos fiables, circunscritos al territorio de la Comunidad de Madrid y comparables con otras regiones.

Para su elaboración, el IRSST ha contado con el asesoramiento técnico especializado de la Universidad Complutense de Madrid en lo referente al diseño del cuestionario, la muestra y la técnica para la recogida de la información de esta Encuesta, así como posteriormente durante las etapas de análisis, interpretación y sistematización de la información recogida.

De forma particular, la Encuesta presenta las siguientes características específicas:

- **Técnica de investigación:** muestreo diseñado para aplicación de encuesta telefónica en los hogares de residencia habitual, en caso de captación mediante teléfonos fijos, aunque también se contemplan llamadas a móviles.
- **Tamaño muestreal:** 4.320 entrevistas.
- **Error aleatorio para el conjunto de la muestra:** +/- 1,52%, asumiendo p=q=50% y un nivel de confianza de dos sigma.
- **Técnica de muestreo:** Se realizó un muestreo probabilístico, bietápico, estratificado en una primera etapa y con marcación aleatoria en la segunda etapa, con control de cuotas de sexo y edad para asegurar el ajuste de la muestra.
- **Cuestionario:** El cuestionario es una copia adaptada de la versión española (traducida previamente al español, para su aplicación en España) de la Encuesta Telefónica Europea de Eurofound sobre las Condiciones de Trabajo en 2021 (EWCTS, 2021) donde se han mantenido la mayor parte de las preguntas, se han añadido dos y se han suprimido algunas (de menor interés desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo). Así mismo, se han suprimido los filtros por itinerarios de las versiones de Eurofound, diseñados para aligerar el cuestionario, previendo no tener que responder todas las personas entrevistadas a todas las preguntas.

Entre los principales resultados de la I Encuesta de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid, en la que han participado 4.320 madrileños, se destacan las siguientes:

» **Características de la población trabajadora entrevistada:**

Actividad. La Comunidad de Madrid presenta una elevada concentración de empleos relacionados con actividades comerciales (25%), de administraciones públicas (23,3%) y de servicios en general. Sin embargo, las actividades agropecuarias son casi inexistentes y el peso de la industria es relativamente bajo. El sector servicios es el que concentra el peso de la población ocupada (85%). Este peso de los servicios en general y de algunos de sus segmentos en particular debe ser tenido en cuenta a la hora de priorizar y definir colectivos estratégicos en la planificación de la prevención de riesgos laborales.

Tamaño de empresa. Una amplia mayoría de la población ocupada en la Comunidad de Madrid trabaja en empresas pequeñas y medianas, con centros de trabajo locales menores de 50 empleados. Concretamente el 66% trabaja en centros de 2 a 49

personas trabajadoras, y un 7% adicional trabajan solos. Solo el 26% trabajan en centros mayores de 50 empleados. Esto remite a que el contexto ocupacional ampliamente mayoritario es el de trabajar en un centro con un número reducido de empleados, que favorece que todos se conozcan e interaccionen. Sin embargo, el tamaño de empresa no ha resultado ser una variable de especial interés en materia de prevención de riesgos laborales.

Sector. El 16% trabajan en administración, educación, sanidad y servicios sociales, (si incluimos como tal al 1% que trabajan en empresas mixtas) y el 83% trabajan en el sector privado (si incluimos al 1% las organizaciones sin ánimo de lucro como tales, que de hecho son organizaciones privadas, aunque reciban fondos públicos). Tampoco el sector de actividad se ha revelado como una variable importante para la prevención.

Ocupación. el grueso de los perfiles ocupacionales se encuentra en las categorías técnicas, profesionales o de apoyo (41%), en primer lugar, y empleados y personas trabajadoras de servicios en segundo lugar (31%). En el caso de los técnicos profesionales y científicos se trata de profesiones que requieren titulación superior, mientras que las segundas no necesariamente, pero sí suelen requerir a menudo al menos la formación profesional de segundo grado. Sumado esta observación a otras categorías que también requieren mano de obra cualificada (en la industria o actividades agropecuarias) destaca el fuerte peso de las ocupaciones cualificadas en el ámbito territorial analizado. La variable ocupación es una de las variables más relevantes para el análisis de los riesgos laborales y para planificar la prevención.

Edad. El grueso del colectivo (76%) tiene entre 25 y 54 años. Los menores de 25 años, apenas representan, y en menor medida aún los de más de 65 años. Los de 55 a 64 años, pese a ser el contingente poblacional mayor, en la población general, están infrarrepresentados en el colectivo de ocupados. La edad tiene una capacidad de discriminación baja para el análisis de los riesgos laborales.

Estudios. Los niveles de estudios de la población madrileña entrevistada son muy elevados. Entre la población ocupada, el porcentaje de titulados universitarios es nada menos que del 55%, el más elevado de España en las comparativas autonómicas. Quienes tienen estudios obligatorios o menos son un 21% y quienes tienen estudios secundarios no obligatorios el 25%. El nivel de estudios es una de las variables más discriminantes para el análisis de los riesgos laborales.

Trabajo por cuenta propia o ajena. Trabajan por cuenta ajena el 83% y el 17% por cuenta propia. De estos últimos un 4% tienen asalariados que trabajan para ellos y el 13% no tienen empleados. Los autónomos abundan entre directores y gerentes. También son representativas las ocupaciones: Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores. Artesanos y personas trabajadoras cualificados de las industrias manufactureras y la construcción. Trabajan en los sectores de actividad de la industria y en la construcción y en resto de servicios. Tienen estudios obligatorios, más de 45 años y tienden a ser varones. Las personas trabajadoras por cuenta propia sin asalariados son un colectivo al que es muy difícil llegar para acciones preventivas que están dirigidas a empresas.

Dedicación laboral. La mayoría de los ocupados, el 87%, declara que cumple con una dedicación a tiempo completo, mientras que a tiempo parcial trabajan el 13%. La mayor parte, 76%, trabajan 5 días a la semana. Un 5% trabaja menos de 5 días. El 19% trabaja 6 o más. Entre las personas trabajadoras asalariadas, por cuenta ajena, el 83% tienen un contrato indefinido, mientras el 13% reportan tener un contrato temporal.

» **Condiciones de trabajo de la población entrevistada:**

Lugar de trabajo. Un 73% de las personas trabajadoras realizan su trabajo desde las instalaciones del empleador y un 27% trabaja en otros lugares a petición del empleador o del cliente. Esto no solo es relevante para la planificación de los escenarios de prevención (la amplia mayoría de estos escenarios son las instalaciones del empleador), sino porque remite a que a la amplia mayoría de la población entrevistada se la localiza a través de las empresas o centros de trabajo. Como dato complementario, un 11% suelen trabajar en casa, y a este colectivo es más difícil de captar a través de la empresa. Si las tendencias de teletrabajo continúan, se abriría un nuevo escenario para la prevención: la prevención laboral en el propio domicilio.

Velocidad y plazos de trabajo y adquisición de nuevos conocimientos. Un tercio de las personas trabajadoras entrevistadas (31% y 36%) indica que a menudo y siempre están sometidos a presión por tiempos o plazos ajustados, aunque un 55% indica que aprende cosas nuevas en su trabajo, sin perder de vista que un 23% nunca o raramente lo hace.

En lo que se refiere a la realización del trabajo a gran velocidad (categorías "A menudo" y "Siempre"), hay más mujeres que hombres (32% frente a 30%), predominan los más jóvenes (36%), los de menor nivel de estudios (34%) y en lo relativo a la ocupación, se ven sometidos a un mayor ritmo las personas trabajadoras con mayor cualificación y estatus (directores y gerentes, 34%) y aquellos con ocupaciones de menor cualificación (operadores de instalaciones y maquinaria y montadores – 34%- y ocupaciones esenciales – 38%). Hay una mayor incidencia en el sector de la información y de la comunicación (35%) y en el administrativo y en empresas más pequeñas que en las grandes (32% frente a un 28%).

La posibilidad de elegir o cambiar de tareas presenta una distribución en gran parte opuesta a la anterior (en las categorías de "a menudo" y "siempre"): predominan los más mayores (42%) y universitarios (38%), los directores y gerentes (55%), y en el sector de finanzas (30%) y en la construcción (32%).

En lo referido a la capacidad de aprender en el trabajo destacan las mujeres (58%), los más jóvenes (62%) y también los mayores de 55 años (63%), predominando en todo caso claramente los perfiles universitarios y aquellos que ocupan puestos de mayor cualificación (técnicos y profesionales (63%) científicos e intelectuales (69%) y directores y gerentes 62%), en los sectores de la información y de la comunicación (73%), construcción (68%) y finanzas (66%).

Autonomía en el trabajo. La mayor parte de las personas trabajadoras entrevistadas manifiesta tener "a veces" autonomía para cambiar o elegir el orden de las tareas, los métodos y la velocidad o ritmo de trabajo, seguidos de aquellos que a menudo o siempre gozan de dicha autonomía en los ítems referidos (32%, 36% y 26%). Hay más mujeres que hombres, predominan los

más jóvenes, los de menor nivel de estudios y en lo relativo a la ocupación, se ven sometidos a un mayor ritmo las personas trabajadoras con mayor cualificación y estatus (directores y gerentes) y aquellos con ocupaciones de menor cualificación (Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores y ocupaciones esenciales). Se encuentra una mayor incidencia en el sector de la información y de la comunicación y en el administrativo y en empresas más pequeñas que en las grandes.

Confianza y cooperación entre compañeros. Prácticamente la mitad de las personas entrevistadas están totalmente o parcialmente de acuerdo con los ítems referidos a la confianza de la dirección en sus empleados, la cooperación entre compañeros y la confianza de los empleados en la dirección (56%, 54% y 50% respectivamente).

Participación y sensación de trabajo útil. Tanto en la fijación conjunta de objetivos de trabajo como la participación en la mejora de la organización del trabajo o en sus procesos, un 31% y un 40% de personas que indican que esto ocurre a menudo y siempre. Además, el 60% de las personas entrevistadas indican que siempre o a menudo su trabajo es útil. Con respecto a la sensación de realizar un trabajo bien hecho y la posibilidad de influencia en las decisiones laborales que le afectan, el 80% de las respuestas indican que estas condiciones solo se dan "a veces".

Representación de las personas trabajadoras. Entre las distintas posibilidades de representación, predominan claramente las reuniones entre los empleados (en un 38% de los casos), seguidos de la existencia de sindicato o comité de empresa en un 26% de los casos y un delegado o comité de salud y seguridad en el 24% de los casos.

Los sindicatos o comités de empresa y el delegado o comité de salud y seguridad predominan en administración, educación, sanidad y servicios sociales (33%), seguidos del sector de la información y la comunicación (31%), la industria (29%) y el comercio transporte y hostelería (23%), y son más frecuentes en empresas de más de 100 personas trabajadoras (31%). Las reuniones entre empleados predominan en el sector financiero.

Formación. Los porcentajes de formación pagada o proporcionada por el propio empleador en los últimos doce meses (36%) o la formación llevada a cabo en el puesto de trabajo en el mismo período por otras personas trabajadoras o supervisores (34%) afectan aproximadamente a un tercio de las plantillas, habiendo altos porcentajes de personas trabajadoras que no han realizado ninguna formación. En el caso de la formación pagada por el empleador, reciben más formación los hombres (37%), los más jóvenes (46%), los de formación secundaria o universitaria (38% y 39% respectivamente) y los técnicos y profesionales (44% y 37%), con mayor presencia en el sector de información y comunicación (47%). En la formación ligada al puesto de trabajo los jóvenes son preponderantes (56%) y destaca igualmente el de la información y la comunicación, seguido del de finanzas.

Satisfacción laboral. Si consideramos las respuestas "Totalmente de acuerdo y Parcialmente de acuerdo" de los ítems de satisfacción laboral manejados, con lo que están más de acuerdo (83%) es con que tienen oportunidades de aplicar conocimientos y habilidades. Se trata de un dato bastante positivo, que remite a la posibilidad de sentirse útil y que reporta sentimientos positivos. También es muy mayoritariamente mencionado el reconocimiento merecido por el trabajo (74%), que también remite

a sentimientos positivos. En ambos casos los niveles de total desacuerdo son bastante minoritarios. En cuanto a la percepción del sueldo como adecuado, aunque más de la mitad tienden a reconocerlo (61%), hay una mayor polarización, ya que un 30% se muestran en desacuerdo. Lo que menos se reconoce es la posibilidad de ascenso (49%). Los hombres en general están más satisfechos que las mujeres y las personas con estudios universitarios más que los de estudios obligatorios y secundarios. Con respecto al análisis de la estabilidad laboral, un porcentaje relativamente bajo de personas trabajadoras (11% y 10%) indica que están a la espera de cambios no deseados en la situación laboral o que pueden perder su trabajo en los próximos seis meses.

» **Situaciones extra laborales de la población entrevistada:**

Efectos del trabajo en otros ámbitos: A la mayoría de las personas entrevistadas le sucede, al menos a veces, que siguen preocupadas por su trabajo después del mismo (52%, siempre o a menudo), y se han sentido demasiado cansadas para encargarse de tareas del hogar (49%). Estas personas trasladan los aspectos negativos de sus trabajos a su esfera privada. Pero lo contrario también es cierto. A la mayoría de las personas le sucede, al menos a veces, que le resulta difícil concentrarse en su trabajo por las responsabilidades familiares. A quienes esto le ocurre de forma frecuente (siempre o a menudo) solo son el 6%, una pequeña minoría.

Situación familiar y conciliación: En relación a la frecuencia de cuidados y de realización de tareas domésticas, se observa que el cuidado de hijos o nietos es una tarea diaria en un 70% de los casos, al igual que las tareas domésticas y la cocina en un 77%. En lo referente al cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad, el 45% de los entrevistados señala que lo lleva a cabo varias veces al mes.

Pese a esta alta incidencia de cargas familiares entre la población ocupada, la flexibilidad para conciliar sus trabajos con la vida familiar ofrece resultados mejorables. La nota positiva es que resulta mayoritaria, al menos cierta flexibilidad. La negativa es que aún hay segmentos importantes a la que no está llegando. Consideran que es algo fácil o muy fácil el 69% mientras que el 31% piensan que es muy difícil o algo difícil. La adaptación del horario laboral para atender compromisos no laborales es posible en un 73% de los casos, pero existe un 20% al que le resulta complicado.

» **Seguridad, salud y riesgos laborales de la población entrevistada:**

Acuden a trabajar enfermos. Un 29% de población entrevistada afirma que ha trabajado estando enfermo durante los últimos 12 meses. El perfil de personas que acuden enfermas a trabajar es: Mujeres, de 45 a 54 años. Estudios obligatorios. De ocupaciones esenciales. Operadores e instaladores de maquinaria, montadores y conductores y los empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina. Por actividad destacan en las finanzas y en administración, educación, sanidad y servicios sociales.

Problemas de salud. Las dolencias recogidas en el cuestionario son ampliamente prevalentes entre la población ocupada, ya que el 69% han mencionado haber padecido al menos una durante los últimos 12 meses. La media de dolencias mencionadas es de 1,82 por persona. El 50% refieren dolor muscular frecuente en extremidades inferiores, en hombros cuello o extremida-

des superiores, 40% ansiedad, 36% fatiga visual y 8% dolor de espalda. Solo el 31% no mencionan haber padecido ninguna de estas, lo cual no descarta que pudieran haber padecido otras.

Ansiedad. El perfil del 40% de personas que padecen ansiedad es: mujeres, 45 a 54 años, estudios obligatorios, trabajando como empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina, seguidos por técnicos y profesionales de apoyo. Por actividad, destacan en finanzas y en administración, educación, sanidad y servicios sociales, seguido de actividades administrativas.

Emociones predominantes en el trabajo. Tienden a ser más bien frecuentes los sentimientos positivos (energía, entusiasmo, tiempo pasando rápido) y poco frecuentes los negativos (agotamiento físico o emocional), si bien lo más frecuente es que todos se experimente 'a veces'.

Sentimientos vitales. La mayoría de la población entrevistada tiende a tener sentimientos vitales positivos. Se han sentido todo el tiempo o la mayor parte del tiempo: alegres y de buen humor el 72%, activos y enérgicos el 68%, con la vida cotidiana llena de cosas interesantes el 66%, y frescos y descansados el 56%. El sentimiento menos frecuente es el de estar tranquilos y relajados, que es experimentado todo el tiempo o la mayor parte del tiempo por el 43%.

Implicaciones de la esfera laboral en la extralaboral y viceversa. Constatamos una fuerte relación entre los estados anímicos en el trabajo y en la vida. Las emociones vitales correlacionan sobre todo con el grado de agotamiento físico y emocional en el trabajo. A mayor agotamiento en el trabajo menos frescos y descansados al despertar (coeficiente rho de Spearman: -0.363), menos activos y enérgicos (rho:-0.234), menos alegres y de buen humor (rho:-0.277). Es difícil sin embargo establecer causalidad y pensamos más bien en un bucle de retroalimentación entre la esfera laboral y extralaboral, de modo que lo que influye en una repercute en otra.

Predictores del bienestar personal. Las principales variables que discriminan los diferentes niveles de bienestar personal son los estudios y la ocupación. Los que más malestar sienten son personas con estudios bajos y los siguientes tipos de ocupaciones: Ocupaciones esenciales. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina. Personas trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores. Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores.

Exposición a riesgos laborales. Si tomamos como referencia la exposición frecuente (a menudo + siempre) los factores de riesgo que afectan a la mayoría de la población ocupada son, en este orden:

1º) Trabajar con ordenador, tableta o smartphone (70%)
2º) Tratar directamente con el público (61%)
3º) Movimientos repetitivos de manos y brazos (58%)

Estas situaciones de exposición son con diferencia las más prevalentes. Siguen en un plano mucho más secundario las demás

situaciones, las cuales se citan por orden decreciente de la exposición frecuente (siempre + a menudo): Posturas dolorosas o fatigantes (25%). Sustancias químicas (14%). Cargas pesadas (14%). Ruidos (13%). Situaciones que pueden molestar (13%). Materiales que pueden ser infecciosos (6%). Levantar o mover personas (4%).

Tan sólo un 2% de población ocupada no menciona estar expuesto a ninguno de estos riesgos frecuentemente (y no hay nadie que al menos ocasionalmente no se exponga al menos a uno).

Por otro lado, son pocos los que mencionan exposición frecuente a solo un factor (17%). Lo habitual es estar expuesto a varios (81%). La media de menciones per cápita se sitúa en 2,78.

Los diversos factores de exposición a riesgos correlacionan entre sí, de modo que se pueden reducir a tres factores básicos de exposición a riesgos: los relacionados con el trabajo físico (como posturas dolorosas, mover cargas, movimientos repetitivos, etc.), la manipulación de cosas o personas (contacto con materiales infecciosos, sustancias químicas o mover personas) y los relacionados con los riesgos psicosociales (tratar con público o exponerse a situaciones emocionalmente molestas).

Las variables que más determinan las variaciones de exposición a riesgos, son principalmente el nivel de estudios y ocupación, también el sector de actividad, mientras que son poco relevantes las variaciones por sexo, edad y tamaño de empresa. El perfil de las personas más expuestas a riesgos, con cuatro o más tipos de riesgo mencionados, es el siguiente:

- Personas trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores
- Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores
- Ocupaciones esenciales
- Artesanos y personas trabajadoras cualificadas de las industrias manufactureras y la construcción
- Sector de actividad: Trabajan en administración, educación, sanidad y servicios sociales. (Educación y Sanidad principalmente).
- Estudios: obligatorios o inferiores.
- De 25 a 44 años.

Percepción de los riesgos laborales. Un 34% de las personas entrevistadas afirman que su seguridad o salud están expuestas a riesgos debidos al trabajo que realizan. La conciencia del riesgo está en general subestimada. Es decir, existe un déficit entre exposición a riesgo potencial y percepción del mismo. El riesgo potencial es en general mayor que la concienciación.

Los mayores gaps entre riesgo objetivo y percepción se aprecian por tanto en:

1º) Trabajar con ordenador de sobremesa, portátil, tableta o smartphone, 76%
2º) Tratar con el público, 62%
3º) Movimientos repetitivos de manos y brazos, 52%
4º) Manipular o tener la piel en contacto con productos o sustancias químicas, 42%

Discriminación y acoso. Aunque con una prevalencia muy minoritaria la encuesta refleja la existencia de algunas situaciones de discriminación y acoso laboral:

- Un 8% de la muestra reconocen haber sido objeto de discriminación en el trabajo.
- Un 7% de la muestra reconocen haber sido sometido a ofensas verbales o amenazas.
- Un 1% de la muestra ha sido sometido durante el transcurso de su trabajo a acoso sexual. Un 3% de la muestra afirma que ha sido sometido durante el transcurso de su trabajo a abuso, acoso o violencia.

Los siguientes grupos de actividad concentran en mayor medida estas situaciones:

- Administración, educación, sanidad y servicios sociales. Son el colectivo que refiere más situaciones de ofensas y amenazas y también destaca en situaciones de abuso, acoso y violencia.
- Comercio, transporte y hostelería. Son el segundo grupo ocupacional que más refiere ofensas y amenazas.

El siguiente grupo ocupacional concentra en mayor medida las siguientes situaciones:

- Personas trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores. Son el grupo ocupacional que más destaca en casos de atención sexual no deseada y ofensas y amenazas.

2.11. Conclusiones

Una vez analizados los datos del diagnóstico de la siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid, pasamos a detallar las principales conclusiones extraídas, que se constituyen como elementos fundamentales a tener en cuenta en el diseño del nuevo Plan director de prevención de riesgos laborales de la Comunidad de Madrid.

Con carácter general, entre los años 2002 (año de inicio de aplicación de las medidas recogidas en el I Plan director de prevención de riesgos laborales de la Comunidad de Madrid) y 2023; el índice de incidencia de accidentes de trabajo en jornada laboral se ha reducido un - 66.4%.

En cuanto al análisis comparativo con la media nacional, la Comunidad de Madrid ha registrado ininterrumpidamente el menor índice de incidencia respecto al resto de comunidades autónomas desde el año 2013. En 2023 el índice de incidencia regional es inferior en un 23,8% al del total de comunidades autónomas.

Las anualidades en las que la diferencia respecto al índice de incidencia de España ha sido mayor, han sido 2021, 2022 y 2023, (-20,7%, -22,5% y -23,8% respectivamente), siendo estas anualidades las que se corresponden con el período de ejecución del VI Plan Director.

Realizando un análisis de la evolución del índice de incidencia por gravedad de la lesión, se identifica como el índice de incidencia de accidentes leves en jornada laboral ha supuesto una reducción del -51,6% en 2023 respecto a 2008, -47,5% en el caso de los accidentes graves y -48,5% en el caso de los accidentes mortales.

Profundizando el análisis por sectores de actividad económica, el índice de incidencia sectorial en jornada laboral entre los años

2008 y 2023 refleja que las mayores disminuciones de dicho índice se produjeron en el sector servicios (-49%), seguido de la industria (-47,9%) y del sector de la construcción (-41%). No obstante, entre dichos períodos la agricultura ha aumentado su índice de incidencia en un 8,2%. Sin embargo, del total de accidentes en jornada laboral ocurridos entre 2021 y 2023, anualidades correspondientes al período de ejecución del VI Plan Director, el 72,3% se produjeron en el sector servicios, seguidos del 16,2% en construcción, 11,1% en industria y 0,4% en agricultura.

Analizando las formas en que se han producido los accidentes en jornada laboral, se observa que, durante los años 2021 y 2023, anualidades correspondientes al período de ejecución del VI Plan Director, un 59,9% de los accidentes acaecidos se han debido a las dos siguientes agrupaciones de formas: sobreesfuerzos, trauma psíquico, exposición a radiaciones, ruido, luz o presión (33,9%); y aplastamientos sobre o contra un objeto inmóvil, trabajador en movimiento (26%). La forma con mayor incidencia en dicho período es choque o golpe contra un objeto en movimiento, colisión –con- (17,8%). Atendiendo a los accidentes mortales en jornada laboral puede observarse como en los últimos 10 años, entre las anualidades 2013 y 2023, las dos principales formas, que han representado el 73,3% del total de accidentes mortales en jornada laboral, han sido infartos, derrames cerebrales y otras patologías no traumáticas (55,2%); seguido de choques o golpes contra un objeto en movimiento, colisión con (18,1%).

Los accidentes in itinere (al ir o venir del trabajo al domicilio) experimentaron entre los años 2008-2023 una reducción del -8.8%, variación significativamente menor a la de los accidentes en jornada laboral (-36,7%). Atendiendo al grado de la lesión, puede observarse como los accidentes graves in itinere se han reducido en un -13,6% en el mismo período; reducción que en el caso de los accidentes mortales in itinere alcanza el -55,3%. Por último, los accidentes leves in itinere, se han reducido en un -8,6% en dicho período. Durante el período 2008 – 2023, los accidentes in itinere no de tráfico se redujeron en un -23,7%, mientras que los accidentes in itinere de tráfico han aumentado un 8,3%.

Al realizar el análisis relativo a la ejecución del VI Plan Director, descontando el efecto ocasionado por la situación de emergencia sanitaria que se produjo en 2020, se observa cómo entre 2019 y 2023 se ha producido una reducción de los accidentes in itinere del -12.4%, y de los accidentes en jornada del -5.1%.

En cuanto a los accidentes de trabajo investigados por los técnicos del IRSST, entre las anualidades 2021 y 2023, correspondientes al período de ejecución del VI Plan Director, se ha investigado el 73,8% de accidentes graves y mortales, no de tráfico, ocurridos en jornada laboral y cuya forma no ha tenido relación con infartos, derrames cerebrales y otras patologías no traumáticas. De los accidentes graves y mortales investigados en dicho período se identifica que el 57,9% de las causas identificadas pertenecen a los grupos “6 Organización del trabajo” (29.9%) y “7 Gestión de la prevención” (27,9%). El análisis por causas permite identificar aquellas que presentan una mayor frecuencia: de los accidentes graves y mortales investigados entre 2021 – 2023, se identifica que las tres causas más presentes han sido las siguientes: “6102 Método de trabajo inadecuado” (7,1%), “6304 Formación/información inadecuada o inexistente sobre la tarea” (4%) y “7201 No identificación del/los riesgos que han materializado el accidente” (3,9%).

En cuanto a la distribución por sexos, se observa que la reducción de los accidentes de trabajo en jornada es más acusada entre los hombres debido a que se redujeron sus valores absolutos en un 39,1% entre el año 2008 y el 2023, frente al 30,7% en el caso de las mujeres.

Entre 2008 y 2023 el número de partes comunicados de enfermedades profesionales en la Comunidad de Madrid ha experimentado una ligera reducción del -6,5%, lo que constituye una tendencia diferenciada respecto a la del total de España, ya que el número total de partes comunicados ha experimentado un aumento del 38,6% en el mismo período. En 2023 los partes comunicados en la Comunidad de Madrid representaron un 4,4% del total de partes comunicados en España. En cuanto al tipo de enfermedad profesional, en el conjunto de los años 2013-2023, el 62,4% de los partes comunicados han correspondido a enfermedades del grupo 'Agentes Físicos'. El segundo grupo de enfermedad 'Agentes biológicos' representa el 21,1% de los partes comunicados. En tercera posición el grupo 'Enfermedades de la piel' con el 6,7%. 'Agentes químicos' supone el 4,3% seguido de las enfermedades del grupo 'Inhalación' con el 5%. Por último, 'Agentes carcinógenos' supone el 0,5% de los partes de enfermedades profesionales comunicadas en el periodo 2013-2023. La distribución por sectores de actividad permite observar cómo entre las anualidades 2013 y 2023 el 74,6% de los partes se han registrado en el sector servicios, seguido de industria, energía y minería (17,6%), construcción (7,3%) y por último agricultura y ganadería (0,2%).

Los accidentes con baja cuya forma han sido patologías no traumáticas, entre las que se incluyen infartos, derrames cerebrales y otras patologías no traumáticas, en el conjunto de la serie desde el año 2008 han supuesto el 0,2% del total de accidentes con baja en jornada laboral y un 0,1% de los accidentes "in itinere".

Su representatividad es más significativa al considerar los accidentes mortales, ya que representan en el promedio de la serie 2008-2023, el 49,2% del total de accidentes mortales en jornada laboral y el 20,4% del total de accidentes mortales "in itinere".

En cuanto a las conclusiones extraídas de los resultados de la I Encuesta sobre condiciones de seguridad y salud en el trabajo de la Comunidad de Madrid, se destaca que:

- hay altos porcentajes de personas trabajadoras que no han realizado ninguna formación pagada por su empleador en su puesto de trabajo;
- hay una alta incidencia de cargas familiares entre la población ocupada, pero la flexibilidad para conciliar sus trabajos con la vida familiar ofrece resultados mejorables;
- la mayoría de las personas entrevistadas le sucede, al menos a veces, que siguen preocupadas por su trabajo después del mismo y se han sentido demasiado cansadas para encargarse de tareas del hogar (49%). Estas personas trasladan los aspectos negativos de sus trabajos a su esfera privada. A la mayoría de las personas le sucede, al menos a veces, que le resulta difícil concentrarse en su trabajo por las responsabilidades familiares.
- los factores de riesgo que afectan a la mayoría de la población ocupada objeto de la encuesta son, en este orden: 1º) Trabajar con ordenador, tableta o smartphone (70%), 2º) Tratar directamente con el público (61%) y 3º) Movimientos repetitivos de manos y brazos (58%).

• Las variables que más determinan las variaciones de exposición a riesgos, son principalmente el nivel de estudios y ocupación, también el sector de actividad, mientras que son poco relevantes las variaciones por sexo, edad y tamaño de empresa. El perfil de las personas más expuestas a riesgos es el siguiente:

- Personas trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores.
- Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores
- Ocupaciones esenciales
- Artesanos y personas trabajadoras cualificadas de las industrias manufactureras y la construcción
- Sector de actividad: Trabajan en administración, educación, sanidad y servicios sociales. (Educación y Sanidad principalmente).
- Estudios: obligatorios o inferiores.
- De 25 a 44 años.

• La conciencia del riesgo está en general subestimada. Es decir, existe un déficit entre exposición a riesgo potencial y percepción del mismo. El riesgo potencial es en general mayor que la concienciación.

• Hay una prevalencia muy minoritaria de existencia de situaciones de discriminación y acoso laboral.

Durante la vigencia del anterior Plan de Prevención de Riesgos Laborales (VI Plan director) se observa que se redujo en un 5 por 100 la siniestralidad laboral relativa a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales respecto del período de vigencia del V Plan director (período 2017-2020), lo que pone de manifiesto la eficacia de las actuaciones que se han venido realizando en ejecución de los anteriores planes directores para reducir los comportamientos de riesgo para la salud de las personas trabajadoras y las condiciones de trabajo inseguras, actuaciones que continuarán para mantener la senda de reducción de la siniestralidad laboral.

Para ello resulta esencial la adopción de medidas que favorezcan la mejora de la gestión preventiva de las empresas madrileñas; especialmente de las pymes y empresarios autónomos; teniendo en cuenta la existencia de nuevos riesgos emergentes, así como la necesidad de adaptar las políticas de prevención de riesgos laborales a la diversidad de la población madrileña.

Asimismo, es de especial importancia la labor que desempeñan las entidades especializadas, para una correcta gestión preventiva de las empresas, por lo que se deben seguir realizando actuaciones de asesoramiento y control de este tipo de entidades. Es, asimismo, fundamental la adopción de orientadas a favorecer el bienestar y hábitos saludables de las personas trabajadoras y poner en práctica acciones de difusión y consolidación de la cultura preventiva entre empresarios, personas trabajadoras y la sociedad en general.

Para la correcta ejecución de todas estas labores de promoción se requiere la máxima colaboración y participación de los interlocutores sociales más representativos que forman parte del Consejo de Administración del IRSST, siendo indiscutible el valor que aporta el diálogo social y la negociación colectiva en el diseño, implantación y ejecución de todas las medidas y políticas públicas previstas en este Plan, así como de todas las instituciones públicas implicadas en la ejecución de las políticas públicas en nuestra Región.

CAPÍTULO III

MISIÓN Y VISIÓN.

1. MISIÓN: Mantener a Madrid como la región con mejores condiciones laborales en materia de protección de la seguridad y salud de las empresas y las personas trabajadoras.

2. VISIÓN: Promover entornos de trabajo seguros y saludables como elemento esencial e irrenunciable de la sociedad que permite el crecimiento económico y social de las empresas y el desarrollo de las personas.

Así, este Plan tiene por objeto:

- Obtener un compromiso de todas las partes implicadas en el proceso productivo de conformar unas buenas prácticas en el trabajo que sirvan para proteger la seguridad y salud de todos.

- Servir a los ciudadanos desde la mejora continua del conocimiento y medios del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, tratando de alcanzar la excelencia en el proceso.

- Prestar atención a todos los colectivos de trabajadores, así como a todos los sectores productivos por igual.

- Crear cultura preventiva desde el punto de vista de la aportación de valores positivos para la sociedad.
- Planificar las actuaciones con vocación de permanencia.

CAPÍTULO IV

ÁMBITO TERRITORIAL Y TEMPORAL.

La vigencia del presente Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid se extenderá desde la firma del presente plan, hasta el 31 de diciembre de 2028.

Si a la finalización del periodo de vigencia señalado no se hubiese acordado un nuevo Plan Director, el VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid se entenderá prorrogado automáticamente hasta el plazo máximo del 31 de diciembre de 2029.

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

CAPÍTULO V

EJES ESTRATÉGICOS.

EJE 1: Tolerancia cero contra los comportamientos de riesgo y las condiciones de trabajo inseguras.

LÍNEA DE ACTUACIÓN Nº1: Investigación de los accidentes de trabajo y sus causas.

OE1: Determinación de las causas de los accidentes de trabajo sufridos en las empresas de la Comunidad de Madrid. Se tendrán en especial consideración los accidentes agravados o motivados por la implantación de nuevas tecnologías y nuevas condiciones de trabajo, así como los sufridos por menores y personas trabajadoras vulnerables.

OE2: Asesorar a las empresas en la implantación de las medidas preventivas que puedan evitar la reiteración de accidentes por las mismas causas, incidiendo en las nuevas soluciones disponibles conforme al estado de evolución de la tecnología.

OE3: Dotar de asesoramiento técnico a la ITSS, a los cuerpos y fuerzas de seguridad, así como a Fiscalía y a los Juzgados que lo soliciten.

OE4: Fomentar el cumplimiento de las obligaciones de las empresas en relación con los daños a la salud sufridos por su personal. Se promoverá la comprobación del cumplimiento de las empresas de sus obligaciones legales tras un accidente de trabajo, con el objetivo de que se determinan las causas y se tomen medidas adecuadas para que no se repita.

OE5: Planificar actuaciones encaminadas a reducir el número y gravedad de los accidentes ocasionados por equipos de trabajo, instalaciones o condiciones de trabajo que se consideren peligrosos.

OE6: Realizar estudios y/o investigaciones orientadas a reducir los accidentes relacionados con el riesgo de incendio.

OE7: Realizar actuaciones de seguimiento sobre la adaptación de los puestos de trabajo a personas trabajadoras que han sufrido accidentes de trabajo

LÍNEA DE ACTUACIÓN Nº2: Gestión de las enfermedades profesionales y de las enfermedades derivadas del trabajo.

OE1: Investigación de las enfermedades profesionales y de las enfermedades derivadas del trabajo para asesorar a las empresas en el establecimiento de medidas preventivas para la eliminación y/o reducción de las posibles enfermedades profesionales.

OE2: Colaboración con el sistema público de salud para la detección y prevención de enfermedades con un posible origen laboral. Investigación de las notificaciones realizadas por los organismos competentes de la Consejería de Sanidad sobre posibles casos de sospecha de enfermedad profesional y coordinación con tales organismos para establecer protocolos de actuación conjuntos

OE3: Asesoramiento a las empresas y servicios de prevención sobre la gestión e investigación de las enfermedades profesionales.

OE4: Elaboración de publicaciones sobre enfermedades profesionales para ayudar en su prevención y gestión, con especial atención a los trastornos musculoesqueléticos, el cáncer de origen profesional y a las patologías derivadas de los riesgos psicosociales.

OE5: Valoración sobre la incidencia en las patologías investigadas según sus condiciones fisiológicas.

OE6: Asesoramiento a las empresas en la reincorporación de las personas trabajadoras después de bajas médicas de larga duración: adaptación del puesto de trabajo e implantación de procedimientos de gestión.

OE7: Potenciación de la realización de estudios sobre las enfermedades profesionales y las enfermedades derivadas del trabajo de la Comunidad de Madrid para la mejora de la gestión preventiva.

LÍNEA DE ACTUACIÓN Nº3: Promoción de las actuaciones de control de condiciones de trabajo por los técnicos habilitados en prevención de riesgos laborales.

OE1: Fomento de las actuaciones de control de condiciones materiales o técnicas de trabajo en obras de construcción.

OE2: Promoción de las actuaciones de control de condiciones materiales o técnicas de trabajo en las empresas de los sectores de industria y servicios con mayor porcentaje de accidentes de trabajo.

OE3: Impulso de las actuaciones de control de condiciones materiales o técnicas de trabajo en la retirada de materiales con amianto.

OE4: Potenciación de las actuaciones de control de condiciones materiales o técnicas con el objeto de evitar la generación de enfermedades profesionales y enfermedades derivadas del trabajo.

LÍNEA DE ACTUACIÓN Nº4: Potenciar los comportamientos de seguridad en la conducción de vehículos en vía pública.

OE1: Mejorar la formación preventiva en seguridad vial de los conductores profesionales.

OE2: Promover la reducción de la siniestralidad en el sector del transporte de carretera con vehículos de gran tonelaje y en plataformas digitales de empleo.

OE3: Mejorar la sensibilidad hacia la conducción de movilidad personal en el ámbito laboral (bicis y patinetes).

LÍNEA DE ACTUACIÓN Nº5. Prevención de la exposición de las personas trabajadoras a sustancias y agentes peligrosos para la salud.

OE1: Identificación y evaluación de la exposición de las personas trabajadoras a sustancias y agentes cancerígenos.

OE2: Amianto: actuaciones para la erradicación de la exposición al amianto en las empresas de la Comunidad de Madrid.

OE3: Asesoramiento a las empresas de la Comunidad de Madrid para el control de la exposición a sustancias químicas peligrosas. Gestión de la prevención de riesgos en la manipulación de medicamentos peligrosos y sustancias reprotóxicas.

OE4: Lugares de trabajo seguros. Gestión de la exposición a agentes físicos: temperatura, ruido, vibraciones y radiaciones no ionizantes. Ambiente de los lugares de trabajo.

OE5: Asesoramiento en la prevención de riesgos en el sector sanitario y de los cuidados: prevención del riesgo de exposición agentes biológicos y gestión de posibles crisis sanitarias futuras.

OE6: Análisis de los riesgos existentes en sectores de mayor uso de nanotecnologías.

LÍNEA DE ACTUACIÓN Nº6: Asesoramiento para la mejora de gestión preventiva en el ámbito de la prevención de los riesgos ergonómicos.

OE1: Potenciación de la implantación, en las empresas, de medidas preventivas frente a los trastornos musculo esqueléticos en los distintos segmentos corporales.

OE2: Apoyo a las empresas que han emitido partes de enfermedad del grupo 2 con conforme al RD 1299/2006 por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en la correcta evaluación de los factores de riesgo ergonómicos.

OE3: Orientación a los servicios de prevención en la correcta aplicación de los métodos de evaluación de riesgos ergonómicos.

OE4: Asesorar a las empresas en la implantación de medidas preventivas técnicas para evitar daños musculo esqueléticos.

OE5: Fomento del estudio de nuevas soluciones para la mejora de las condiciones de trabajo en el ámbito de la ergonomía.

OE6: Estudio de la posible influencia en las patologías por trastornos musculo esqueléticos de la condición de la persona según su sexo.

OE7: Desarrollo de líneas de investigación y/o estudios para prevenir los riesgos ergonómicos teniendo en cuenta la diversidad de la población trabajadora.

LÍNEA DE ACTUACIÓN Nº7: Promoción de la seguridad y salud de las personas trabajadoras de los sectores prioritarios en la Comunidad de Madrid.

OE1: Actuar sobre determinados riesgos, equipos, procedimientos o condiciones de los centros de trabajo relacionadas con accidentes graves. Especial atención a los riesgos de caída en altura desde cubiertas y a la protección frente al riesgo eléctrico.

OE2: Promover la adecuación de la situación documental y mejorar la seguridad de las máquinas puestas a disposición de las personas trabajadoras.

OE3: Implementar actuaciones a medida destinadas a los sectores emergentes o de alta siniestralidad encaminadas al asesoramiento y control de sus riesgos específicos.

OE4: Fomentar la integración de la prevención mejorando la comunicación y coordinación entre las empresas y los servicios de prevención ajenos.

OE5: Buscar colaboración de asociaciones de polígonos industriales y otras asociaciones de ámbito sectorial para la difusión de actuaciones en los correspondientes sectores.

OE6: Análisis de información y datos sobre la siniestralidad laboral: planificación de futuras actuaciones y detección de necesidades.

OE7: Asesoramiento a entidades locales, en el marco del programa de impulso territorial, sobre actividades preventivas específicas en el sector agroforestal.

OE8: Reforzar las actuaciones de asesoramiento y control de las condiciones materiales de seguridad relacionadas principalmente con la utilización adecuada de los equipos de trabajo y medios auxiliares, la capacitación y la formación de las personas trabajadoras en obras de construcción

OE9: Actuaciones de asesoramiento para la integración de la prevención en PYMES y microempresas que desarrollan su actividad en obras de construcción.

OE10: Reforzar las actuaciones de información y sensibilización relacionadas con riesgos asociados a la actividad desarrollada en el sector de construcción con particular atención a trabajos o actividades especialmente peligrosas, llevando tales acciones de sensibilización también grandes superficies comerciales de adquisición de materiales de obra

OE11: Identificación y análisis de la exposición de las personas trabajadoras a riesgos relacionados con la exposición a agentes químicos y físicos, así como a factores de riesgo ergonómicos y psicosociales. Elaboración y difusión de guías y recomendaciones para prevenir tales riesgos.

O12: Estudio de los riesgos asociados al envejecimiento de las personas trabajadoras del sector de la construcción. Fomento de actuaciones destinadas a la incorporación de mujeres en la actividad.

LÍNEA DE ACTUACIÓN Nº8: Promoción de la vigilancia de la salud.

OE1: Actuaciones para la mejora de las actuaciones de vigilancia de la salud de las personas trabajadoras con el objetivo de garantizar un conocimiento real de su estado de salud y para el desarrollo de estudios epidemiológicos en las empresas.

OE2: Asesoramiento a las empresas en la implantación de medidas preventivas eficaces para la prevención de patologías detectadas entre sus personas trabajadoras.

OE3: Potenciación del desarrollo de la vigilancia de la salud post-ocupacional entre las personas trabajadoras que han estado expuestos a amianto y otras sustancias cancerígenas en el desarrollo de su actividad profesional.

OE4: Asesoramiento a los servicios de prevención en la correcta aplicación de los protocolos aplicados en los reconocimientos de vigilancia de la salud por puesto de trabajo.

OE5: Análisis del contenido de los protocolos de vigilancia sanitaria realizados por los servicios de prevención en los casos en que no existen protocolos editados por el Ministerio de Sanidad para la mejora de los criterios de determinación de la aptitud de las personas trabajadoras a sus puestos de trabajo.

OE6: Fomento de la introducción de criterios de edad, sexo y de salud mental en las pruebas realizadas en el ámbito de la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras.

EJE 2: Promover prácticas y hábitos saludables en los centros de trabajo

LÍNEA DE ACTUACIÓN Nº 1: Mejora del clima laboral

OE1: Impulso de actuaciones para la gestión del tiempo y desconexión digital.

OE2: Reconocimiento de buenas prácticas orientadas a la salud organizacional de las empresas.

OE3: Promoción de políticas y programas de salud global que incluyan la incorporación de buenos hábitos de vida saludable (alimentación, sueño y descanso, actividad física moderada y regular, gestión emocional, habilidades sociales, etc.).

OE4: Implantación de programas de prevención y gestión de adicciones, tanto a sustancias (alcohol, drogas, tabaco, etc.), como de hábitos (juego, compras, internet y redes sociales, trabajo, etc.).

OE5: Estímulo de buenas prácticas de apoyo al empleado a través de programas de asistencia a las personas trabajadoras que mejoren el bienestar y permitan el abordaje de problemas de forma temprana previniendo daños a la salud.

LÍNEA DE ACTUACIÓN Nº2: Prevención de daños a la salud por exposición a factores de riesgo de tipo psicosocial y protección de las personas trabajadoras frente a los mismos, con especial atención a la salud mental

OE1: Asesoramiento y asistencia técnica a las organizaciones, a los servicios de prevención y a la representación de las personas trabajadoras para la mejor gestión de los riesgos psicosociales, con especial atención a la salud mental.

OE2: Investigación de los daños a la salud que pudieran tener causa en la exposición a riesgos laborales psicosociales.

OE3: Análisis de las quejas y/o denuncias relacionadas con conductas inadecuadas que pudieran constituir situaciones relacionadas con cualquier tipo de acoso y violencia laboral.

OE4: Promoción de la elaboración e implantación de procedimientos y protocolos de gestión de conflictos y frente a cualquier tipo de acoso y violencia con especial atención a pymes y micropymes.

OE5: Impulso de la intermediación psicosocial como recurso para la gestión de los conflictos en las organizaciones y la prevención del acoso y violencia, a través del Servicio de Intermediación Psicosocial (SIRP)

OE6: Desarrollo de líneas de investigación y/o estudios que tengan en cuenta la diversidad de la población trabajadora y contribuyan a mejorar la prevención de los riesgos psicosociales, especialmente en grupos de población vulnerables.

OE8: Apoyo a las empresas en la introducción de las prácticas de fomento de la salud mental y psicosocial en la gestión de a prevención de riesgos laborales. Valoración de la inclusión de protocolos de salud mental en las actuaciones de vigilancia de la salud.

OE9: Fomentar estudios que relacionen las enfermedades cardiovasculares y la exposición a factores de riesgo de tipo psicosocial, teniendo en cuenta la diversidad de las plantillas.

OE10: Impulso de la realización de estudios epidemiológicos sobre el posible impacto del uso de nuevas tecnologías en la patología cardiovascular y la salud mental en la población laboral.

LÍNEA DE ACTUACIÓN Nº3: Adaptar la prevención de riesgos laborales a la mujer

OE1: Promover el conocimiento técnico-científico sobre los efectos de las sustancias químicas sobre ambos sexos.

OE2: Fomentar la selección de equipos de protección individual adaptados a las características anatómicas y fisiológicas de la mujer.

OE3: Promover la selección de herramientas manuales adaptadas a las diferencias antropométricas.

OE4: Adaptar la vigilancia de la salud a las condiciones especiales de la mujer.

OE5: Estudio de las necesidades e impulso de la integración en la gestión de la prevención de riesgos laborales según las diferencias fisiológicas de la persona.

EJE 3: Promover la integración de la prevención mediante la mejora de la gestión preventiva de las empresas y las administraciones públicas con especial atención a los riesgos emergentes, a las Pymes y a los empresarios autónomos.

LÍNEA DE ACTUACIÓN Nº1: Innovación en la organización laboral para una prevención de riesgos eficaz.

OE1: Informar sobre los posibles riesgos asociados con la adopción e integración de nuevas tecnologías (digitalización, robotización, inteligencia artificial) en el entorno laboral.

OE2: Capacitar a las personas trabajadoras sobre los riesgos digitales y las mejores prácticas de prevención.

OE3: Fomentar el uso responsable de dispositivos móviles, trabajo en remoto o teletrabajo, prestando especial atención a la desconexión digital, teniendo en cuenta las peculiaridades de cada puesto de trabajo.

OE4: Asegurar la ergonomía adecuada en el entorno de trabajo y la gestión efectiva de estrés laboral, así como el incentivo de intervalos de descanso activos y la realización de ejercicios específicos destinados a prevenir afecciones musculo esqueléticas derivadas del empleo extendido de tecnologías digitales.

OE5: Impulso de buenas prácticas de organización laboral como herramienta de mejora de la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores.

LÍNEA DE ACTUACIÓN Nº2: Adaptación preventiva ante cambios demográficos.

OE1: Potenciar la implementación de medidas preventivas adaptadas a personas trabajadoras de todas las edades.

OE2: Impulsar actividades dirigidas a los jóvenes trabajadores para mejorar su percepción y comprensión de los riesgos laborales, con el fin de garantizar su seguridad y bienestar en el entorno de trabajo.

OE3: Análisis de los riesgos asociados al envejecimiento de la población. Atención especial al colectivo de población laboral de mayores de 55 años.

LÍNEA DE ACTUACIÓN Nº3: Reducción de riesgos laborales derivados de fenómenos meteorológicos extremos.

OE1: Identificar los riesgos laborales asociados a fenómenos meteorológicos extremos y establecer medidas para mitigar sus efectos en el entorno laboral, con especial atención a los riesgos biológicos.

OE2: Análisis y gestión de los riesgos asociados a la elevación de temperatura y la exposición a radiaciones solares.

OE3: Fomentar una cultura de prevención y seguridad en el trabajo, promoviendo comportamientos seguros y sensibilizando sobre los riesgos asociados a fenómenos meteorológicos extremos.

LÍNEA DE ACTUACIÓN Nº4: Integración digital para la prevención de riesgos laborales.

OE1: Fomentar la adopción de tecnologías digitales en las estrategias de prevención de riesgos laborales; impulsando el diseño e implementación de modelos descriptivos, predictivos y proyectivos en el análisis de los datos disponibles.

OE2: Potenciar el uso de plataformas de aprendizaje en línea y simulaciones de realidad virtual para mejorar la formación en seguridad y la concienciación de los empleados.

OE3: Promover la realización de evaluaciones de los riesgos asociados a la transformación digital, como los riesgos

ergonómicos y psicosociales, y adoptar medidas para mitigar dichos riesgos.

LÍNEA DE ACTUACIÓN Nº5: Facilitar la integración de la prevención de riesgos laborales en los sistemas de gestión de las pequeñas y medianas empresas (Pymes) y los empresarios autónomos.

OE1: Impulsar la actualización y mejora de la normativa preventiva de aplicación a las Pymes, así como la disponibilidad de medios actualizados y operativos para su interacción y comunicación con la Administración.

OE2: Prestar asesoramiento individualizado a las Pymes y a los empresarios autónomos para mejorar e integrar sus sistemas de gestión de seguridad y salud en sus sistemas de organización interna empresarial.

OE3: Asesorar y apoyar a las pequeñas y medianas empresas (PYMES) y a los empresarios autónomos para facilitar la implantación de la modalidad preventiva que mejor se adapte a su realidad.

OE4: Impulsar la realización de publicaciones específicas que permitan a las Pymes disponer de un marco de consulta y referencia para potenciar el desarrollo de la actividad preventiva con medios propios.

OE5: Organizar acciones formativas específicas sobre gestión preventiva.

OE6: Colaborar con asociaciones y colegios profesionales para potenciar el impacto de las actuaciones preventivas en las Pymes y en los empresarios autónomos.

OE7: Apoyar y asesorar a las Pymes sobre la necesidad de realizar una coordinación de actividades empresariales efectiva que se adapte a sus características específicas.

OE8: Incrementar y mejorar las actuaciones de control sobre el cumplimiento de los requisitos exigidos para estar inscrito en el Registro de Empresas que han notificado a la autoridad laboral la concurrencia de condiciones que no hacen necesario recurrir a la auditoría del sistema de prevención de riesgos laborales.

OE9: Mejorar el conocimiento sobre los servicios a contratar con los Servicios de Prevención Ajenos, así como el servicio de calidad a obtener.

LÍNEA DE ACTUACIÓN Nº6: Impulsar la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en las Administraciones Públicas.

OE1: Desarrollar el proyecto de impulso territorial de la prevención de riesgos laborales como elemento central para alcanzar la gestión preventiva excelente en la Comunidad de Madrid, con especial atención a los ayuntamientos de menos de 20.000 habitantes y a las empresas de su ámbito territorial con plantilla inferior a 10 personas trabajadoras.

OE2: Proporcionar asesoramiento técnico especializado tanto para la implantación de estructuras de gestión preventiva adecuadas como para la elaboración y desarrollo de los planes de prevención en los ayuntamientos de la Comunidad de Madrid.

OE3: Promover la realización de auditorías del sistema de gestión de la prevención de la Administración de la Comunidad de Madrid y de sus entes y organismos públicos dependientes.

OE4: Asesorar y apoyar a los ayuntamientos de la Comunidad de Madrid para facilitar la implantación de la modalidad preventiva que mejor se adapte a su realidad.

OE5: Promover actuaciones de sensibilización para acercar la cultura preventiva a los ayuntamientos de la Comunidad de Madrid y a las empresas implantadas en sus respectivos ámbitos municipales.

LÍNEA DE ACTUACIÓN Nº7: Impulsar de forma eficaz y efectiva la coordinación de actividades empresariales

OE1: realizar y difundir estudios orientados a una coordinación de actividades empresariales efectiva.

OE2: concienciar sobre la necesidad y forma de realizar una coordinación de actividades empresariales efectiva, con especial atención al sector de la construcción.

EJE 4: Mejorar el asesoramiento y control de la actividad de las entidades especializadas.

LÍNEA DE ACTUACIÓN Nº1: Ejercer un control efectivo de las actuaciones de los servicios de prevención ajenos.

OE1: Incrementar y mejorar las actuaciones de control sobre el cumplimiento de los requisitos exigidos para actuar como servicios de prevención ajenos, así como con el mantenimiento de tales requisitos.

OE2: Impulsar la utilización de la aplicación SERPA como herramienta de gestión y control común de los Servicios de Prevención Ajenos.

OE3: Mejorar la coordinación con las Autoridades Laborales de otras Comunidades Autónomas para aumentar el control sobre los servicios de prevención ajenos.

OE4: Incrementar el control de aquellos servicios de prevención ajenos que hayan sido sancionados por sus actuaciones en materia de prevención

OE5: Consolidar la coordinación con la Consejería de Sanidad para aumentar el control sobre el cumplimiento de los requisitos de carácter sanitario de los servicios de prevención ajenos.

OE6: Aumentar el control sobre los servicios de prevención ajenos fortaleciendo la coordinación con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid.

LÍNEA DE ACTUACIÓN Nº2: Fomentar la constitución y funcionamiento de los servicios de prevención propios y mancomunados.

OE1: Aumentar las actuaciones de control sobre el cumplimiento normativo de los requisitos de constitución de los servicios de prevención propios, así como de la calidad de su funcionamiento.

OE2: Incrementar y mejorar las actuaciones de asesoramiento y control sobre la adecuada constitución, incluidas modificaciones posteriores, de los servicios de prevención mancomunados, en lo relativo al cumplimiento de las bases legales y condiciones mínimas de funcionamiento.

OE3: Promover la realización de actividades preventivas mediante recursos propios mediante la creación de servicios de prevención propios y mancomunados.

OE4: Impulsar la utilización de la aplicación SERPA como herramienta de gestión y control común de los servicios de prevención mancomunados.

LÍNEA DE ACTUACIÓN Nº3: Promover, impulsar y apoyar a las entidades auditoras para que puedan valorar la idoneidad de los sistemas de gestión de la prevención de las empresas, incidiendo en su mejora continua.

OE1: Incrementar y mejorar las actuaciones de control sobre el cumplimiento de los requisitos exigidos para actuar como

entidad auditora, así como con el mantenimiento de tales requisitos.

OE2: Dar a conocer el papel relevante desempeñado por las entidades auditoras para la mejora de la actividad preventiva.

OE3: Promover la realización de controles voluntarios del sistema de gestión preventiva implantado en las empresas, con independencia del tamaño o sector empresarial, para mejorar la calidad de las actuaciones preventivas.

OE4: Optimizar el conocimiento y la información que se obtiene de la actuación de los auditores de sistemas de prevención de riesgos laborales.

LÍNEA DE ACTUACIÓN Nº4: Fortalecimiento del papel de las entidades especializadas.

OE1: Establecer criterios interpretativos de la normativa que es de aplicación a las entidades especializadas.

OE2: Impulsar la actualización y mejora de la normativa de aplicación a los Servicios de Prevención y Auditoras.

OE3: Actualizar las herramientas y medios para mejorar la interacción y comunicación de las entidades especializadas con la administración.

OE4: Luchar contra el intrusismo profesional en materia preventiva que repercute negativamente en la seguridad y salud.

LÍNEA DE ACTUACIÓN Nº5: Incrementar la calidad de las actuaciones realizadas por los servicios de Prevención ajenos, propios y mancomunados, así como de las entidades auditoras.

OE1: Incrementar las actuaciones de asesoramiento a las entidades especializadas, procurando la adquisición de conocimientos prácticos de los especialistas en seguridad y salud en el trabajo que forman parte de los servicios de prevención.

OE2: Promover la formación de interlocutores de la empresa, o interlocutores de departamentos de la empresa, con conocimientos preventivos que faciliten la relación con los servicios de prevención ajenos, propio y mancomunados respectivamente, y mejoren la integración de la prevención de riesgos laborales.

OE3: Establecer una metodología objetiva, cuantificable, global y reproducible que permita la valoración objetiva de la calidad de actuaciones de los Servicios de Prevención.

OE4: Ofrecer un asesoramiento especializado, con especial atención a la mejora de los sistemas de gestión de los servicios de prevención.

OE5: Formar a los especialistas en materia de seguridad y salud en técnicas auditoras de los sistemas de gestión preventiva.

LÍNEA DE ACTUACIÓN Nº6: Conocer las problemáticas reales de las entidades especializadas de prevención mediante un contacto continuo y permanente con las asociaciones representativas o las propias entidades.

OE1: Crear grupos de trabajo permanentes con las asociaciones representativas de las entidades especialidades para la identificación y búsqueda de soluciones reales a los problemas que les afecta de manera conjunta.

OE2: Impulsar la realización de foros de participación donde se den a conocer las problemáticas específicas de los servicios de prevención ajenos, propio y mancomunados.

OE3: Impulsar la realización de foros de participación donde se den a conocer las problemáticas específicas de las entidades auditoras.

EJE 5: Consolidar la cultura preventiva en la sociedad madrileña mediante la generación y difusión del conocimiento.

LÍNEA DE ACTUACIÓN Nº1: Optimizar el sistema de información de datos estadísticos para potenciar el desarrollo del conocimiento preventivo y su transferencia a las empresas, a la población trabajadora y a sus representantes

OE1: Poner a disposición datos estadísticos suficientes, de calidad y debidamente segmentados que permitan el diseño de políticas preventivas y predictivas eficaces basadas en el análisis e investigación de los daños a la salud de la población trabajadora mediante, entre otras herramientas, el uso de inteligencia artificial y las nuevas tecnologías.

OE2: Diagnosticar los riesgos presentes en los lugares de trabajo y el estado de la gestión preventiva madrileña, así como identificar aquellas tendencias relacionadas con riesgos emergentes derivados de las nuevas modalidades de organización del trabajo, digitalización y transición climática.

LÍNEA DE ACTUACIÓN Nº2: Investigación, Innovación y desarrollo en prevención de riesgos laborales

OE1: Promover el uso de tecnologías avanzadas para mejorar la gestión preventiva en el lugar de trabajo.

OE2: Fomentar una cultura de seguridad y salud en el trabajo a través de campañas de sensibilización y educación relacionadas con nuevas tecnologías. Así como seguir fomentando líneas de investigación en las Universidades, así como su posterior aplicación práctica al mercado laboral para mejorar la prevención y predicción de accidentes laborales, enfermedades profesionales y daños derivados del trabajo.

LÍNEA DE ACTUACIÓN Nº3: Formación, sensibilización y concienciación en materia de prevención de riesgos laborales en el mercado actual.

OE1: Elaboración de acciones formativas con temáticas relevantes en función de la evolución laboral.

OE2: Dotación de competencias relacionales, de comunicación y de influencia a la profesión preventiva para la mejora del desempeño.

OE3: Aumentar la cultura preventiva en las organizaciones mediante formación y sensibilización.

OE4: Sensibilizar mediante difusión de buenas prácticas en materia laboral.

OE5: Difusión de novedades normativas.

OE6: Dotar a los profesionales en prevención de riesgos laborales de herramientas eficaces de gestión y comunicación.

LINEA DE ACTUACIÓN Nº4: Creación y consolidación de una cultura preventiva en nuestra Región.

OE1: Promover la comprensión de los riesgos potenciales y las medidas preventivas entre los miembros de la organización o la comunidad, a través de programas de formación, charlas informativas, jornadas y materiales educativos.

OE2: Fomentar la participación activa de todos los miembros en la identificación y prevención de riesgos, alentando la comunicación, el intercambio de ideas y la colaboración en la implementación de medidas preventivas.

OE3: Reconocer y promover las prácticas seguras y saludables en el lugar de trabajo o en la sociedad, mediante la difusión de buenas prácticas y los reconocimientos y menciones en materia de prevención.

OE4: Alentar el compromiso y la participación activa de los líderes y supervisores en la promoción de una cultura preventiva, ejerciendo un liderazgo ejemplar y dedicando recursos adecuados para apoyar las iniciativas preventivas.

LÍNEA DE ACTUACIÓN Nº5: Sensibilización y concienciación en materia de prevención de riesgos laborales en el sector educativo.

OE1: Introducción de conceptos básicos generales en prevención de riesgos laborales en contenidos para alumnos de educación infantil, primaria y secundaria.

OE2: Incorporación de conceptos específicos en contenidos formativos y de sensibilización en prevención de riesgos laborales para las diferentes familias profesionales de la formación profesional.

OE3: Incorporación de conceptos específicos en contenidos formativos y de sensibilización en prevención de riesgos laborales para estudiantes universitarios. Realizar actuaciones para dar a conocer en detalle el IRSST y ofrecer toda la oferta de servicios a los egresados de programas máster en prevención de riesgos laborales, para ayudarles a conseguir una actuación técnica de excelencia.

EJE 6: Mejorar la eficacia de las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales y fortalecer el papel de los interlocutores sociales

LÍNEA DE ACTUACIÓN Nº1: Mejorar la eficacia de las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales.

OE1: Fortalecer la coordinación y colaboración con otros órganos autonómicos estatales y europeos dedicados a la prevención de riesgos laborales y con otros órganos de interés.

OE2: Establecer medidas de coordinación y colaboración con la Consejería de Sanidad para la mejora de la salud de la población trabajadora, para impulsar el diagnóstico de sospecha de las enfermedades profesionales, informar y actualizar en salud laboral a los médicos, enfermeros y psicólogos de atención primaria y especializada.

OE3: Fortalecer el sistema de salud laboral de la Comunidad de Madrid, mediante una mayor coordinación con otras Consejerías y con el servicio de prevención propio.

OE4: Establecer un protocolo de contacto y colaboración periódica con los ayuntamientos de los municipios madrileños para acercarles a la cultura preventiva y apoyarles en la materia.

OE5: Mantener la colaboración existente con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la programación y ejecución de las campañas.

OE6: Reforzar la coordinación y cooperación existente con Fiscalía especializada en Prevención de Riesgos Laborales, Policía judicial y local, Guardia Civil y servicios de protección civil y emergencias, mediante la firma de convenios de colaboración o protocolos de actuación.

OE7: Consolidar la coordinación con el Gobierno estatal y otros órganos de la Administración General del Estado competentes en materia de Prevención de Riesgos Laborales: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante la participación del IRSST en los grupos de trabajo de estos órganos.

OE8: Reforzar la colaboración con el Gobierno estatal para la propuesta y elaboración de normativa.

OE9: Incrementar la colaboración con las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, especialmente en orden a mejorar la clasificación y calificación de los daños a la salud, así como para intercambiar información relevante en materia preventiva.

OE10: Potenciar la colaboración entre el IRSST y los Colegios y Asociaciones Profesionales para integrar sus conocimientos y experiencia en las políticas de seguridad y salud laboral y difundir la cultura preventiva en sus respectivos ámbitos de actuación profesional.

LÍNEA DE ACTUACIÓN Nº2: Fortalecer la colaboración y coordinación con los interlocutores sociales.

La colaboración con los interlocutores sociales más representativos en la Comunidad de Madrid, CEIM, Confederación Empresarial de Madrid-CEOE, Unión Sindical de Madrid Región de Comisiones Obreras (USMR- CCOO) y Unión General de Trabajadores de Madrid (UGT- Madrid), es esencial para la mejora de las condiciones de seguridad y salud y la difusión de la cultura preventiva. Por ello, es necesario mantener y potenciar el papel de los interlocutores sociales, para lo cual se establecen los siguientes objetivos específicos:

OE1: Fortalecer las relaciones de colaboración existentes, teniendo en cuenta la importancia del diálogo y la concertación social en el diseño de las políticas públicas y actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

OE2: Desarrollar los mecanismos pertinentes de colaboración entre el IRSST y los interlocutores sociales para la ejecución de actuaciones encuadradas en las líneas de actuación y objetivos específicos del presente Plan Director.

OE3: Potenciar la obtención de información relevante desde el punto de vista preventivo, a través del análisis de las actuaciones desarrolladas en colaboración entre el IRSST y los interlocutores sociales, para poder reorientar las mismas.

OE4: Fomentar la participación de asociaciones y organizaciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales (colegios profesionales, asociaciones y servicios de prevención, mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, entidades auditoras) para el debate y generación de iniciativas relevantes en materias concretas de interés.

OE5: Analizar el papel del Observatorio para la Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid como órgano consultivo, en lo relativo a la formulación de propuestas de actuaciones concretas y orientadas al cumplimiento de los objetivos específicos del presente Plan Director.

LÍNEA DE ACTUACIÓN Nº3: Fortalecer el papel del Instituto Regional de Seguridad y Salud de la Comunidad de Madrid (IRSST) como organismo promotor de las políticas públicas en materia de prevención de riesgos laborales de la Comunidad de Madrid.

OE1: Crear la marca IRSST considerando los atributos característicos que lo representan mediante el diseño de su imagen corporativa y Plan de Comunicación.

OE2: Fomentar la participación activa del IRSST en actuaciones de divulgación del conocimiento y la comunidad científica especializada.

OE3: Analizar el impacto y resultado de las actuaciones realizadas por el IRSST para mejorar su eficacia.

OE4: Creación de perfiles en las redes sociales y Web propia para la difusión de actuaciones del IRSST

OE5: Potenciar la visibilidad del IRSST y el impacto de sus actuaciones mediante campañas de publicidad y su participación en grandes eventos de impacto social.

OE6: Fortalecimiento del IRSST, mediante el impulso de sus medios materiales y recursos humanos.

EJE 7: Adaptar la prevención de riesgos laborales a la diversidad.

LÍNEA DE ACTUACIÓN Nº1: Promover la prevención de riesgos considerando la diversidad generacional en el ámbito **laboral.**

OE1: Fomentar la conciencia preventiva en las personas trabajadoras noveles.

OE2: Promover la adopción de medidas preventivas adaptadas a la diversidad generacional de las plantillas y las buenas prácticas empresariales

OE3: Gestionar los cambios fisiológicos y sensoriales relacionados con el envejecimiento de la población trabajadora.

LÍNEA DE ACTUACIÓN Nº2: Integración de la prevención de riesgos laborales en el colectivo de personas trabajadoras inmigrantes.

OE1: Fomentar la formación e información preventiva adaptada a las personas trabajadoras inmigrantes.

OE2: Promoción de actuaciones para la adaptación de la gestión de la prevención de riesgos laborales a personas trabajadoras inmigrantes.

LÍNEA DE ACTUACIÓN Nº3: Adaptación de la prevención de riesgos laborales para personas con discapacidad y personas en situación de vulnerabilidad

OE1: Fomentar la adaptación del entorno laboral a personas con capacidades diferentes, con especial atención a la disposición del espacio, la instalación de equipos adaptados y la eliminación de barreras arquitectónicas.

OE2: Apoyar la inclusión del personal con capacidades diferentes facilitando información especializada a empleadores y compañeros de trabajo sobre las necesidades específicas de dicho personal.

OE3. Asesoramiento a las empresas para la mejora de las condiciones de seguridad y salud del colectivo de personal laboral con capacidades diferentes.

OE4: Fomentar la realización de evaluaciones de riesgos específicas para identificar posibles peligros y desarrollar medidas preventivas adaptadas a las necesidades de las personas trabajadoras con capacidades diferentes, con especial atención a los riesgos psicosociales. Formar a los técnicos de prevención para realizar estas evaluaciones específicas

OE5: Apoyar la provisión de equipos de protección individuales adaptadas a personas con capacidades diferentes.

OE6: Alentar la implementación de procedimientos de emergencia accesibles.

OE7: Facilitar formación adaptada a las necesidades de las personas trabajadoras con capacidades diferentes.

CAPÍTULO VI

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y REVISIÓN.

Introducción.

Con el objetivo de realizar una evaluación periódica de los resultados que se van alcanzando durante la ejecución del VII Plan Director y así adaptar las acciones desarrolladas a los cambios que puedan producirse en la realidad preventiva madrileña, así como a nivel nacional, es necesario establecer un sistema de control y revisión adecuado (SDR).

De esta manera, se ha establecido un sistema de indicadores que permite analizar las actividades desarrolladas y sus efectos de forma estructurada. La selección de los indicadores se ha basado tanto en criterios de disponibilidad como de utilidad, de tal forma que sean adecuados para caracterizar la eficacia de las actuaciones, en cuanto al grado de cumplimiento de los objetivos inicialmente planteados, y su eficiencia, considerando además el consumo de recursos aparejado.

Indicadores estratégicos.

Los indicadores estratégicos, que evaluarán el impacto de los objetivos globales definidos y que serán cuantificados al inicio del periodo de ejecución del VII Plan Director, dimanan de los principales datos de siniestralidad laboral, datos económicos relativos a inversiones y datos de actividad directa en materia de seguridad, salud y bienestar en el trabajo desarrollados por el IRSST y datos recabados en la I encuesta de condiciones de seguridad y salud en el trabajo de la Comunidad de Madrid. Estos indicadores nos aportarán una panorámica de la situación de la seguridad y salud laborales en la Comunidad de Madrid y servirán para cuantificar el resultado de desempeño y ejecución del VII Plan Director. De esta manera, los indicadores estratégicos establecidos son:

COMPROMISO ESTRATÉGICO	INDICADORES ESTRATÉGICOS
Disminuir la siniestralidad laboral relativa a los accidentes de trabajo totales respecto a la media del periodo de vigencia del anterior VI Plan Director 2021-2024.	Índice de incidencia total de accidentes de trabajo anual
Disminuir la siniestralidad laboral relativa a las Enfermedades Profesionales respecto a la media del periodo de vigencia del anterior VI Plan Director 2021-2024.	Índice de incidencia total de Enfermedades Profesionales anual
Incrementar la inversión del IRSST en acciones de divulgación y difusión respecto a la media del periodo de vigencia del anterior VI Plan Director 2021-2024.	Inversión anual en campañas de sensibilización y difusión
Incrementar la inversión del IRSST en I+D+i respecto a la media de vigencia del anterior VI Plan Director 2021-2024.	Inversión anual en I+D+i
Incrementar el número de acciones formativas realizadas respecto a la media de vigencia del anterior VI Plan Director 2021-2024.	N° de acciones formativas anuales
Incrementar el número de asesoramientos a empresas respecto a la media de vigencia del anterior VI Plan Director 2021-2024.	N° de asesoramientos anuales

Indicadores de resultado:

Los indicadores de resultado permitirán conocer el desarrollo y cumplimiento de las acciones previstas en cada eje y línea de actuación del VII Plan, considerando tanto su eficacia como su eficiencia en cuanto al grado de cumplimiento y a los recursos utilizados. Estos indicadores se definirán en las sucesivas Programaciones Operativas Anuales del IRSST entre los indicadores establecidos en el Sistema de indicadores del IRSST, siguiendo el siguiente modelo:

ACCION	VARIOS EPIGRAFES DEL PD	RECURSOS EXTERNOS	PERIODO ANUAL	TIPOLOGIA DE ACTUACION	INDICADOR DE RESULTADO	OBJETIVO	INDICADOR EJECUTADO	% EJECUCION ACCION	EJE	LINEA DE ACTUACION	OBJETIVO ESPECIFICO

Indicadores presupuestarios:

Los indicadores presupuestarios nos proporcionarán una visión global de todo el trabajo realizado atendido a las distintas tipologías de actuación que pueden desarrollarse. Estos indicadores serán definidos anualmente durante la elaboración del anteproyecto de presupuestos del IRSST, siendo aplicables en el primer año de vigencia del Plan los siguientes:

Indicador presupuestario (descripción)	Unidad Medida	Objetivo
Inscripción en registros oficiales	registros	
Solicitudes de entidades, empresas y particulares y requerimientos oficiales	solicitudes	
Aperturas de centros de trabajo en la construcción	apertura centros de trabajo en construcción	
Registro de planes de seguridad en la construcción	planes de seguridad en la construcción	
Registro de evaluaciones de riesgo en la construcción	registros	
Planes de amianto	planes	
Empresas visitadas asesoramiento técnico y control	empresas	
Actuaciones comprobatorias en centros de trabajo por técnicos habilitados	actuaciones	
Expedientes tramitados relativos a entidades especializadas (spa, entidades auditoras, spp, spm y empresas exentas de auditoria)	expedientes	
Ayudas empresas para la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo	empresas	

Ayudas entidades representativas Fundación estatal de prevención de riesgos laborales	ayudas a entidades	
Actuaciones de seguimiento para la comprobación material de objetos subvencionables	actuaciones	
Campañas de asesoramiento y control de las condiciones de trabajo	campañas	
Asistencia a cursos jornadas y congresos como ponentes	ponentes	
Cursos, talleres y jornadas	actividades	
Personas formadas por las acciones formativas del IRSST	alumnos	
Gestión de consultas técnico-jurídicas por escrito e información en la línea 900	consultas	
Organización de congresos, jornadas y otros actos	jornadas	
Carteles, dípticos, folletos y manuales	publicaciones	
Campañas de publicidad puestas en marcha	campañas	
Actividades difusión y divulgación en materia preventiva a colectivos y sectores (mailings noticias, nota de prensa, twitter entrevistas, etc)	actividades	
Elaboración de estudios para el conocimiento en materia preventiva	estudios	
Reconocimientos	empresas	
Estudios de riesgos emergentes y nuevos desafíos	estudios	
Actuaciones de intervención y de intermediación psicosocial	actuaciones	
Partes de accidentes de trabajo gestionados por el sistema Delt@	registros	
Partes de enfermedades gestionadas por el sistema CEPROSS y PANOTRATS	registros	
Actuaciones de investigación de accidentes de trabajo	actuaciones	
Actuaciones de investigación de enfermedades profesionales y enfermedades causadas o agravadas por el trabajo	actuaciones	
Sistema de guardias para la gestión e inicio rápido en la investigación de determinados accidentes de trabajo	alertas	
Actuaciones de colaboración con entidades representantes de personas con riesgos específicos	actuaciones	
Convenios con interlocutores sociales	convenios	

Asesoramientos a obras en el marco del convenio tripartito de la construcción suscrito	actuaciones	
Actuaciones de seguimiento de convenios suscritos con los interlocutores sociales	actuaciones	
Convenios de colaboración vigentes con ayuntamientos	convenios	
Actuaciones de asesoramiento a entes locales	actuaciones	
Convenios vigentes con universidades	convenios	
Convenios vigentes con otras instituciones (fundaciones, asociaciones, organizaciones)	convenios	
Participación en grupos de trabajo para la prevención de riesgos laborales	grupos de trabajo	

Indicadores de utilidad.

Los indicadores de utilidad nos permitirán conocer el grado de calidad alcanzado en el desarrollo y ejecución del VII Plan Director. Por tanto, se ha optado por incluir los objetivos incluidos en la propia carta de servicios del IRSST puesto que están ya definidos para mostrarnos la excelencia del trabajo realizado, especialmente en lo referente al servicio prestado al ciudadano.

COMPROMISOS DE CALIDAD	INDICADORES DE UTILIDAD	OBJETIVO
Resolver y notificar la resolución de los planes de trabajo con riesgo de exposición al amianto en un plazo máximo de 30 días, desde la fecha de entrada por registro de la solicitud en el IRSST.	Porcentaje de expedientes resueltos en el plazo comprometido sobre el total.	90%
	Plazo medio de resolución de la totalidad de expedientes tramitados (días).	30
Atender y resolver las consultas técnicas y normativas, en relación con la prevención de riesgos laborales, que planteen empresarios, personas trabajadoras, interlocutores sociales y ciudadanos en general, en un plazo máximo de 20 días desde su solicitud, cuando no sea posible su resolución inmediata.	Plazo medio de resolución de consultas técnicas (días).	≤20
	Número de consultas atendidas en el periodo indicado. (Nº)	350 (son actuaciones a demanda)
Garantizar la atención personal al solicitante de intermediación en riesgos psicosociales dentro de los 15 días siguientes a la entrada de su solicitud en el registro del IRSST.	Porcentaje de solicitudes de intermediación atendidas en el plazo (%).	95%
	Plazo medio transcurrido desde la entrada de la solicitud de intermediación y la fecha del primer contacto personal (días).	≤15

COMPROMISOS DE CALIDAD	INDICADORES DE UTILIDAD	OBJETIVO
Gestionar en el sistema de guardias el 95% de los avisos procedentes de los Servicios de Emergencia y de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado que estén referidos a accidentes laborales, en conformidad con los convenios y protocolos establecidos. *	Porcentaje de avisos de accidentes laborales gestionados por el sistema de guardias.	95%
	Número de avisos recibidos de accidentes laborales a través del teléfono de guardia.	(son a ctuaciones a demanda)
Publicar en la página web anualmente, en el mes de enero, la oferta formativa del IRSST integrada en su Catálogo de Formación.	Publicación del catálogo (SÍ/NO).	Si
Publicar, en la web del IRSST, la información estadística de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con periodicidad mensual, trimestral, semestral y anual.	Porcentaje de informes de Accidentes de Trabajo publicados en plazo (mensual, trimestral, semestral y anual).	100%

Metodología para determinar el cumplimiento del VII Plan Director.

El grado de cumplimiento del VII Plan Director se calculará considerando el cumplimiento de todos los indicadores definidos. De forma particular, los indicadores estratégicos para el periodo de vigencia del VII Plan Director 2025-2028, estarán vinculados a los mismos indicadores alcanzados en el periodo de vigencia del VI y anterior Plan Director 2021-2024. Posteriormente, se procederá al cálculo de los indicadores estratégicos[6], determinando para cada uno de ellos si los objetivos definidos han sido alcanzados (SI o NO).

Así mismo, y en relación con los indicadores de resultado para cada acción prevista en la programación anual, además de asociarla con los ejes y líneas de actuación[7], según su temática y tipología, tendrá definido un indicador específico de tal forma que se calcule el porcentaje de ejecución de cada acción. Posteriormente, el cumplimiento de cada eje y/o línea de actuación, incluido en el VII Plan Director, se calculará agregando el porcentaje de ejecución de todas las acciones asociadas a los mismos de forma anual. Finalmente, y dado que el VII Plan Director tiene un periodo de vigencia de 4 años, se realizará una agregación temporal por cada año de vigencia.

De la misma manera, y en relación con los indicadores presupuestarios, se definirán anualmente los objetivos de estos durante la elaboración del anteproyecto de presupuestos y posteriormente se procederá al cálculo de su cumplimiento, determinando para cada uno de ellos si los objetivos definidos han sido alcanzados (SI o NO).

[6]Si bien el cálculo de cumplimiento de los indicadores estratégicos se realizará para todo el periodo de vigencia del VII Plan Director 2025-2028, anualmente se realizará un adelanto de cumplimiento de aquellos indicadores cuyos resultados sean conocidos

[7]Cada acción prevista/ejecutada puede estar asociada a uno o más ejes y líneas de actuación del VII Plan Director.

Finalmente, el cumplimiento de los indicadores de utilidad se realizará calculando el porcentaje de cumplimiento de los objetivos de los indicadores definidos en la carta de servicios del organismo, determinando para cada uno de ellos si los objetivos definidos han sido alcanzados (SI o NO).

En el cumplimiento de los objetivos del VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales 2025-2028, se tendrán en cuenta las actuaciones financiadas por el IRSST, pero desarrolladas directamente por los interlocutores sociales en el marco de los convenios de colaboración que, en su caso, se suscriban.

Posteriormente, y en cumplimiento del sistema de revisión y control establecido, se calculará el cumplimiento de los indicadores previstos y se elaborará un Informe anual de seguimiento y evaluación, que mostrará el estado de ejecución del VII Plan Director, así como las principales acciones y medidas ya ejecutadas o en fase de ejecución para alcanzar los objetivos específicos del citado Plan.

Los informes anuales de seguimiento, así como la programación anual de actividades, junto con cualquier otra información que se considere relevante, serán presentados al Consejo de Administración del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Asimismo, se realizarán informes de seguimiento parciales, a petición de la Mesa de Seguridad y Salud en el Trabajo del Consejo de Diálogo Social de la Comunidad de Madrid.

Con el sistema definido se garantiza un proceso objetivo y dinámico para la mejora continua de la ejecución del VII Plan Director, puesto que permite detectar y prever las posibles desviaciones en el logro de objetivos e identificar las mejoras en las acciones implementadas.

CAPÍTULO VII

FINANCIACIÓN.

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

	2025	2026	2027	2028	TOTAL
Actuaciones de información, formación y asesoramiento en materia preventiva con medios propios	6.500.000,00€	6.630.000,00€	6.765.000,00€	6.900.000,00€	26.795.000,00€
Actuaciones de colaboración con otras Administraciones, con agentes sociales y otras entidades para la sensibilización, información y divulgación en prevención de riesgos laborales	5.940.000,00€	6.050.000,00€	6.171.000,00 €	6.295.000,00 €	24.456.000,00 €
Otras actuaciones e incentivos dirigidos a reducir la siniestralidad laboral y a promover el incremento los niveles de seguridad y salud en las empresas y entre los diversos colectivos de trabajadores.	4.310.000,00 €	4.310.000,00 €	4.400.000,00 €	4.400.000,00 €	17.420.000,00 €
TOTAL	**16.750.000,00 €**	**16.990.000,00 €**	**17.336.000,00 €**	**17.595.000,00 €**	**68.671.000,00 €**

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

ANEXO: PLAN ESTRATÉGICO DE SUBVENCIONES.

La Comunidad de Madrid sigue siendo consciente de la importancia que tiene el hecho de poder hacer efectivo el derecho de todas las personas trabajadoras de nuestra Región a trabajar en unas condiciones laborales que, ante todo, respeten su salud, su seguridad y su dignidad, por lo que considera conveniente dar continuidad y reforzar las ayudas públicas concedidas en este terreno, y guiadas a través de los sucesivos Planes Directores aprobados, con el fin de luchar contra la siniestralidad laboral, así como implantar una cultura preventiva en la Comunidad de Madrid; de acuerdo con los mandatos recogidos en la Constitución Española, y en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

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

A tal efecto, y tal como viene ocurriendo en ediciones anteriores, el VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid tiene la consideración de Plan Estratégico de Subvenciones para las siguientes líneas y actuaciones en materia de ayudas públicas que se van a desarrollar durante su vigencia:

a. Suscripción de convenios anuales o bienales con interlocutores sociales para la realización de acciones o actuaciones de utilidad pública o interés social en materia de prevención de riesgos laborales distintas a las de su actividad propia.

b. Subvenciones dirigidas a la reducción de la siniestralidad laboral mediante la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de las empresas de la Comunidad de Madrid. Se subvencionarán actuaciones e inversiones en materia preventiva dirigidas a minimizar la incidencia de distintos riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras en los distintos sectores y áreas de actividad con arreglo a los objetivos del presente Plan Director.

c. Subvenciones para la realización de actividades de prevención de riesgos laborales conforme a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales con la finalidad de promoción de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en las pequeñas empresas, a través de la gestión y el fomento de acciones de información, asistencia técnica, formación e impulso del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos.

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

a. Objetivos y efectos que se pretenden con el otorgamiento de estas ayudas.

Considerando todos los aspectos señalados a lo largo del VII Plan Director, las subvenciones previstas en el mismo tienen como

objetivo incrementar los niveles de seguridad y salud en las empresas, fomentar la formación en materia de prevención de riesgos laborales y contribuir a la reducción de la siniestralidad laboral mediante la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como concienciar a la población en general de la importancia de la prevención en esta materia.

Para el caso de las ayudas que se concedan en régimen de concurrencia competitiva, serán las respectivas bases reguladoras las que establezcan la regulación y procedimiento de concesión de las mismas.

Con carácter general, el otorgamiento de estas ayudas persigue alcanzar una mayor efectividad en la mejora continua y progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la reducción constante y significativa de la siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid, de tal forma que el desarrollo de las actuaciones a las que irán destinadas estas ayudas públicas tenga un gran impacto en los destinatarios de las mismas a los efectos de lograr un mejor y mayor eficaz cumplimiento de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

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

Dentro de las competencias previstas en la Ley 23/1997, de 19 de noviembre, de creación del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, y demás normativa aplicable en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, las acciones subvencionadas en el marco del presente Plan Estratégico irán dirigidas a todas las personas trabajadoras, empresas, especialmente Pymes, y sectores productivos de la Comunidad de Madrid; con especial atención a los que se determinen como acción prioritaria, en base a los datos de siniestralidad laboral, así como en aplicación de los ejes definidos en el presente Plan Director, a los efectos de poder dar una respuesta lo más adaptada posible a estos sectores prioritarios, los cuales se ven directamente afectados por los cambios que se producen en el ámbito económico y laboral en el que se mueven.

c. Plazo necesario para su consecución.

El plazo de ejecución de las subvenciones coincide con la vigencia del VII Plan Director, esto es, desde la entrada en vigor del mismo, hasta el 31 de diciembre de 2028, según figura en el apartado relativo "Ámbito Temporal", con la posibilidad, en su caso, de extender su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2029, si a la conclusión del período inicialmente previsto no se hubiese aprobado un nuevo Plan Director. Esta duración resulta necesaria para una mayor eficacia en la realización de las convocatorias para subvencionar acciones orientadas a la reducción de la siniestralidad laboral por las entidades beneficiarias, acciones que coinciden con las establecidas en las programaciones anuales derivadas de este VII Plan Director.

Para ello se realizarán convocatorias anuales, siempre que exista presupuesto adecuado y suficiente, y se firmarán convenios de colaboración, anuales o bienales, con los diferentes interlocutores sociales firmantes del presente Plan Director.

d. Costes previsibles para su realización y fuentes de financiación.

Para el período de vigencia del VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, las líneas de subvención previstas se financiarán con cargo a los siguientes capítulos del presupuesto del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo y estará condicionada a la existencia de crédito adecuado y suficiente en las respectivas Leyes de los

Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid que anualmente se aprueben durante la vigencia del citado Plan Director sin que, por tanto, su ejecución suponga ningún gasto adicional para la Comunidad de Madrid.

- Suscripción de convenios anuales o bienales con interlocutores sociales para la realización de acciones o actuaciones de utilidad pública o interés social en materia de prevención de riesgos laborales distintas a las de su actividad propia: Capítulo IV, subconcepto 48099.
- Subvenciones dirigidas a la reducción de la siniestralidad laboral mediante la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de las empresas de la Comunidad de Madrid: Capítulos IV (subconcepto 47399) y VII (subconcepto 77309).
- Subvenciones para la realización de actividades de prevención de riesgos laborales conforme a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales: Capítulo IV, subconcepto 48099.

e. Régimen de seguimiento y evaluación continua aplicable a las diferentes actuaciones subvencionables que se establezcan.
El propósito de la evaluación de los programas de actuación de la Administración Pública es analizar sus distintas etapas, esto es, desde que se decide la actuación hasta que se finaliza la ejecución, valorando tanto el diseño, como la gestión, la aplicación y el resultado de las distintas intervenciones.

Este análisis deberá basarse en un sistema claro de indicadores que sirvan para realizar valoraciones, lo más objetivas posibles, de cada una de las fases de actuación.

Así pues, los indicadores de seguimiento de las subvenciones en el marco del VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales se ajustarán tanto a las bases reguladoras y convocatorias de las distintas ayudas públicas, como a las cláusulas de seguimiento convenidas entra las partes, para el caso de los convenios.

A tal efecto, el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo establecerá los indicadores más comunes a todas las actuaciones subvencionables que se realicen, que serán asimilables con los que se establezcan para las acciones desarrolladas directamente por el citado Instituto establecidos en el Capítulo 6 del Plan Director, a fin de conseguir una información homogénea de seguimiento y evaluación del mismo.

f. Resultados de la evaluación de los planes estratégicos anteriores en los que se trasladará el contenido de los informes emitidos.
Desde el año 2002, los sucesivos planes directores han venido actuando como planes estratégicos de subvenciones en materia de prevención de riesgos laborales, lo que se ha traducido en una notable disminución de la siniestralidad laboral en nuestra región. A tal efecto, y con los datos sobre la mesa, la Comunidad de Madrid obtuvo el índice de siniestralidad laboral más bajo de todo el país en 2023. En concreto, el número de incidentes registrados está en un 23% por debajo de la media del resto de Comunidades Autónomas.

Así pues, por un lado, por lo que respecta a la actividad convencional, hay que señalar que en el marco de las seis ediciones anteriores del Plan Director en materia de prevención de riesgos laborales, la Comunidad de Madrid ha venido suscribiendo, con carácter anual, e incluso bienal, sucesivos convenios de colaboración con las distintas organizaciones empresariales y los sindicatos más representativos de nuestra Región, dando con ello cumplimiento al objetivo principal de este proyecto, que no es otro que el de reducir la siniestralidad laboral, apostando por la implementación de una cultura preventiva tanto entre las personas trabajadoras como entre los empresarios. Y es que no hay que olvidar que los interlocutores sociales que participan en la firma de los diferentes Planes Directores son corresponsables directos del cumplimiento de los mismos, y por tanto, actores necesarios para la realización de las previsiones contenidas en los diferentes Planes Estratégicos de Subvenciones, de forma que resulta conveniente y necesario que sean ellos, y no otras entidades, los que ejecuten las acciones que los diferentes Planes Directores prevén que se realicen a través de la suscripción de convenios con dichos interlocutores sociales. De ahí que, a pesar del entorno económico de crisis, a lo largo de todos estos años se haya mantenido el esfuerzo en la planificación de actuaciones que mejoren las condiciones de los trabajadores madrileños en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, con el fin último de favorecer al máximo la disminución de la siniestralidad laboral en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid.

Por otro lado, y en lo que a la convocatoria de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva se refiere para la reducción de la siniestralidad laboral mediante la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de las empresas de la Comunidad de Madrid, con arreglo a las bases reguladoras aprobadas mediante Orden de 23 de mayo de 2023, de la Consejera de Economía, Hacienda y Empleo vigente durante el VI Plan Director, se han venido realizando sucesivas convocatorias con el objetivo de establecer un marco de incentivos en materia de prevención de riesgos laborales destinados a diversas líneas subvencionables que contribuyan a la reducción de la siniestralidad laboral mediante la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo; tales como promover la mejora de los equipos de trabajo, prevenir las caídas en altura, prevenir las enfermedades profesionales y las patologías no traumáticas, así como la adquisición de maquinaria que, aun cumpliendo la legislación vigente sea sustituida por otras de mayores niveles de seguridad, reduciendo así los accidentes en jornada laboral con baja con mayor incidencia en la siniestralidad global de la Región.

Finalmente, también en régimen de concurrencia competitiva se han convocado por vez primera en 2023 las subvenciones para la realización de actividades de prevención de riesgos laborales conforme a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales; financiadas por la Fundación Estatal de Prevención de Riesgos Laborales, y regidas por lo dispuesto en la Orden TES/864/2023, de 21 de julio, por la que se aprueban las bases reguladoras de la concesión de estas subvenciones. Fueron beneficiarios de estas subvenciones en 2023 17 asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, que han realizado actuaciones sectoriales e intersectoriales orientadas a la reducción de la siniestralidad laboral.

Todas estas actuaciones subvencionables han contribuido a alcanzar los índices de siniestralidad más bajos de todo el territorio nacional y a reducir la siniestralidad laboral en nuestra Región en los términos recogidos en el Capítulo 2 del Plan Director.

ACTUACIONES DE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT MADRID DURANTE 2026

Desde la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, de UGT Madrid, dentro del marco del Acuerdo de este VII Plan Director de Prevención de riesgos laborales de la Comunidad de Madrid, y como parte firmante, vamos a llevar a cabo una serie de actuaciones para dar cumplimiento a los ejes estratégicos en los que está enmarcado.

Estas actuaciones irán orientadas hacia:

- **ACCIONES DE ASESORAMIENTO** preventivo en centros de trabajo, con asesoramiento a empresas, sensibilización para trabajadores y trabajadoras por cuenta propia o autónomas, asesoramientos sobre cuestiones específicas en materia de salud laboral, asesoramiento a través de la realización de entrevistas específicas en salud laboral y resolución de consultas.

- **INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO** de los que tengamos constancia a través de diversas vías: delegados y delegadas de prevención, delegados y delegadas de personal, nuestras federaciones, medios de comunicación, …

- Realizaremos la elaboración de diversa **DOCUMENTACIÓN TÉCNICA**, como Folletos informativos, Manuales y Estudios Técnicos.

- También, llevaremos a cabo distintas ACTUACIONES DE DIVULGACIÓN Y DIFUSIÓN con la realización de Revistas y boletines informativos de actualidad, Trípticos, Carpetas con fichas informativas, carteles de Prevención de riesgos laborales, Calendarios de mesa, Cuadernos de notas e Infografías.

- Realizaremos **JORNADAS** informativas sobre diversos temas relacionados con la salud laboral, para las que contaremos con distintos expertos en la temática a tratar.

- Realizaremos diferentes **ENCUENTROS INFORMATIVOS** destinados a los delegados y delegadas y para las personas trabajadoras interesadas en la diversa temática a tratar. También, realizaremos **ENCUENTROS INFORMATIVOS EN CENTROS EDUCATIVOS**, con el objetivo de promover la cultura preventiva dentro de los estudiantes y sensibilizar a los futuros profesionales.

- **Impartiremos diversos CURSOS DE FORMACIÓN** básicos de prevención de riesgos laborales de 30 y 50 horas y además, otros cursos específicos relacionados con la prevención de riesgos laborales, (Primeros Auxilios, Temperaturas Extremas, Ergonomía, Riesgos Psicosociales, Salud Mental).

• Colocaremos diversos **PUNTOS DE INFORMACIÓN,** para lo que contaremos con un stand informativo, que ubicaremos en diferentes puntos de la Comunidad de Madrid. Irán destinados a facilitar información preventiva a las personas trabajadoras y a sus representantes, así como a la ciudadanía en general. Se efectuarán simulaciones de extinción de incendios en diferentes casos, uso de bie´s y trabajos en altura.

• Por otro lado, contaremos con un **PUNTO MÓVIL INFORMATIVO**, a través de un vehículo adaptado y debidamente identificado, para acercar la prevención de riesgos laborales a diversas zonas de la Comunidad de Madrid. Llevaremos unas gafas de realidad virtual en las que poder tener una experiencia inmersiva, realizando simulaciones acerca de extinción de incendios en diferentes escenarios, uso de bie´s y trabajos en altura.

• Realizaremos **MATERIAL TECNOLÓGICO E INFORMÁTICO**: Memorias USB con publicaciones de prevención de riesgos laborales realizadas por nuestra secretaría, Tutoriales de YouTube, Cortometraje y videos de corta duración.

• Por último, realizaremos una **CAMPAÑA DE PUBLICIDAD** con Microvídeos, que se podrán visualizar tanto en nuestras redes sociales como en pantallas de centros comerciales y periódicos digitales.

Esperamos que la realización de estas actuaciones contribuya a seguir reduciendo la siniestralidad en nuestra Comunidad, y promovamos puestos de trabajo saludables.

ACTUACIONES DE ASESORAMIENTO: RESULTADOS DE LAS VISITAS DE ASESORAMIENTO PLD 2025 UGT-MADRID

Las actuaciones de asesoramiento que se han llevado a cabo en 2025 con motivo del Convenio entre la Comunidad de Madrid (IRSST) y UGT Madrid, en el marco del VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, 2025-2028; diferenciando entre los distintos tipos de actuaciones, son:

- Visitas de sensibilización / Puerta Fría Empresas.

- Visitas de sensibilización / Puerta Fría Autónomos y autónomas.

- Visitas de asesoramiento específico:
    - Enfermedad Profesional.
    - Organización del Trabajo como Factor de Riesgo Laboral.
    - Planificación de la Actividad Preventiva.

- Entrevistas de asesoramiento específico:
    - Enfermedad Profesional.
    - Organización del Trabajo como Factor de Riesgo Laboral.
    - Planificación de la Actividad Preventiva.

Visitas de sensibilización / Puerta Fría Empresas

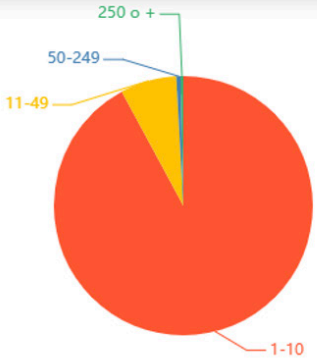
(2.423 CENTROS DE TRABAJO VISITADOS)

Durante el año 2025 se han visitado desde UGT Madrid 2.423 centros de trabajo con los resultados siguientes:

- **Resultados según el tamaño del centro de trabajo:** Del total de los centros de trabajo visitados, un 92,12% está formado por entre 1-10 personas trabajadoras, un 7,02% por centros de trabajo de entre 11-49 personas trabajadoras y tan solo un 0,33% corresponden a centros de trabajo con 250 o más personas trabajadoras.

Plantilla del centro de trabajo

	Visitadas	
Respuesta	Número	Porcentaje (%)
1-10	2232	92.12
11-49	170	7.02
50-249	13	0.54
250 o +	8	0.33
TOTAL	2423	100%



Visitas Sensibilización / Puerta fría Autónomos y Autónomas

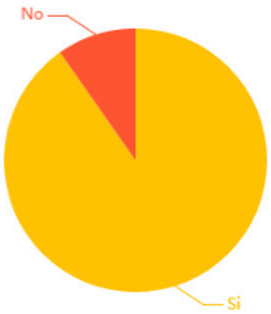
(524 CENTROS DE TRABAJO VISITADOS)

Durante el año 2025 se han visitado desde UGT Madrid un total de 524 centros de trabajo de personas trabajadoras autónomas sin trabajadores ni trabajadoras a su cargo, obteniendo los resultados siguientes:

- **Resultados en función de si conoce que está obligado a cotizar por contingencias comunes y profesionales:** de los 524 visitados, el 90,27% sí conoce sus obligaciones relacionadas con la cotización de las distintas contingencias de la Seguridad Social, mientras que el 9,73% de las personas autónomas visitadas las desconoce.

¿Conoce que está obligado a cotizar a la Seguridad Social por contingencias comunes y profesionales?

	Visitadas	
Respuesta	Número	Porcentaje (%)
Si	473	90.27
No	51	9.73
TOTAL	524	100%



Visitas específicas de Enfermedades Profesionales

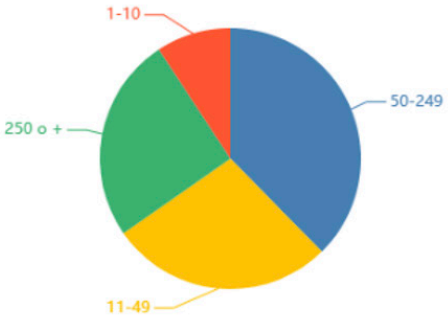
(271 CENTROS DE TRABAJO VISITADOS)

Durante el año 2025 se han visitado desde UGT Madrid 271 centros de trabajo, obteniendo los resultados siguientes:

- **Resultados según el tamaño del centro de trabajo:** de los 271 centros de trabajo visitados, el 37,64% corresponden con plantillas de entre 50 y 249 personas trabajadoras, seguido por centros de entre 11 y 49 que suponen el 27,68% y de centros de 250 personas trabajadoras o más, que corresponde al 24,46% de las visitas realizadas.

Plantilla del centro de trabajo

	Visitadas	
Respuesta	Número	Porcentaje (%)
50-249	102	37.64
11-49	75	27.68
250 o +	69	25.46
1-10	25	9.23
TOTAL	271	100%



Visitas específicas de Organización del Trabajo como Factor de Riesgo

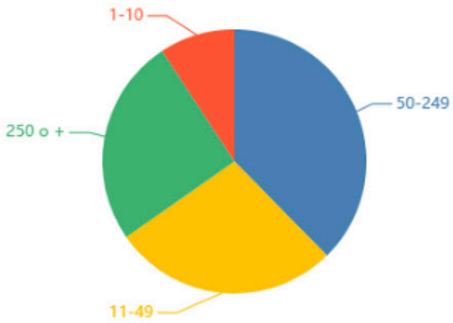
(271 CENTROS DE TRABAJO VISITADOS)

Durante el año 2025 se han visitado desde UGT Madrid 271 centros de trabajo para preguntar sobre cuestiones relacionadas con la Organización del trabajo como factor de riesgo laboral, obteniendo los resultados siguientes:

- **Resultados según la plantilla del centro de trabajo:** de las 271 empresas visitadas, encontramos que el 37,64% se corresponden con una plantilla entre 50 y 249 personas trabajadoras, seguido de los centros con plantillas entre 11 y 49, con un 27,68% y de los centros con plantillas de 250 personas trabajadoras o más, que representan el 25,46% de las empresas visitadas.

Plantilla del centro de trabajo

	Visitadas	
Respuesta	Número	Porcentaje (%)
50-249	102	37.64
11-49	75	27.68
250 o +	69	25.46
1-10	25	9.23
TOTAL	271	100%



Visitas específicas de Planificación de la Actividad Preventiva

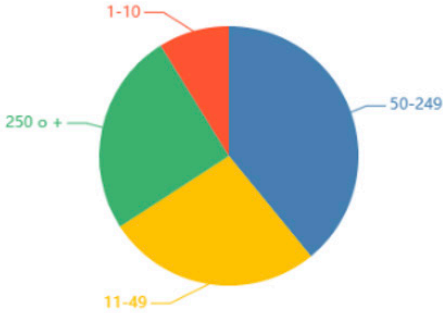
(284 CENTROS DE TRABAJO VISITADOS)

Durante el año 2025 se han visitado desde UGT Madrid un total de 284 centros de trabajo para preguntar sobre cuestiones preventivas relacionadas con la Planificación de la Actividad Preventiva, obteniendo los resultados siguientes:

Resultados según la plantilla del centro de trabajo visitado: del total de 284 centros visitados, 111 de ellos (39,08%) se corresponden con plantillas de entre 50 y 249 personas trabajadoras, seguido de centros con una plantilla de entre 11 y 49 personas trabajadoras (26,76%) y de 250 o más que corresponden con el 25,35% de los centros.

Plantilla del centro de trabajo

	Visitadas	
Respuesta	Número	Porcentaje (%)
50-249	111	39.08
11-49	76	26.76
250 o +	72	25.35
1-10	25	8.80
TOTAL	284	100%



Entrevistas específicas de Enfermedades Profesionales

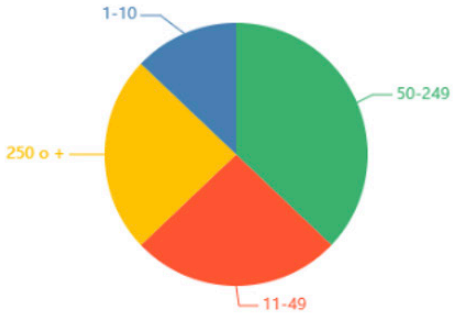
(62 CENTROS DE TRABAJO ENTREVISTADOS)

Durante el año 2025 se han realizado desde UGT Madrid un total de 62 entrevistas específicas relacionadas con las enfermedades profesionales, con los resultados siguientes:

Resultados según el tamaño del centro: la mayoría de las entrevistas realizadas han sido con personas que trabajan en centros de entre 50-249 de plantilla, suponiendo un 37,10%; en centros de trabajo de entre 11-49 de plantilla representan un 25,81%; en centros de trabajo de 250 o más personas trabajadoras suponen un 24,19%; el 12,90 restante corresponde a centros de trabajo de entre 1-10 personas trabajadoras.

Plantilla del centro de trabajo

	Visitadas	
Respuesta	Número	Porcentaje (%)
50-249	23	37.10
11-49	16	25.81
250 o +	15	24.19
1-10	8	12.90
TOTAL	62	100%



Entrevistas específicas de Organización del Trabajo como Factor de Riesgo

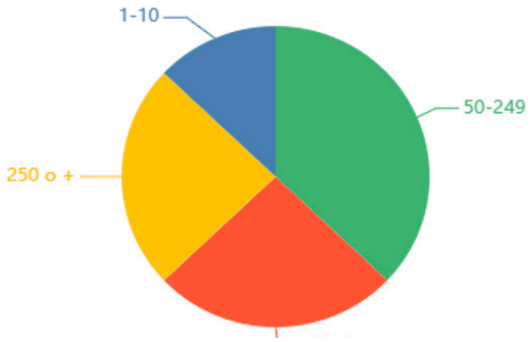
(62 CENTROS DE TRABAJO ENTREVISTADOS)

Durante el año 2025 se han realizado desde UGT Madrid, 62 entrevistas específicas relacionadas con la Organización del Trabajo, con los resultados siguientes:

Resultados según el tamaño: la mayoría de las entrevistas, un 37,10%, se han realizado a personas que trabajan en empresas de entre 50-249 personas trabajadoras, seguidas por centros de trabajo con una plantilla entre 11-49 personas trabajadoras, que suponen el 25,81% de las entrevistas.

Plantilla del centro de trabajo

	Visitadas	
Respuesta	Número	Porcentaje (%)
50-249	23	37.10
11-49	16	25.81
250 o +	15	24.19
1-10	8	12.90
TOTAL	62	100%



Entrevistas específicas de Planificación de la Actividad Preventiva

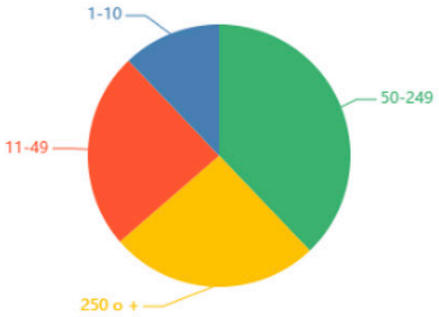
(66 CENTROS DE TRABAJO ENTREVISTADOS)

Durante el año 2025 desde UGT Madrid se han entrevistado a 66 personas trabajadoras de distintos centros de trabajo para preguntar sobre cuestiones relacionadas con la planificación de la actividad preventiva, obteniendo los siguientes resultados:

Resultados según el tamaño del centro de trabajo: La mayoría de las personas entrevistadas pertenecen a empresas cuyo centro de trabajo consta de una plantilla de entre 50 y 249 personas trabajadoras, con un 37,88%, seguido de una plantilla de 250 personas trabajadoras o más, con un 25,76%. En un 24,24% la plantilla del centro de trabajo es de entre 11 y 49 personas trabajadoras.

Plantilla del centro de trabajo

	Visitadas	
Respuesta	Número	Porcentaje (%)
50-249	25	37.88
250 o +	17	25.76
11-49	16	24.24
1-10	8	12.12
TOTAL	66	100%



CONCLUSIONES

Visitas de sensibilización/Puerta Fría Empresas

- Se han realizado 2.423 visitas a empresas por el método de la puerta fría.
- La gran mayoría de estas empresas (92,12%) corresponden a micropymes, con plantillas de hasta 10 personas trabajadoras.
- La gran mayoría han optado por tener un servicio de prevención ajeno (72,18%).
- El Plan de prevención aún no se realiza en casi un 11,23% de las empresas, o se desconoce si se realiza hasta en un 36,61% de los casos.
- Se ha realizado la evaluación de riesgos en casi dos tercios de las empresas visitadas (67,56%), pero aún son muchos los casos en los que desconocen cuando es necesario revisar esta evaluación o volver a evaluar (31,40% de los casos).
- De igual manera, se desconoce si se ha realizado la planificación preventiva hasta en un 45,07% de las empresas y se reconoce que no se hace en casi un 13%.
- El 62,53% de las empresas cuenta con un plan de emergencias. Existe un alto porcentaje de personas que lo desconocen (30,99%), lo que indica una ausencia de información sobre este aspecto.
- Respecto de la participación y consulta de las personas trabajadoras o sus representantes en estas empresas, se realiza esta consulta en menos de la mitad de ellas (46,26%). En el 33,51% de los casos no se facilita la participación de las personas trabajadoras ni se consulta con ellas y un porcentaje del 20,22% no conoce este dato.
- En un total de 1210 empresas visitadas no existe representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) y solo existe esta representación en el 6,8% de las empresas visitadas, que corresponde con 165 empresas. De estas 165 empresas, solo al 53,94% se le ha facilitado formación en prevención de riesgos laborales.
- De 2423 empresas visitadas, en 1921 de ellas la persona encuestada declara que han recibido información sobre los riesgos para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas y de protección.
- Si hablamos sobre la formación en materia preventiva, el número de empresa donde declaran haberla recibido asciende a 1897 empresas.
- En la mayoría de los centros visitados se lleva a cabo la gestión de la vigilancia de la salud, con un porcentaje del 76,48%.
- Respecto a la investigación de los daños a la salud de las personas trabajadoras, en el 41,60% de los casos lo desconocen. Solamente en el 24,76% de las empresas afirman llevar a cabo este tipo de investigaciones.
- En el 55,43% de los centros visitados declaran no existir personas trabajadoras espacialmente sensibles, frente a un 19,60% de los centros donde si existe.
- Hay que señalar que, en estas empresas visitadas, hay un gran desconocimiento del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST), puesto que han declarado que no lo conocen en un 87,08% de los casos.

Visitas de sensibilización/Puerta Fría Autónomos

- Se han visitado 524 centros de personas trabajadoras autónomas sin personas trabajadoras a su cargo, para ofrecerles información y asesoramiento sobre prevención de riesgos laborales.
- De las 524 personas visitadas, un porcentaje del 90,27% declara conocer su obligación de cotizar a la Seguridad Social por contingencias profesionales.
- El 92,18% conoce el concepto de Accidente de Trabajo. Este porcentaje se reduce al 63,17% respecto a si conocen que los accidentes In Itínere sean considerados como accidente de trabajo.
- Un total de 355 personas visitadas de las 524, conoce el concepto de enfermedad profesional.
- Casi el 60% de las personas trabajadoras autónomas visitadas sabe que la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social es la entidad que cubre la prestación económica y a asistencia sanitaria en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- De entre los 524 autónomos y/o autónomas visitadas, un 66,41% desconoce sus obligaciones y derechos relacionados con la coordinación de actividades empresariales, solamente 176 personas dicen contar con esta información. Este porcentaje baja hasta un 55,92% cuando preguntamos sobre la diferencia entre empresario titular y empresario principal y las respectivas obligaciones preventivas.
- En el 93,89% de los casos, declaran no compartir centro de trabajo propio ni ajeno.
- De las 32 empresas que dicen compartir centro de trabajo, solo un 46,88% reconoce que recibe información o instrucciones preventivas de la empresa titular.
- Preguntados por si conocen sus obligaciones de prevención de riesgos laborales en caso de que contratasen personas trabajadoras por cuenta ajena, el 57,25% declara no conocerlas.
- Un porcentaje del 65,84% desconoce las modalidades de gestión preventiva que podría adoptar en caso de contratar personas trabajadoras por cuenta ajena. Otro porcentaje similar del 68,32%, desconoce el deber de elaborar el Plan de prevención.
- El 57,44% desconoce que tendría que hacer la evaluación de los riesgos que no se han podido eliminar y cuando hablamos de la planificación de la actividad preventiva, este porcentaje sube hasta el 73,42%.
- Preguntados sobre el conocimiento de determinadas obligaciones preventivas, el 79,20% desconoce el deber y el derecho de consulta y participación en materia preventiva de las personas contratadas. El 55,53% sabe que se debe facilitar formación e información sobre los riesgos específicos del puesto de trabajo y el 62,79% conoce la obligación de gestionar la vigilancia de la salud.
- En el caso de la entrega de los Equipos de Protección individual necesarios, el 57,25% conoce esta obligación y solamente el 19,85% conoce que se debe realizar una investigación tras un accidente de trabajo.
- La mayoría (83,59%), desconoce las obligaciones preventivas que tendría en caso de contratar personas especialmente sensibles.
- Respecto al conocimiento sobre la herramienta Prevención10.es y demás herramientas de gestión gratuita para la prevención de riesgos laborales, en el 99,62% de los casos desconocen la existencia de Prevención10.es, otro porcentaje del 99,24% desconoce la herramienta gratuita evalua-t® para poder hacer su propio Plan de prevención de riesgos

laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

- Resultado similar obtenemos al preguntar sobre la herramienta instruye-t® (99,43% la desconocen) para poder recibir la formación gratuita del curso de nivel básico y poder asumir la gestión preventiva y finalmente, el 99,62% desconoce también la herramienta autopreven-t®, a través de la cual pueden recibir la información sobres sus riesgos y sobre la coordinación de actividades empresariales.
- En este caso, al igual que en el caso de las visitas a puerta fría de empresas, es muy evidente el desconocimiento del IRSST. En el 88,74% de los casos lo desconocen, así como las actividades y funciones que realiza.

Visitas específicas de Enfermedades Profesionales

- Se han visitado 271 centros de trabajo para ofrecer información preventiva sobre enfermedades profesionales (EEPP), de las que un porcentaje del 37,64 pertenecen a empresas con centros de trabajo de entre 50 y 249 personas trabajadoras, seguidos centros de trabajo de entre 11 y 49 personas trabajadoras (27,68%) y de 250 o más que se corresponden con el 25,46%.
- En la gran mayoría de los casos, (94,83%) dicen conocer el concepto de enfermedad profesional, siendo este porcentaje del 74,54% respecto al conocimiento del cuadro de Enfermedades profesionales y la lista complementaria cuyo origen laboral se sospecha.
- Respecto de si conocen que las enfermedades contraídas por la realización del trabajo y que no están incluidas en el Cuadro de EEPP, tienen la consideración de Accidentes de trabajo, siempre que se pruebe que la causa ha sido exclusivamente laboral, el 58,30% contesta afirmativamente.
- El 81,92% dice conocer qué son las enfermedades relacionadas con el trabajo.
- Preguntados sobre la posibilidad de solicitar el inicio del procedimiento para una determinación de contingencia ante el INSS en caso de que la patología que genera un proceso de Incapacidad Temporal considerada como enfermedad común se considere que es de origen laboral, el 59,41% dice conocer dicho procedimiento.
- Preguntados sobre si en sus empresas se ha detectado la posible existencia o sospecha de una EP, solamente el 22,14% declaran que sí. En el caso de si se ha declarado alguna enfermedad profesional en su empresa, el porcentaje es del 13,28%.
- Un porcentaje del 39,85% desconoce si en su empresa se incluye en la evaluación de riesgos los factores de riesgo de las actividades susceptibles de causar una EP, siendo el porcentaje del 12,18% en aquellas empresas en las que consideran que no procede.
- 135 empresas visitadas de las 271 declara que en la evaluación de riesgos se incluye la realización de mediciones, análisis o ensayos para detectar y controlar agentes físicos, químicos y biológicos susceptibles de provocar una EP.
- En el 47,97% de las empresas, se revisa la evaluación de riesgos tras haber detectado daños en la salud de las personas trabajadoras.
- En un porcentaje del 28,41% existen puesto de trabajo donde los reconocimientos médicos son obligatorios. Y solamente en un 16,61% de las empresas se realizan una investigación tras la sospecha o existencia de una EP para analizar las causas y adoptar medidas preventivas.

- En el 96,68% de las empresas visitadas, existe Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) lo que suponen 262 empresas. De estas, solo en el 58,02% declaran recibir información sobre los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras. Solo en el 37,79% de los casos, se consulta y permite la participación de la RLPT en la investigación y adopción de medidas preventivas, correctoras o de protección que se establezcan.
- En las empresas visitadas para ofrecer asesoramiento sobre enfermedades profesionales, se conoce el IRSST en un porcentaje mayor que en los casos de visitas a puerta fría o de personas trabajadoras autónomas, aumentando hasta un 40,96%, pero siendo aún muy escaso.

Visitas específicas de Organización del Trabajo como Factor de Riesgo

- Al igual que con las visitas anteriores, se han visitado 271 centros de trabajo para ofrecer información preventiva sobre la Organización del Trabajo como Factor de Riesgo Laboral, de las que 102 cuentan con plantillas de entre 50 y 249 personas trabajadoras, 75 de entre 11 y 49 y 69 empresa con plantillas de 250 o más personas trabajadoras.
- Algo más de la mitad de las empresas visitadas (56,09%) cuentan con un servicio de prevención propio o mancomunado y el 42,80% con un servicio de prevención ajeno.
- Preguntados por el conocimiento sobre distintos conceptos preventivos, el 94,07% dicen conocer el término "Organización del Trabajo", el 81,55% conoce el término "Condición de Trabajo" y el 91,88% el de Factor de Riesgo.
- El 62,36% afirma que en su empresa se tiene en cuenta en la Organización del Trabajo la prevención de riesgos laborales, y un poco más de la mitad (54,24%) afirma que los mandos superiores asumen que la PRL se debe aplicar a toda la actividad empresarial.
- Solo en el 49,45% de las empresas, afirman que se planifica la prevención de riesgos laborales integrando la Organización del Trabajo.
- En el 90,04% de las empresas visitadas se realiza evaluación de riesgos del puesto de trabajo y en el 62,73% de las empresas visitadas declaran que se revisan las medidas de emergencia y autoprotección cuando se producen cambios en la Organización del Trabajo en la empresa.
- En el 97,05% de los centros visitados existe RLPT en materia preventiva (263 centros).
- Solo en el 32,47% de las empresas, se consulta con las personas trabajadoras sobre las decisiones que puedan afectar a su seguridad y salud y solo en el 33,95% de las empresas en las que existe RLPT se da participación a esta representación en la toma de decisiones previa a la aplicación de medidas organizativas.
- Preguntados sobre distintos factores de riesgo que se podrían mejorar en la empresa y que afectan a las personas trabajadoras, el 57,56% consideran que se debe mejorar los sistemas de mando autoritarios; el 37,64% las inadecuadas condiciones relacionadas con el diseño y espacio de trabajo; el 43,54% sobre un deficiente ambiente de trabajo y relaciones interpersonales tóxicas y finalmente, el 78,26% sobre aspectos relacionados con un exceso de carga de trabajo física y/o mental.
- El conocimiento del IRSST en estas empresas visitadas es similar al de las visitas sobre enfermedades profesionales, alcanzando un 57,93%.

Visitas específicas de Planificación de la Actividad Preventiva

- Se han visitado 284 centros de trabajo para ofrecer información preventiva y asesoramiento sobre Planificación de la Actividad Preventiva, de los que 111 corresponden a centros de trabajo cuya plantilla es de entre 50 y 249 personas trabajadoras, seguido de 76 con plantillas de entre 11 y 49 personas y 72 de 250 o más personas trabajadoras.
- El 82,39% de las empresas visitadas dispone de Plan de Prevención de Riesgos, el 92,96% cuenta con evaluación de riesgos general y el 69,01% con evaluación de riesgos específica.
- De las 284 empresas visitadas, 236 refieren recibir información y formación sobre los riesgos de su puesto de trabajo.
- En el 69,37% de los casos, dicen que investigan los daños para la salud de las personas trabajadoras cuando se produce un daño y se adoptan medidas preventivas y en el 85,21% existe Plan de Emergencias o Autoprotección.
- En el 57,39% de las empresas visitadas se realiza la planificación anual de la actividad preventiva y un porcentaje del 26,41% lo desconocen. El 44,72% planifica la actividad preventiva cuando la evaluación de riesgos laborales pone de manifiesto situaciones de riesgo para las personas trabajadoras.
- En 103 empresas de las 284 visitadas, desconocen si la empresa tiene en cuenta en la planificación de la actividad preventiva, la existencia de disposiciones legales relativas a riesgos específicos. En un porcentaje del 47,54% desconocen si se modifican las actividades preventivas cuando a raíz de los controles periódicos se detecta un inapropiado funcionamiento de la planificación.
- El 31,69% declara que se consulta con las personas trabajadoras con la debida antelación, sobre la toma de decisiones que pudiesen afectar a su seguridad y salud.
- En 217 de las empresas visitadas existen Delegados o Delegadas de Prevención y se ha constituido el Comité de Seguridad y Salud. De estas 271, en 111 dicen que se consulta previamente con la RLPT sobre las actuaciones previstas en materia preventiva.
- El 59,78% declara que no se consensua con la RLPT la planificación de la actividad preventiva.
- El porcentaje de personas que conoce al IRSST en este caso aumenta con respecto a las otras visitas, siendo un 61,97% las personas visitadas que afirma conocerlo.

Entrevistas específicas de Enfermedades Profesionales

- Se han entrevistado a 62 personas trabajadoras para ofrecer información y asesoramiento preventivo sobre Enfermedades Profesionales (EEPP), siendo el grueso de entrevistas a personas que trabajan en centros de 250 personas trabajadoras o más, representando el 70,97% de las entrevistas, seguido de centros con plantillas de entre 50 y 249 personas trabajadoras con un 19,35%.
- El 58,06% de las empresas en las que se han realizado las entrevistas de asesoramiento, cuentan con un servicio de prevención propio y/o mancomunado, seguido de un 33,8% que cuentan con servicio de prevención ajeno.
- En el 93,55% de las entrevistas realizadas (58 personas entrevistadas) dicen conocer el concepto de Enfermedad Profesional (EP). El 79,03% (49 personas) conocen la existencia del Cuadro de Enfermedades Profesionales y la Lista Complementaria de enfermedades cuyo origen profesional se sospecha.
- El 61,29% de las personas encuestadas conoce que las enfermedades contraídas por la realización del trabajo, no incluidas en el Cuadro de EP, tienen consideración de Accidentes de Trabajo siempre que se demuestre que la causa ha sido exclusivamente laboral.
- En el 83,87% de los casos, conocen lo que es una Enfermedad Relacionada con el Trabajo.
- El 64,52% conoce que, en caso de Incapacidad Temporal por enfermedad común, si considera que la patología es de origen laboral puede solicitar ante el INSS una Determinación de Contingencia.
- De las personas entrevistadas, solo el 14,52% afirma que en su empresa se ha detectado la posible existencia o sospecha de una Enfermedad Profesional.
- Únicamente, en el 8,06% de las entrevistas responde afirmativamente a que si se ha declarado en su empresa alguna Enfermedad profesional.
- En un porcentaje del 43,55% desconoce si en la Evaluación de Riesgos de la empresa están contemplados los factores de riesgo y aquellas actividades susceptibles de causar una EP.
- En el 50% de las entrevistas realizadas, afirman que en la evaluación de riesgos se incluye la realización de mediciones, análisis o ensayos sobre agentes físicos, químicos y biológicos.
- En función de si se facilita la Ficha de Datos de Seguridad (FDS) informando a las personas trabajadoras de los riesgos específicos inherentes a su puesto de trabajo o tarea a desempeñar, el 59,68% responde afirmativamente a esta cuestión.
- Del total de entrevistas, en el 25,81% existen puestos donde la realización de los reconocimientos médicos es obligatoria.
- El 38,71% de las personas entrevistadas desconoce si, en caso de sospecha o existencia de una Enfermedad Profesional se realiza una investigación para analizar las causas y adoptar las medidas preventivas necesarias.
- De las entrevistas realizadas, en el 96,77% existe representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) en prevención de riesgos, es decir, en 60 empresas de 62 entrevistas realizadas. De estas 60, únicamente en 31 se les informa de los daños producidos a la salud de la población trabajadora.
- Por otro lado, solo en 34 empresas se consulta y permite la participación de la RLPT en la investigación y adopción de medidas preventivas, correctoras o de protección.
- En esta ocasión, el 69,35% de las empresas conoce el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST), así como sus funciones y competencias.

Entrevistas específicas de Organización del Trabajo como Factor de riesgo

- Al igual que con las entrevistas anteriores, se han entrevistado a 62 personas trabajadoras para ofrecer información preventiva sobre la Organización del Trabajo como Factor de Riesgo Laboral.
- De las entrevistas realizadas, un 37,10% se han realizado a personas que trabajan en empresas de entre 50-249 personas trabajadoras, seguidas por centros de trabajo con una plantilla entre 11-49 personas trabajadoras, que suponen el 25,81% de las entrevistas.
- De las 62 personas entrevistadas, el 58,06% cuentan en su empresa con un servicio de prevención propio o mancomunado, seguido del 33,87% que cuenta con un servicio de prevención ajeno.
- Preguntados sobre si conocen diversos conceptos, el 86,44% conoce qué se entiende por Organización del Trabajo; otro 87,10% conoce el término Condición de Trabajo y el 88, 71% conoce qué es un Factor de Riesgos.
- El 59,68% de las personas entrevistadas, afirma que en su empresa se tiene en cuenta la prevención de riesgos laborales en la organización del trabajo. Este porcentaje baja hasta un 50% cuando se les pregunta si los mandos superiores asumen que la PRL se debe aplicar a toda actividad empresarial.
- De las 62 visitas realizadas, solamente en 20 afirman que la empresa planifica la prevención de riesgos integrando la Organización del Trabajo.
- En el 85,48% de las empresas de las personas entrevistadas se realiza la evaluación de riesgos del puesto de trabajo.
- En el 54,54% se revisan las medidas de emergencia y de autoprotección cuando se producen cambios en la Organización del Trabajo.
- Al igual que ocurría con las entrevistas anteriores, en el 95,16% de las entrevistas realizadas, existe RLPT en sus empresas, es decir, en 59 empresas de las 62 visitadas.
- Preguntados por si se consulta a las personas trabajadoras, las decisiones que puedan afectar a su salud y seguridad, en un 72,58% declaran que no.
- Por otro lado, un porcentaje del 66,13% declara que tampoco se hace partícipe a la RLPT sobre la toma de decisiones previa a la aplicación de medidas organizativas.
- Tras preguntar a las personas entrevistadas sobre distintos ítems relacionados con los factores de riesgo en la empresa que se podría mejorar y que consideran que afectan a las personas trabajadoras de sus empresa, en 35 empresas consideran que se debe mejorar el estilo de mando autoritario, en 38 consideran que se debe mejorar la participación en la toma de decisiones, 13 señala que se debe mejorar la cultura y características de la empresa, 9 que es necesario mejorar la iluminación de los centros de trabajo, 38 la comunicación entre las personas trabajadoras, mandos intermedios y directivos y por último, 49 personas entrevistadas considera que se debe mejorar la gestión de la carga de trabajo física y mental.
- De las entrevistas realizadas sobre la Organización del Trabajo como Factor de Riesgos, el 69,35% declara conocer el IRSST, así como sus funciones y competencias.

Entrevistas específicas de Planificación de la Actividad Preventiva

- Se han realizado 66 entrevistas sobre cuestiones relacionadas con la Planificación de la Actividad Preventiva. Del total de personas entrevistadas, un 37,88% corresponden a empresas cuyo centro de trabajo consta de una plantilla de entre 50 y 249 personas trabajadoras, seguido de una plantilla de 250 personas trabajadoras o más, con un 25,76%. En un 24,24% la plantilla del centro de trabajo es de entre 11 y 49 personas trabajadoras.
- De las personas entrevistadas el 57,58% dice contar en su centro de trabajo con un servicio de prevención propio o mancomunado, seguido de un 34,85% que cuentan con un servicio de prevención ajeno.
- De las 66 entrevistas realizadas, 57 dicen disponer en su empresa de Plan de Prevención de Riesgos, en 58 cuentan con evaluación de riesgos general y en 41 han realizado evaluación de riesgos específica.
- El 48,48% declara que se evalúan de nuevo los puestos cuando se produce algún cambio en las condiciones de trabajo.
- - Del total de 66 personas trabajadoras entrevistadas, 50 de ellas refiere recibir información y formación sobre los riesgos de su puesto de trabajo.
- Cuando se ha producido un daño para la salud de las personas trabajadoras, el 54,55% contesta que sí se investigan las causas y se adoptan las medidas preventivas necesarias.
- En 55 empresas de las 66 personas entrevistadas, existe plan de emergencia y de autoprotección.
- Preguntando sobre cuestiones relacionadas directamente con la planificación de la actividad preventiva, de las 66 personas entrevistadas, 28 dicen contar con la planificación anual de la prevención, mientras que 27 personas desconocen este dato y 11 dicen no existir.
- En el 46,97% de las empresas (26) planifican la actividad preventiva cuando la evaluación de riesgos pone de manifiesto situaciones de riesgos para las personas trabajadoras. De estas 26 empresas donde se realiza la planificación, solamente en 10 de ellas se cumplen con los plazos establecidos para la implantación de las medidas preventivas.
- Preguntados sobre si tras los controles periódicos y detectar un inapropiado funcionamiento de la Planificación se modifican las actividades preventivas, 38 personas entrevistadas dicen no conocer esta información.
- 50 personas entrevistadas del total de 66, declara que no se consulta a las personas trabajadoras con la debida antelación sobre la toma de decisiones que puedan afectar a su seguridad y salud.
- En 62 empresas existe representación legal de las personas trabajadoras de prevención de riesgos laborales, en 52 de ellas se ha constituido el Comité de Seguridad y Salud.
- De las 62 empresas donde existe RLPT, únicamente en 21 de ellas dicen ser consultados previamente sobre las actuaciones previstas a realizar en prevención. Únicamente en 13 casos se consensua la planificación de la actividad preventiva.
- El porcentaje de personas que conoce al IRSST es similar en todas las estadísticas de las actas de entrevistas. Un 71,21% de las personas entrevistadas conoce las actuaciones y funciones que desarrolla el IRSST.

PROPUESTAS DE UGT-MADRID

En UGT-Madrid tenemos propuestas que mejorarían la situación de la siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid:

✓ Exigir el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo (LPRL). Necesidad de una Reforma Normativa de la Ley de PRL y su norma de desarrollo de manera que se incluyan todos los riesgos que se están generando.

✓ Prevenir las principales causas de la siniestralidad en las empresas. La precariedad, la subcontratación, la desigualdad, la ausencia de formación y en gran medida la falta de implantación de prevención de riesgos laborales principalmente en la pequeña y muy pequeña empresa.

✓ Realizar campañas informativas sobre cómo evitar las principales causas de accidentes de trabajo principalmente en los sectores donde se producen.

✓ Investigar y desarrollar actuaciones preventivas en aquellos riesgos que se generan por las nuevas tecnologías de la información y la digitalización, por las nuevas formas de organizar el trabajo, así como por la transición ecológica.

✓ Incorporar la gestión de la edad y la diversidad generacional en las evaluaciones de riesgo.

✓ Reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad.

✓ Incorporar la perspectiva de género en la salud laboral.

✓ Exclusión de las subvenciones públicas a las empresas sancionadas por infracción grave o muy grave en materia de seguridad y salud.

✓ Demandar una efectiva coordinación entre Inspección de Trabajo, Fiscalía y Judicatura, con la participación de los agentes sociales para conseguir mejorar la efectividad de las actuaciones llevadas a cabo en materia de siniestralidad laboral.

✓ Desarrollo de acuerdos de colaboración en base a la Ley 1/2018, de 22 de febrero, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid, para que a similitud del Ayuntamiento de Madrid, se constituyan y se formen grupos especializados de policías locales de para que actúen en la instrucción de los atestados policiales en caso de siniestros laborales, cualquiera que sea su resultado, y en la investigación de los delitos de riesgo en materia de seguridad e higiene en el trabajo, dentro del término municipal, dando traslado de la misma a la autoridad competente, sea judicial o laboral. Por norma general son los primeros en actuar cuando se produce un accidente de trabajo.

✓ Demandar la adecuada protección de los técnicos de prevención de riesgos laborales, cuyas condiciones de trabajo y sobre todo tras las crisis, ha hecho que se encuentren en absoluta precariedad laboral.

✓ Mayor vigilancia y control de la normativa de prevención de riesgos laborales para lo que será necesario aumentar los recursos materiales y humanos de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, acercando el ratio a la media europea de inspectores por personas trabajadoras.

✓ Dotar de mayores recursos humanos y materiales al IRSST para el desarrollo de una mayor labor técnica y de investigación.

✓ Desarrollar y consolidar una cultura preventiva en la sociedad madrileña en todos los ámbitos, impulsando el tratamiento de la prevención de riesgos laborales en los diferentes niveles del sistema educativo. Desplegando paralelamente actuaciones de comunicación y sensibilización en la sociedad y en la propia empresa.

✓ Mejorar la formación de los delegados y delegadas de prevención y representantes de las personas trabajadoras

incrementando el número de horas formativas para adaptarla a la realidad de sus funciones y de los riesgos de los diferentes sectores.

✓ Demandar a las empresas la realización de la evaluación de riesgos ergonómicos y la evaluación de riesgos psicosociales.

✓ Potenciar los sistemas de mediación laboral en materia de prevención de riesgos laborales.

✓ Conocer la siniestralidad de las personas trabajadoras autónomas de la Comunidad de Madrid impulsando la realización de estudios sectorializados por municipio.

✓ Creación de la figura del delegado territorial o sectorial de cara a trasladar la prevención de riesgos laborales a las Pymes de la región.

✓ Potenciar la incorporación en los convenios colectivos de cláusulas que mejoren la normativa actual en materia preventiva acercándolos a la realidad del sector, mejorando la capacidad de representación y actuación de delegados y delegadas de prevención (crédito horario, creación de comisiones paritarias, delegados/as sectoriales y territoriales, formación de los delegados/as de prevención.).

La falta de conocimiento de las Enfermedades Relacionadas con el Trabajo está condicionada por la baja notificación de Enfermedades Profesionales, que en muchos casos se tratan como enfermedades comunes, produciéndose un grave perjuicio para la persona trabajadora que ve reducidas sus prestaciones, para la sociedad que costea a través del Sistema Sanitario Público enfermedades que corresponden al Sistema de la Seguridad Social, y para las empresas porque lo que no se declara no existe, y por lo tanto no se previene. Ante esta situación UGT Madrid propone:

✓ Demandar el desarrollo de la Ley 33/2011, de 4 de Octubre, de Salud Pública a la Comunidad de Madrid, y la urgente convocatoria del Gobierno a los interlocutores sociales. Tal y como se refleja en los art. 32, art.33 y sobre todo el art. 34, en el que se mandata a la participación de las organizaciones más representativas de empresarios y trabajadores en la planificación, organización y control de la gestión relacionada con la salud laboral, en distintos niveles territoriales.

✓ Coordinación entre la Consejería de Sanidad, de Trabajo, el INSS, los médicos de las Mutuas y el ámbito científico (Escuela Nacional de Medicina del Trabajo) y el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de cara a la investigación de enfermedades relacionadas con el trabajo, especialmente los trastornos musculo esqueléticos, los riesgos psicosociales y cánceres de origen profesional.

✓ Elaboración de un Sistema de Información Sanitaria y Vigilancia Epidemiológica Laboral que facilite la detección y declaración de enfermedades profesionales en todos los centros de salud, al ejemplo del CENTINELA en Navarra. UGT-Madrid demanda un sistema de notificación coordinado entre las diferentes Administraciones así como protocolos de actuación adecuados.

✓ Mayor formación y coordinación de los médicos de atención primaria y especializada para que junto con los servicios de prevención, los médicos del INSS y de las Mutuas se mejore la detección, comunicación y se determine si una patología tiene origen laboral.

✓ Actualización del Real Decreto 1299/2006, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la seguridad social y se establecen criterios para su notificación y registro, incorporando las patologías que se están produciendo en la actualidad: cánceres de origen profesional, trastornos musculoesqueléticos y patologías derivadas de los riesgos psicosociales.

✓ Realización de reconocimientos médicos post-ocupacionales a todos y todas las trabajadoras que hayan manipulado o utilizando sustancias cancerígenas a lo largo de su vida laboral.

✓ Elaboración de un sistema de vigilancia de enfermedades derivadas del trabajo en el que se incluya el cáncer de origen laboral.

✓ Mejorar el sistema de Gestión de las Mutuas logrando mayor transparencia y eficacia a través de una mayor participación de los representantes de las personas trabajadoras en la gestión de las mismas.

✓ Conseguir que el informe de los representantes de las personas trabajadoras sea vinculante de cara a la contratación de la empresa con una mutua o con un servicio de prevención.

✓ Es necesario un cambio en el sistema de notificación de las enfermedades relacionadas con el trabajo.

NO OLVIDES QUE...

✓ UGT Madrid trabaja por la mejora de las condiciones de trabajo y de seguridad y salud en las empresas desarrollando actuaciones de cara a la disminución de la siniestralidad existente en nuestra Comunidad.

✓ Los centros de trabajo sindicalizados, donde existen representantes de las personas trabajadoras son centros de trabajo más sanos y más seguros. Es importante incrementar la representación de las personas trabajadoras en todas las empresas, fundamentalmente en las pequeñas y muy pequeñas que es donde se producen mayores niveles de siniestralidad laboral. A través de la representación sindical haremos llegar al empresario/a nuestras propuestas.

✓ Los y las representantes sindicales, los delegados y delegadas de prevención y los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, son los órganos de defensa de los derechos de las personas trabajadoras, se preocupan por el cumplimiento en las empresas y centros de trabajo de la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales y promueven la participación de las personas trabajadoras mejorando el desarrollo de una política preventiva y la mejora de la seguridad y salud.

UGT TE AYUDA,
PONTE EN CONTACTO CON UGT MADRID,
¡TU SINDICATO!

PUBLICACIONES DE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE 2025

Boletines online: Cultura Preventiva N.°. 1: Abril 2025; Cultura Preventiva N.° 2: Diciembre 2025; Cultura Preventiva N.°. 3: 1ª Quincena Diciembre 2025; Cultura Preventiva N.°. 4: 2ª Quincena Diciembre 2025.

Carpetas con 15 Fichas Informativas: sobre Prevención de Riesgos Laborales; Seguridad Vial Laboral; ¿Qué hacer…?.
Carteles: Trabajos a temperaturas extremas; El Delegado y la Delegada de Prevención.

Trípticos: VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2025-2028; Prevención de Riesgos Laborales y Trabajadores y Trabajadoras Autónomas; Planificación de la Actividad Preventiva; Adaptación del Puesto de Trabajo; El Delegado y la Delegada de Prevención; Altas Temperaturas; Personas Empleadas del Hogar y PRL; Enfermedades Profesionales; Riesgos Asociados al Uso y Manipulación de Baterías de Litio; Amianto; Organización del Trabajo como Factor de Riesgo Laboral.

Folletos Informativos: Enfermedades Profesionales; Organización del Trabajo como Factor e Riesgo; Prevención de Riesgos Laborales en el Sector de Depuración de Aguas; Planificación de la Actividad Preventiva; Amianto..
Estudios técnicos sobre Cancerígenos en el Ámbito Laboral y Prevención de Riesgos Laborales; Seguridad y Salud Ante el Calor Extremo.

Manuales Informativos: VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2025-2028; Delegados y Delegadas de Prevención; Conviene Saber; Nuevas Tecnologías y PRL.

Otras publicaciones como: USB Selección de Publicaciones de la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente; Calendario de Mesa con información sobre Daños a la Salud; Cuadernos de Notas con información sobre Enfermedades Profesionales, Planificación de la Actividad Preventiva y Organización del Trabajo; 2 Infografías sobre Planificación de la Actividad Preventiva y Daños Derivados del Trabajo.

Revistas Informativas: N.° 68 (Octubre 2025) VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2025-2028; N.° 69 (Diciembre 2025) Riesgos Emergentes y PRL.

PUEDES ENCONTRAR ESTAS Y MUCHAS OTRAS PUBLICACIONES EN MATERIA PREVENTIVA EN:
Salud Laboral y Medio Ambiente - https://saludlaboralmadridugt.org/

DIRECCIONES DE INTERÉS

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT-MADRID

Avda. América, 25 , 8 Planta, 28002 Madrid Tel: 91 589 09 88
slaboralymedioambiente@madrid.ugt.org https://saludlaboralmadridugt.org

SERVICIO DE PREVENCIÓN DE ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL

Avda. América, 25 28002 Madrid Tel: 91 589 09 88 slaboralymedioambiente@madrid.ugt.org

FEDERACIONES REGIONALES DE UGT-MADRID

FeSMC SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO
Tel: 91 589 73 94
saludlaboral.madrid@fesmcugt.org

SERVICIOS PÚBLICOS DE MADRID
Tel: 91 589 70 43
saludlaboral@ugtspmadrid.es

FICA INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO
Tel: 91 589 77 33 saludlaboralmadrid@fica.ugt.org

UNIONES COMARCALES DE UGT-MADRID

NORTE
Avda. Valdelaparra, 108 · 28100
Alcobendas - Tel: 91 662 08 75
uczonanorte@madrid.ugt.org

SUR
Avda. de los Ángeles, 20 · 28903
Getafe - Tel: 91 696 05 11
slaboral.ucsur@madrid.ugt.org

ESTE
C/ Simón García de Pedro, 2 28805
Alcalá de Henares - Tel: 91 888 09 92
uceste@madrid.ugt.org

OESTE
C/ Clara Campoamor, 2 · 28400
Collado Villalba - Tel: 91 850 13 01
ucoeste@madrid.ugt.org

SURESTE
C/ Silos, 27 · 28500
Arganda del Rey - Tel: 91 876 89 65
ucsureste@madrid.ugt.org

SUROESTE
C/ Huesca, 2 · 28941
Fuenlabrada - Tel: 91 690 40 68
suroeste@madrid.ugt.org

INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (IRSST)

Calle Ventura Rodríguez, 7 - 28008 Madrid
Teléfono: 900 71 31 23 irsst@madrid.org
www.comunidad.madrid

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID

Plaza José Moreno Villa, 1 -
Esq. Pl. España, 17 - 28008, Madrid
Teléfono: 91 363 56 00 itmadrid@mites.gob.es