



TESIS DOCTORAL

ANÁLISIS DE LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EMPRESAS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN ESPAÑA

DEPARTAMENTO DE CONSTRUCCIONES ARQUITECTÓNICAS II

ESCUELA TÉCNICA SUPERIOR DE INGENIERÍA DE EDIFICACIÓN

UNIVERSIDAD DE SEVILLA

Doctorando: Juan Carlos Camacho Vega

Director: Dr. D. Valeriano Lucas Ruiz

Junio, 2017



TESIS DOCTORAL

ANÁLISIS DE LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EMPRESAS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN ESPAÑA

DEPARTAMENTO DE CONSTRUCCIONES ARQUITECTÓNICAS II

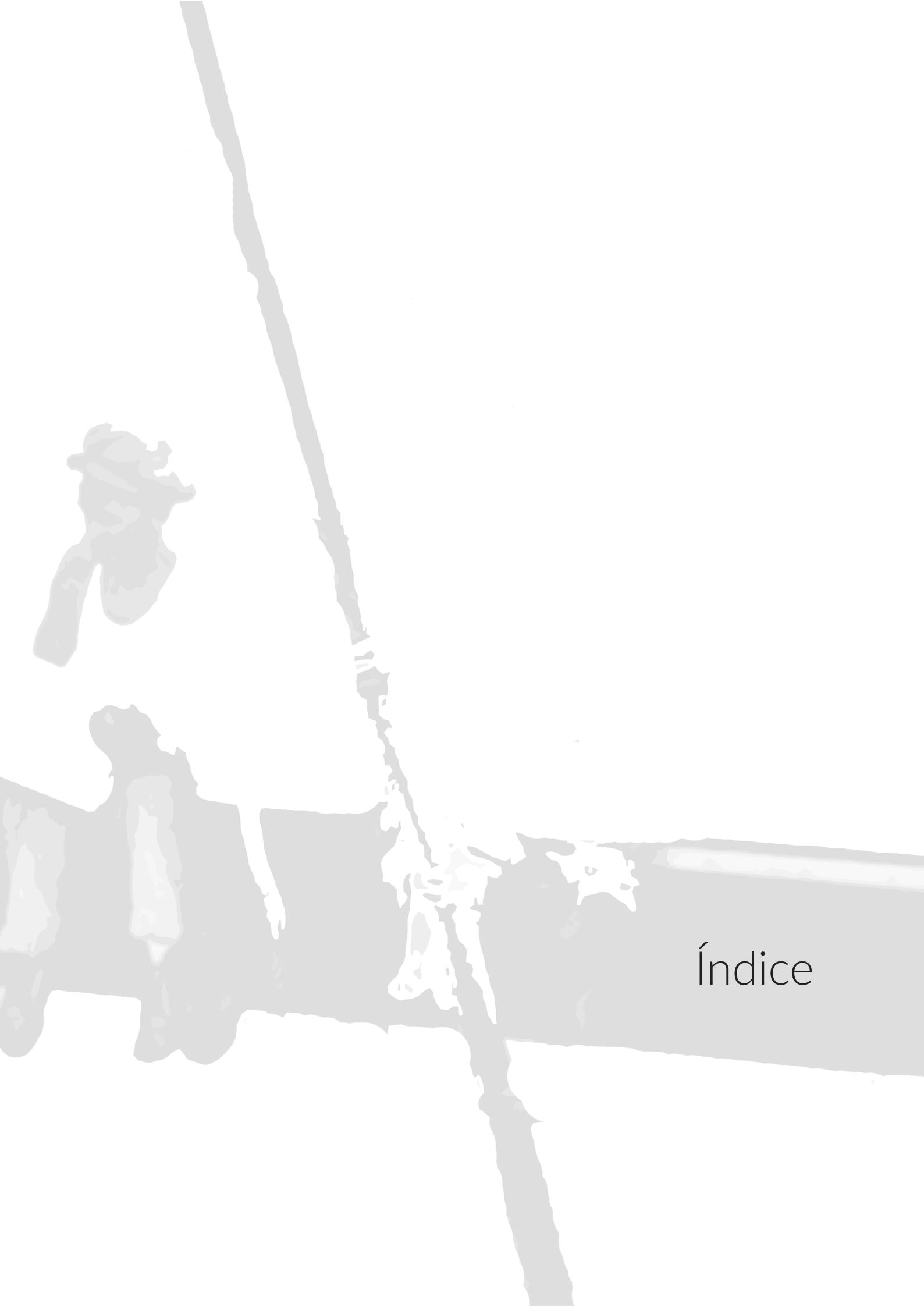
ESCUELA TÉCNICA SUPERIOR DE INGENIERÍA DE EDIFICACIÓN

UNIVERSIDAD DE SEVILLA

Doctorando: Juan Carlos Camacho Vega

Director: Dr. D. Valeriano Lucas Ruiz

Junio, 2017



Índice

Índice

Agradecimientos.....	15
Resumen.....	17
Abstract.....	17
Abreviaturas.....	19
1. Introducción.....	23
2. Estado de la cuestión.....	27
2.1. Apuntes sobre la historia de la prevención.....	27
2.1.1. La prevención de desde la antigüedad al siglo XV.....	27
2.1.2. Los avances del siglo XVI hasta la revolución industrial.....	29
2.1.3. De la revolución industrial a finales del siglo XX.....	30
2.2. Marco legislativo actual de la prevención en España.....	31
2.2.1. Normas de obligado cumplimiento.....	31
2.2.2. Normas de cumplimiento voluntario.....	33
2.2.3. La OHSAS 18001 como norma más utilizada en la actualidad para la im- plantación de un sistema de gestión de seguridad y salud.....	34
2.3. Visión general de la prevención en el mundo actual y organismos que parti- cipan en la prevención de riesgos laborales en España.....	35
2.3.1. Organización internacional del trabajo.....	35
2.3.2. Agencia europea para la seguridad y la salud en el trabajo (EU-OSHA).....	35
2.3.3. Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo (INSHT).....	36
2.3.4. La comisión nacional de seguridad y salud en el trabajo (CNSST) (CNSST, S. F.).....	36
2.3.5. La fundación estatal para la prevención de riesgos laborales (FEPRL, S. F.).....	37
2.3.6. Organismos públicos a nivel autonómicos en España o administración la- boral autonómica.....	37

2.4. La normativa y la realidad empresarial de la seguridad y prevención en España .	39
2.5. Estado del conocimiento sobre la prevención	40
2.5.1. Tesis Doctorales	40
2.5.2. Libros	42
2.5.3. Artículos	42
2.5. Resumen del estado del conocimiento.....	43
3. Objetivos	47
3.1. Objetivo principal.....	47
3.2. Objetivos secundarios.....	47
4. Metodología	51
5. Análisis normativo de la integración de la prevención de riesgos laborales	57
5.1. Concepto de integración	57
5.2. Sistemas de gestión	59
5.3. La estructura de la organización	61
5.3.1. Concepto de empresa como organización	61
5.3.1.1. Enfoque de la Macroorganización	62
5.3.2.1. Enfoque de la microorganizativo.....	63
5.4. La jerarquización.....	66
5.5. Designación de funciones y responsabilidades	67
5.6. Los procesos, los procedimientos y las prácticas.....	69
5.7. La evaluación de riesgo y la planificación de la actividad preventiva como herramientas integradoras de la prevención de riesgos laborales	72
5.8. Información de riesgos.....	73

5.9. Asignación de recursos	73
5.10. Agentes externos a la empresa.....	74
5.11. La política empresarial en materia de prevención de riesgos laborales	75
5.12. La comunicación en la empresa.....	77
5.13. La organización de la producción	81
5.14. Organización de la prevención.....	82
5.14.1. Servicio de prevención: medios propios o ajenos	85
5.15. Órganos de representación en la empresa.....	85
6. Determinación del número de empresas en España.....	91
6.1. Análisis de las fuentes de información.....	92
6.2. Diferencias sustanciales entre los datos del MEYSS y el INE.....	93
6.3. Inconvenientes del uso de los datos del INE	95
6.4. Método para interpolar los datos	96
6.5. Número de empresas pertenecientes al sector de la construcción	100
6.6. Número de empresas de la construcción en andalucía.....	102
6.7. Tipologías de empresas objeto del estudio.....	105
6.8. Características de las empresas	105
7. Establecimiento del tamaño de la muestra	109
7.1. Tipos de muestreos.....	110
8. Diseño del cuestionario.....	115
8.1. Método de divulgación de la encuesta.....	116
8.2. Elaboración del cuestionario.....	116
8.2. Validación del cuestionario.....	132

9. Resultado de las encuestas.....	135
9.1. Criterios de eliminación de cuestionarios no válidos	137
9.2 . Resultado final de la encuesta.....	140
10. Análisis de las respuestas recibidas	145
10.1. Bloque 1: datos generales de la empresa.....	145
10.2. Bloque 2: organización de la empresa.....	176
10.3. Bloque 3: formación.....	191
10.4. Bloque 4. Organización de la prevención.....	229
10.5. Bloque 5. Otros sistemas de gestión.....	296
10.6. Bloque 6. Integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa.....	332
11. Análisis de las preguntas relacionadas con los sistemas de gestión que tienen implantado las empresas.....	375
11.1. Análisis de las preguntas 46 y 47	375
11.2. Análisis de las preguntas 48 y 49	386
11.3. Análisis de las preguntas 50 y 51	396
11.4. Resumen de los resultados obtenidos.....	406
12. Análisis comparativo de las respuestas obtenidas en las preguntas 53,59 y 60 del bloque de integración de la prevención de riesgos laborales, res- pecto a otras preguntas	409
12.1. Análisis comparativo de la pregunta 53 con relación a otras preguntas.....	410
12.1.1. Análisis comparativo de las respuestas de la pregunta 8 con la 53	411
12.1.2. Análisis comparativo de las respuestas de la pregunta 11 con la 53.....	415
12.1.3. Análisis comparativo de las respuestas de la pregunta 12 con la 53.....	419
12.1.4. Análisis comparativo de las respuestas de la pregunta 15 con la 53.....	423
12.1.5. Análisis comparativo de las respuestas de la pregunta 20 con la 53.....	426

12.1.6. Análisis comparativo de las respuestas de la pregunta 31 con la 53.....	431
12.1.7. Análisis comparativo de las respuestas de la pregunta 41 con la 53.....	435
12.1.8. Análisis comparativo de las respuestas de la pregunta 44 con la 53.....	439
12.1.9. Análisis comparativo de las respuestas de la pregunta 50 con la 53.....	443
12.2 Análisis comparativo de la pregunta 59 con relación a otras preguntas.....	447
12.2.1. Análisis comparativo de las respuestas de la pregunta 8 con la 59	448
12.2.2. Análisis comparativo de las respuestas de la pregunta 11 con la 59	452
12.2.3. Análisis comparativo de las respuestas de la pregunta 12 con la 59	456
12.2.4. Análisis comparativo de las respuestas de la pregunta 15 con la 59	460
12.2.5. Análisis comparativo de las respuestas de la pregunta 20 con la 59	464
12.2.6. Análisis comparativo de las respuestas de la pregunta 31 con la 59	471
12.2.7. Análisis comparativo de las respuestas de la pregunta 41 con la 59	477
12.2.8. Análisis comparativo de las respuestas de la pregunta 44 con la 59	481
12.2.9. Análisis comparativo de las respuestas de la pregunta 50 con la 59	485
12.3. Análisis comparativo de la pregunta 60 con relación a otras preguntas.....	488
12.3.1. Análisis comparativo de las respuestas de la pregunta 8 con la 60	488
12.3.2. Análisis comparativo de las respuestas de la pregunta 11 con la 60.....	492
12.3.4. Análisis comparativo de las respuestas de la pregunta 15 con la 60.....	499
12.3.5. Análisis comparativo de las respuestas de la pregunta 20 con la 60.....	503
12.3.6. Análisis comparativo de las respuestas de la pregunta 31 con la 60.....	509
12.3.7. Análisis comparativo de las respuestas de la pregunta 41 con la 60.....	515
12.3.8. Análisis comparativo de las respuestas de la pregunta 44 con la 60.....	519
12.3.9. Análisis comparativo de las respuestas de la pregunta 50 con la 60.....	523

13. Conclusiones	529
13.1. Introducción de las conclusiones.....	529
13.2. Conclusión general	530
13.3. Conclusión parcial derivada del análisis comparativo de las preguntas elegidas del bloque de integración de la prl con respecto a 9 preguntas elegidas de las que dispone la encuesta.	531
13.4. Conclusión parcial derivada del análisis conjunto de las preguntas relacionadas con los sistemas de gestión de las empresas (calidad, medioambiente y seguridad y salud)	532
13.5. Conclusiones parciales derivadas de los análisis individuales de las preguntas más relevantes según tamaño de la empresa	533
14. Futuras líneas de investigación que se abren.....	537
15. Fuentes de información	541
Índices de tablas, figuras, imágenes y gráficos.	553

AGRADECIMIENTOS

Son muchas las personas a la que debo agradecer su comprensión, ayuda y colaboración durante la elaboración de la presente Tesis Doctoral. En primer lugar quisiera agradecer a José Escavias de Carvajal, Lidia Fernández, Rocío Naranjo y Manuel Castilla, así como el gran número de personas, empresas e instituciones que me han participado en la distribución y cumplimentación de las encuestas.

Es importante para mí destacar el apoyo recibido por parte de mis compañeros de SGS que me han animado y colaborado durante estos años de trabajo, en especial a José Gemio y Jesús Esteban.

Especial agradecimiento a Rafael Lucas por la confianza depositada en mí desde hace cerca de 20 años, por su amistad y apoyo incondicional. A Rafael Llácer que siempre ha confiado en mí y con el cual me orgullezco de considerarme su amigo y compañero.

Dar las gracias a mis compañeros profesores del departamento de Construcciones Arquitectónicas II Nicolás Pérez, Aurora Ortega, Rosa Domínguez, Alfredo Martínez, Desiree Alba y Fco José Gómez Jurado.

A mi director de tesis, Valeriano Lucas, por su perseverancia y confianza en este proyecto y en mi persona. Siempre te estaré agradecido.

Y a Assía y Hala, por aguantar tantos días, semanas y meses estando sin estar, y que han sido el motor que ha posibilitado la entrega de este trabajo.

A todos muchas gracias.

RESUMEN

La integración de la prevención de riesgos laborales dentro de la actividad propia de la empresa debe formar parte de la cultura de la misma. Esta integración facilitará la disminución de la siniestralidad dentro de la empresa, y especialmente la empresa del sector de la construcción, la cual está sometida a mayores riesgos y también mayores índices de siniestralidad que el resto de sectores.

Esta Tesis Doctoral establece la situación actual de la prevención de riesgos laborales en las empresas de la construcción, y como esta está integrada dentro de los sistemas de gestión propios de las empresas. Para llegar a estas conclusiones, se ha desarrollado un proceso de investigación mediante encuestas en el que han participado empresas de todos los tamaños y de toda la geografía española. Se han obtenido datos entre otros de cómo es la estructura organizativa de una empresa constructora, que modalidad de la organización preventiva es la más común, en qué estado se encuentra la formación de los trabajadores, y muchos más que posibilitan obtener una imagen real de la actualidad de las empresas del sector de la construcción.

Con el análisis individual, conjunto y comparativo de los resultados, se ha determinado el grado de integración de la prevención de riesgos laborales en los sistemas de gestión de las empresas constructoras, ya sea por el cumplimiento de la legislación española o de los propios sistemas de gestión que tienen implantados.

Este conocimiento será fundamental, para establecer qué medidas deben aplicarse para conseguir un cambio radical en la dirección que sigue la siniestralidad laboral en el sector de la construcción. Con la información obtenida, se pueden establecer estrategias para conseguir una efectiva integración de la prevención de riesgos laborales dentro de las empresas de la construcción, independiente del tamaño de las mismas.

17

ABSTRACT

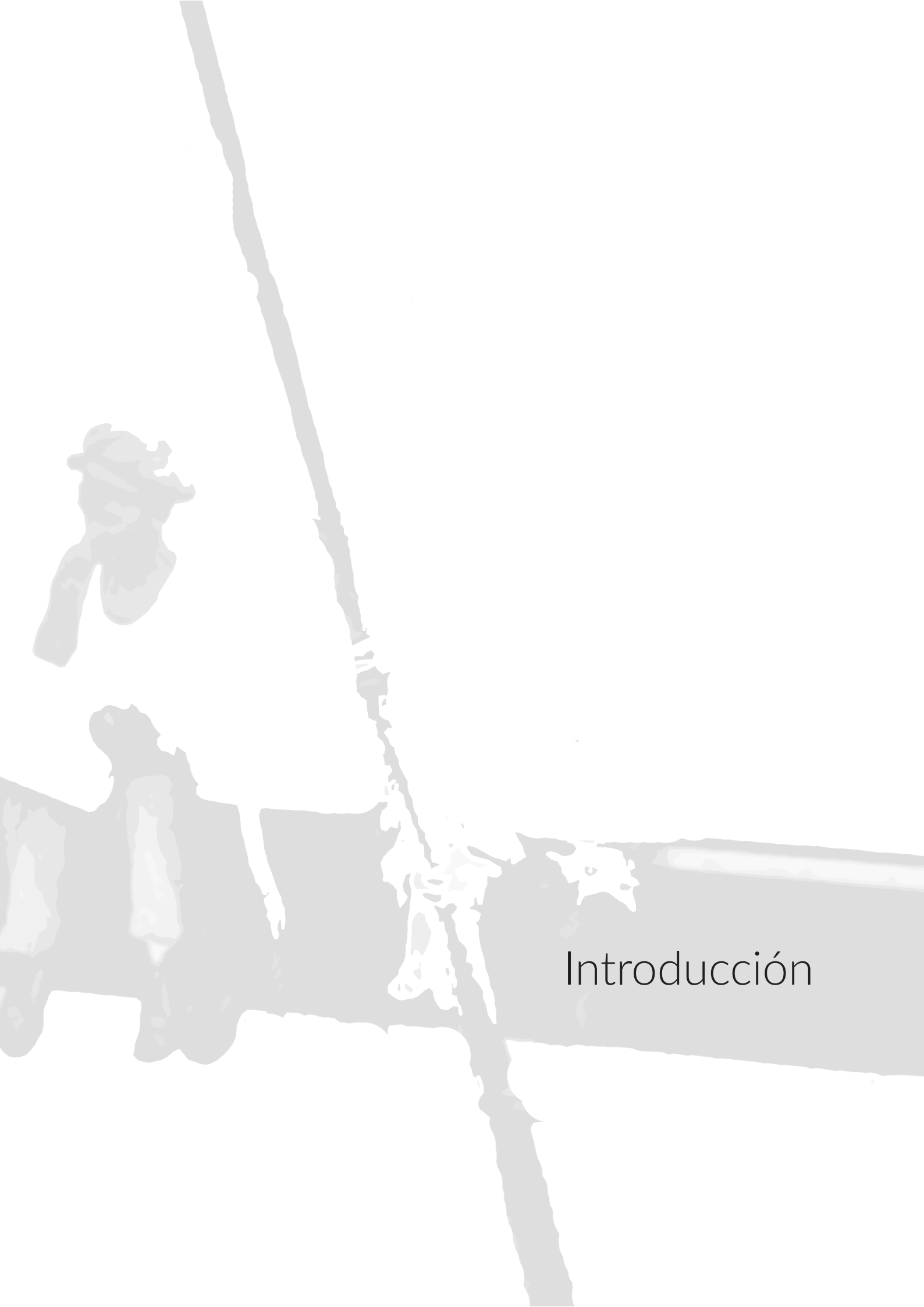
The integration of occupational risk prevention in the company activities must be part of its own principles and practices. This approach will facilitate a decrease of the companies' accident rates, particularly within the construction sector, which is potentially higher-risk and it depicts higher accident rates.

This doctoral thesis sets the current state of occupational risk prevention in construction companies. Especially, how they attempt to integrate that approach within the own business management system. To carry out these conclusions a research process based on surveys was developed, in which several Spanish companies have taken part. Among other important features, it has been obtained data concerning the organisational structure of a construction company; what kind of prevention system is the most common; in which state is the training of employees; and several data which enable to get a real point of view of the current situation of the construction sector.

Regarding the individual analysis, altogether and comparative results, the integration level of occupational risk prevention in the construction companies' management systems has been determined, either by compliance with the Spanish law or by their own management system. This knowledge will be essential to establish the actions which should be applied to achieve a total change in the direction which the accident rates are following in the construction sector nowadays. With the information obtained, several strategies can be established in order to achieve an effective integration of occupational risk prevention in the philosophy of the companies, regardless their size.

ABREVIATURAS

AENOR	Asociación Española de Normalización y Certificación
CCAA	Comunidades Autónomas
CEE	Comunidad Económica Europea
CNAE	Clasificación Nacional de Actividades Económicas
CSS	Comité de Seguridad y Salud
DIRCE	Directorio Central de Empresas
EPA	Encuesta de Población Activa
ER	Evaluación de Riesgos
EU-OSHA	Agencia europea para la seguridad y la salud en el trabajo
INE	Instituto Nacional de Estadística
INSHT	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad Social
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
MEYSS	Ministerio de Empleo y Seguridad Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OSHAS	Occupational Safety and Health Administration
PAP	Planificación de la Actividad Preventiva
PPRL	Plan de Prevención de Riesgos Laborales
PRL	Prevención de Riesgos Laborales
PYME	Pequeña y mediana empresa
REA	Registro de Empresas Acreditadas
RSP	Reglamento de los Servicios de Prevención
SG	Sistema de Gestión
SGC	Sistema de Gestión de la Calidad
SGMA	Sistema de Gestión del Medioambiente
SGPRL	Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales
SGSS	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud
SGSST	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
SP	Servicio de Prevención
SPA	Servicio de Prevención Ajeno
SPM	Servicio de Prevención Mancomunado
SPP	Servicio de Prevención Propio
SST	Seguridad y Salud en el Trabajo



Introducción

1. INTRODUCCIÓN

Tras padecer una crisis económica que ha asolado la economía española, y que ha afectado a todos los sectores productivos en España, se comienza a ver en este último año un crecimiento económico que ha arrastrado en cierto modo a la construcción. Desde comienzos de 2015 se pueden observar más obras, mayor contratación de personas y se puede comprobar por los medios de comunicación, que vuelve a crecer los índices de siniestralidad, especialmente en la construcción.

Diversos son los motivos instaurados en la sociedad del porqué de la materialización de los accidentes, achacándolos a las faltas de medidas de seguridad que debe implementar el empresario, falta de la formación de los trabajadores, incumplimiento por parte de estos de las medidas de seguridad, y un etcétera amplio de diferentes causas.

La prevención de riesgos laborales, no puede tratarse únicamente como una obligación que deben asumir tanto el empresario como los trabajadores y mucho menos como una molestia que es sufrida por estos. Para ejecutar una actividad en una obra de forma segura, debe realizarse con los valores por defecto, es decir, que esta ejecución de los trabajos se realice mediante un funcionamiento natural de la prevención.

Esto llevará a establecer, que para disminuir los índices de siniestralidad que afectan a todos los sectores productivos, y en especial a la construcción, debe realizarse una integración de la prevención de riesgos que forme parte la cultura de la sociedad en España. Esta cultura preventiva posibilitará que la ejecución de una actividad se lleve a cabo con el funcionamiento natural de la prevención, mediante la aplicación de técnicas y medios que ejecución que no se entienda que resulte ni molesto ni costoso.

La integración de la prevención de riesgos laborales en la ejecución de actividades que se encuentren dentro del sistema de gestión de las empresas, además de ser una obligación de llevarla a cabo por parte de estas, debe ser considerada como medio necesario para evitar que la siniestralidad siga aumentando.



Estado de la cuestión

2. ESTADO DE LA CUESTIÓN

2.1. APUNTES SOBRE LA HISTORIA DE LA PREVENCIÓN

2.1.1. LA PREVENCIÓN DE DESDE LA ANTIGÜEDAD AL SIGLO XV

Aunque parece ser que en nuestros días, sobre todo en el entorno occidental, puede existir algo más de sensibilización sobre la seguridad y salud que deben tener los trabajadores, se sabe que ya en la antigüedad se tenían en cuenta acciones relacionadas con la protección de las personas. El libro *Historia de la Prevención en España* (Molina Benito, 2006) realiza un minucioso desarrollo de lo acontecido en la prevención que se resume a continuación.

Nos comenta que en la Antigua Roma los esclavos se consideraban la base de la producción. A pesar de ser considerados meros objetos por algunos, se les protegía por ser un bien valioso. Si alguien rompía un hueso a un esclavo ajeno se debía indemnizar al dueño con 150 Ases según la *Lex Aquilia* (286 AC). Por esta época se establecen por primera vez algo parecido a lo que son ahora las Mutuas de Accidentes de Trabajo, “Las Colegia Funeraria”, que aunque su misión estaba relacionada fundamentalmente con la necrología también prestaba asistencia por enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

En el caso de temas de salud laboral Hipócrates, en el 486 AC, ya relacionó algunas enfermedades producidas por el trabajo, como las intoxicaciones por plomo en las minas y la impotencia generada en los varones tras jornadas cabalgando. Galeno, en el 131 AC, trata el saturnismo y otras enfermedades de los mineros, curtidores, bataneros, cargadores, etc., y de los gladiadores de la Escuela de Pérgamo. Plinio el Viejo escribe, en el 79 AC, su “*Historia Natural*” donde indica el uso de caretas creadas a partir de vejigas de cerdo, para impedir la inhalación de polvo en las minas de cinabrio y plomo.

Tras la época romana, los visigodos regulan el calendario laboral mediante los concilios eclesiásticos y prohíben los trabajos en los domingos, con especial



Imagen 02.01. Fidias mostrando los frisos del Partenón, por Lawrence Alma-Tadema 1868. Birmingham Museum and Art Gallery. Donde puede observarse la precariedad de los andamios en relación con la elegancia de la arquitectura y de los personajes

referencias a los judíos que vivían en la península en aquella época.

“Nos non dubdamos, nin se cela á nenguno, que todo cristiano que non ondra el día del domingo, es enemigo de la fe católica, que la quebranta, é la desfaze (...). E establecemos con derecho e decimos que todo omme que labrare en campo o huerto en los días de domingo, o la muger filare lino o lana, o ficiere otra huebra alguna en casa, o en el campo, o en yuguería, acontra de la noble costumbre de los nobles que es usada entre cristianos, aquel que fuera osado de facer lo que nos defendemos, ráyanle la cabeza, e reciba cien azotes (...). E si los sennores les mandaren facer lo que nos defendimos, pechen cien maravedís (...).”

Durante la época medieval, los concilios de la iglesia, son los que establecen la protección de los trabajadores católicos.

- Concilio de Toledo (589). Se sustituye el término esclavo pasando a usarse el de siervo.
- Concilio de Auxerre (600). Prohíbe realizar trabajos los domingos.
- Concilio de Coyanza (1050) Ratifica con carácter universal el guardar los domingos y fiestas, prohibiendo trabajo en esos días.

En esta época, se consideran los accidentes como resultado de acciones fortuitas y solo desde la voluntariedad puede ejercitarse la justicia reparadora.

El “Fuero Real” de Alfonso X el Sabio de 1252-1255 está dedicado en parte a la gestión del trabajo y los accidentes que se producen durante la ejecución de una actividad.

(...) Quien árbol tajáre o pared derribáre, ó otra cosa semejante, sea tenuto de lo decir á los que estan a derredor, que se guarden: é si gelo dixere (...) no sea tenuto de la muerte, ni del daño (...) y si no lo dixo, (...) sea tenuto de la muerte, ó de la lisión (...).Fuero Real (1252)

Si alguno abriere sylo ó pozo ó otra foya en carretera, ó en plaza, ó en otro luigar donde daño pueda venir, no lo dexe descubierto, mas cúbralo de guisa porque á aquellos que pasaran no pueda venir daño (...).Fuero Real (1252).

28

Ventajas sociales son la dedicación de un hospital para heridos en la construcción de la Catedral de Sevilla. El duque de Medina Sidonia obliga la presencia de un Físico (médico) para que curase a los moros y cristianos que trabajan en la obra del Alcázar de Niebla.

En la Novísima Recopilación (España, 1975), una edición facsímil de la recopilación de las leyes de España, promovida por Calos IV en 1805 se incluyen mas de 4000 leyes, autos y pragmáticas, siendo un claro antecedente de nuestros ordenamiento jurídico actual. Ya en este texto se encuentran menciones a las medidas de seguridad a utilizar durante los trabajos.

(...) y así, todas las personas que tuvieren, labraren o beneficiaren minas, sean obligadas á las llevar limpias, de manera que no se hundan ni cieguen, dexando en las que fueren de ley de marco y medio por quintal de plomo plata abaxo, las puentes, fuerzas y testeros que convengan para la seguridad (sin cursiva) SEGURIDAD y perpetuidad dellas; y las que fueren de más ley han de quedar, demás de lo dicho, muy bien ademadas y aseguradas con buenas maderas; y haciendo lo contrario, la Justicia de la dicha mina la haga hacer á su costa (...).

(...) por cuanto somos informados de que hacerse en una mina los pozos de ellas desde el superficie muy juntos, y ahondarlos de un tirón sin hacer descansos, se siguen grandes inconvenientes y daños, así para lo que toca a la perpetuidad, como por no poderse labrar ni desaguar con comodidad; y para remedio de esto, ordenamos y mandamos, que quando de aquí adelante se descubriere alguna mina nueva, los pozos que se hubieren de seguir se hagan diez varas uno de otro, y que cada pozo tenga de hondo catorce estados; y si se hubiere de ahondar mas se haga una minería antes que se ahonde mas y de allí se forme otro pozo; pero porque en muchas partes no se hallara disposición para guardar este orden, en tal caso se hará lo que pareciere más convenir, con parecer del Administrador del partido y de los demás mineros que desto entendieren (...).

2.1.2. LOS AVANCES DEL SIGLO XVI HASTA LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

Las Leyes de Indias (1512-1652) fueron un gran avance para la época. Publicadas bajo el mandato de los reyes católicos se tenía como objetivo fundamental no esclavizar a los indios, tratándolos como hombres libres. Con relación a la seguridad de los indios se establecen:

- La existencia de Hospitales para asistencia de obreros accidentados.
- La prohibición de que los indios que habiten en climas fríos, sean llevados a trabajar a climas cálidos y viceversa.
- La obligación de lavar la lana en los batanes con agua caliente los días fríos.
- La prohibición de trabajos para los que no estén debidamente formados los indios que los lleven a cabo, como por ejemplo en los desagües de las minas, las pesquerías de perlas, ingenios del añil y de azúcar, etc.
- La prohibición del acarreo de cargas a mano de los indios menores de 18 años de edad, no pudiendo exceder, en cualquier caso, el peso de la carga las dos arrobas.
- La obligación de construir chimeneas de hornos altos y fundiciones, apartadas de otros edificios, a fin de que los vapores de mercurio que se emitan no dañen la salud de los habitantes de las comunidades.
- El uso de ropa de trabajo limpia y seca.
- El pago, por parte del patrono, de la mitad del jornal del indio obrero accidentado en las minas.
- La fijación de horario de menstruales.
- La prohibición de labrar minas que pongan el riesgo la salud y vidas de los indios.
- El establecimiento de medidas de seguridad sobre huecos.
- El apercebimiento de salarios fijados.
- Las asistencias de médico y cirujano en las instalaciones de obtención de coca y añil, que deben ser asalariados por los patronos con carácter obligatorio.

29

En el reinado de Carlos III, con la publicación de la Ley V en los edictos del 3 de diciembre de 1778 y 24 de octubre de 1782, se establece de manera reglada el montaje seguro de los andamios con el fin de evitar accidentes laborales (España, 1975), haciendo responsables a los Maestros de Obras y Aparejadores en caso de incumplimiento.

“DE ORDEN DE LOS SEÑORES DEL REAL Y SUPREMO CONSEJO DE CASTILLA, comunicamos á la Sala con fecha de veinte y quatro de noviembre próximo:

Se hace saber el Público, que teniendo presente el mismo Consejo ser frecuentes las muertes, y otras desgracias que padecen los Peones de Albañiles que trabajan en las Obras públicas de esta Corte, dimanando en gran parte de la poca seguridad y cuidado en la formación de Andamios, por descuido y ahorro con que los Maestros de Obras proceden en esta parte; y que resulta de aquí pribarse la República de unos vecinos utiles que fallecen prontamente, ó quedan lisiados, de suerte que no pueden continuar su trabajo en lo sucesivo, cayendo ellos, sus mugeres, é hijos en la miseria, y mendicidad, requiriendo esta materia arreglo, y providencias que radicalmente atajen un mal que no puede dejar de excitar la compasión de todo buen Ciudadano:

Se ha servido resolver, entre otras cosas, que los Jueces, al tiempo de exponerse los cadaveres de los que asi hayan perecido en Obras de qualquiera especie, además del reconocimiento judicial del cadáver, pasen prontamente a la Obra donde se haya precipitado, y hagan formal inspección, y averiguación del hecho, tiempo, y circunstancias del fracaso, y de la culpa, ó negligencia del Maestro de la Obra, ó Aparejador que la dirigiere, sin diferencias de Obras públicas, ó particulares, y sin que para impedir la averiguación, castigo, y resarcimiento de daños se pueda declinar la jurisdicción ordinaria, ni alegar fuero.”

2.1.3. DE LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL A FINALES DEL SIGLO XX

En la revolución industrial la explotación laboral se extendía también a la población infantil. Fue cuando Felipe Monlau analiza las Condiciones de Trabajo y Socias del momento, relacionando Salud y Enfermedad con el exceso de horario en los talleres, el alcoholismo, el salario y otros condicionantes habituales en las formas de vida de mitad del siglo XIX.

A finales del siglo XIX, en 1873 se publica la primera Ley de Accidentes de Trabajo, la Ley Benot que no tuvo mucha repercusión. No es hasta 1900 cuando se publica una nueva Ley de Accidentes de Trabajo, la Ley Dato, que permitió que se elaborara el Catálogo de Mecanismos Preventivos de los Accidentes de Trabajo que fue aprobado a través de un Real Decreto.

30

Dado el infructuoso resultado que tuvo la Ley Dato, y el creciente número de accidentes que tuvieron lugar en los años que duró la 1ª Guerra Mundial debido al crecimiento que tuvo la industria española, en 1922 se vuelve a publicar una nueva ley de Accidentes de Trabajo. Esta ley se centra más en perseguir las enfermedades profesionales, y para ello se creó el cuerpo de la inspección de trabajo en 1906, quien tendría que vigilar su cumplimiento.

El Fuero del Trabajo, publicado en 1938, establece la primera mención nacional donde se contempla el derecho a la seguridad en el trabajo. Hasta ahora no se había planteado el concepto de derecho. “(...) la Previsión proporcionará al trabajador la seguridad de su amparo en el infortunio”

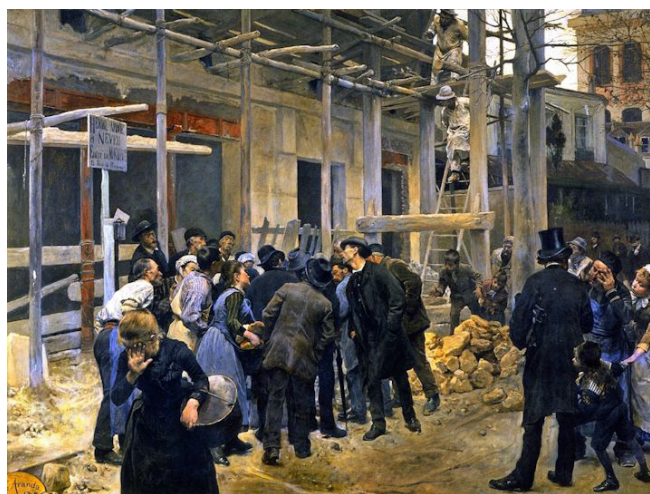


Imagen 02.02. Pintura una desgracia. Óleo de José Jiménez de Aranda que representa un accidente desde un rudimentario andamio de la época

(Declaración X). Esta norma dio paso a la publicación de la Orden del Ministerio de Trabajo de 31 de enero de 1940, que aprobó el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que en su artículo 1.º indicaba como objetivo, con carácter general y mediante las prescripciones que se aportaban, el "(...) proteger al trabajador contra los riesgos propios de su profesión, que ponen en peligro su salud y su vida". Fue la primera norma que entendía la prevención como parte importante para evitar los accidentes.

En 1944 se aprueba la norma de los comités de seguridad e higiene en el trabajo. Tienen como objetivo vigilar el cumplimiento de la seguridad e higiene, investigación de accidentes, enfermedades profesionales, estadísticas, organizar la protección contra incendios y formación y propaganda.

El 20 mayo 1952 se aprueba el reglamento de Seguridad del Trabajo en la Industria de la Construcción. En dicha norma se establecen medidas de seguridad que deben aplicarse en las obras de construcción relacionadas con los medios auxiliares, maquinarias, excavaciones, demoliciones, ...

En 1956, se estableció la obligación de implementar en las empresas Servicios Médicos en función del número de trabajadores. Obligatorio para empresas de más de 1000 trabajadores que se podrán mancomunar en las empresas de 100 a 1000 empleados, sin tener obligación de disponer de ellos el resto de empresas.

En 1971, se aprueba la ordenanza general de la seguridad e higiene en el trabajo que sustituye al Reglamento de Seguridad e Higiene en el trabajo de 1940.

En el Gobierno de Calvo Sotelo se aprueba el Real Decreto-Ley 36/1978, de 16 de noviembre, que crea el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo.

2.2. MARCO LEGISLATIVO ACTUAL DE LA PREVENCIÓN EN ESPAÑA

2.2.1. NORMAS DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO

Con la publicación Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (Parlamento Europeo, 1989) y su trasposición en el estado español con la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) (España, 1995), España comienza una nueva andadura en el campo de la prevención de accidentes laborales.

31

Desde la publicación de la LPRL se han realizado diferentes cambios que han modificado el articulado inicial. Es en dicho articulado donde se recogen las obligaciones a empresas y trabajadores con objeto de minimizar las consecuencias o eliminar los riesgos a los que están sometidos.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) analiza periódicamente la siniestralidad en los diferentes sectores productivos, determinando que el índice de incidencia del sector de la construcción es el más elevado respecto a los otros tres (servicios, industria y agricultura y pesca) (Díaz Aramburu, Orden Rivera, De, & González Través, 2009).

La gestión de medios para evitar la siniestralidad laboral en las empresas, y especialmente las pertenecientes a sectores con un elevado número de accidentes, puede ser determinante para establecer la forma de poder disminuirla.

La primera norma de obligado cumplimiento en España, donde se mencionó el concepto de integración de la prevención de riesgos laborales (PRL) dentro de la empresa, fue con la aprobación del Real Decreto 39/1997 de los servicios de prevención de riesgos laborales. En el artículo 1º, establece la obligación de que la PRL se integre dentro del conjunto de decisiones y actividades propia de las empresas, incluyendo los procesos técnicos y la organización del trabajo,

debiendo realizarse la integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa. Los trabajadores se establecen como parte importante para conseguir el objetivo de la integración de la PRL en la empresa, siendo los órganos de representación quienes tienen que intervenir, delegados de prevención y la participación del comité de seguridad y salud.

En España, con la publicación de la ley 54/2003 (España, 2003) que modifica la LPRL, por primera vez se referencia la necesidad de la integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa.

La modificación que afecta a la integración de la PRL incide en el artículo 16º, donde en el apartado dos se establece la obligación de elaborar un PPRL, siendo el pilar base de la integración de la PRL dentro del sistema de gestión de la empresa. Esta integración debe llevarse dentro del conjunto de sus actividades, así como en todos los niveles jerárquicos de la propia empresa, estableciendo el contenido mínimo que debe tener dicho documento:

- Estructura organizativa.
- Las responsabilidades.
- Las funciones.
- Las prácticas.
- Los procedimientos.
- Los procesos.
- Recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa que reglamentariamente se establezcan.

En la ley 25/2009 de 22 de diciembre (España, 2009), se añade al artículo 5º: Objetivos de la política de la LPRL, donde la integración de la PRL dentro del sistema de gestión de la empresa debe ser un objetivo. Dentro de los objetivos de la LPRL, uno de ellos es la integración de la PRL dentro del sistema de gestión de la empresa, teniendo en cuenta el tamaño de la misma, ya que las pequeñas y medianas empresas pueden presentar más dificultades que las empresas de mayor tamaño.

32

En el artículo 2º el Real Decreto 39/1997, se obliga a los empresarios a elaborar un PPRL que sirva como documento integrador de la prevención en la empresa, no siendo hasta la publicación del Real Decreto 604/2006 (España, 2006) donde se establece el contenido mínimo que debe desarrollarse, estableciendo la ER y la PAP las herramientas esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales (PPRL).

En la publicación del Real Decreto 337/2010 se añade un nuevo párrafo al artículo 2º del Real Decreto 39/1997, donde establece excepciones a la obligación de las empresas a disponer de un PPRL único en función del tamaño de la empresa y del nivel de "peligrosidad" de las actividades que desarrolle. Las empresas con un número de trabajadores menor a 50 y cuya actividad no esté incluida dentro del anexo I del Real Decreto 39/1997, podrían elaborar un único documento donde se incluiría el PPRL, la ER y la PAP.

Las empresas del sector de la construcción no están incluidas dentro del anteriormente citado anexo, por lo que están obligadas a tener un PPRL individual, aunque el número de trabajadores sea inferior a 50.

Es el Real Decreto 1627/1997 (España, 1997), de disposiciones mínimas de seguridad y salud en la construcción, donde se establecen las obligaciones a cumplir por las empresas de la construcción. Esta norma que establece obligaciones a las empresas constructoras cuando intervienen en obra, y complementa, tal y como se indica en el texto, la ley 31/1995 y el Real Decreto 39/1997. Su ámbito de aplicación es la obra y no se menciona en el articulado la necesidad de la integración en el proceso constructivo utilizado por la empresa de construcción.

El INSHT elabora en 2003 una guía técnica aclaratoria de interpretación del Real Decreto 1627/1997, en el cual en ningún momento hace referencia a los sistemas de gestión de las empresas constructoras ni a la necesidad de integración de la prevención en la empresa (INSHT, 2003).

Es con la publicación de la guía técnica de 2012 (INSHT, 2012) donde se comienza a hablar de la necesidad de la integración de la PRL y de la gestión de la prevención en la obra.

2.2.2. NORMAS DE CUMPLIMIENTO VOLUNTARIO

En estos últimos años las organizaciones están implantando sistemas de gestión con el objeto de mejorar las condiciones laborales, mejorar la calidad del producto, dar una imagen de empresa concienciada con la necesidad de mejorar el medio ambiente y su impacto en dicho medio, y preocupada por la salud y seguridad de sus trabajadores y de las empresas con quien colaboran. Las normas más utilizadas para la implantación de estos sistemas de gestión son las normas ISO 9001:2015(AENOR, 2015b) para calidad; la ISO 14001:2015(AENOR, 2015a); y la norma OHSAS 18001:2008 (OHSAS Project Group, 2007).

Se puede destacar entre los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SGSST) que existen en la actualidad los siguientes:

- El control total de pérdidas.
- Modelo Dupont.
- OHSAS 18001.
- Directrices de la OIT.

Juan Carlos Rubio (Rubio Romero, 2000), denomina a los dos primeros como los modelos tradicionales, ambos ya en desuso al optar las organizaciones en la implantación de un sistema basado en la OHSAS 18001. El modelo Dupont, al ser un sistema que solo puede implantarse por esta empresa al tener los derechos adquiridos así como el excesivo coste que conlleva su aplicación hacen que no esté muy extendido.

La publicación en la década de los 80 de la norma ISO 9001 fue acogida de manera exitosa por parte de las organizaciones y empresas. Con el tiempo, este hecho motivó la necesidad de publicar una norma que pudiera integrar los sistemas de calidad con la PRL.

Sin embargo, un estudio realizado por la EEF (Engineering Employer's Federation) determinó que no se estimaba necesario la publicación de una norma de sistema de gestión de seguridad y salud a través de ISO. El motivo que esgrimían era que cada empresa tiene un proceso productivo diferente y estimaban la dificultad de establecer un modelo normativo por el cual regir la seguridad y salud en el trabajo. No obstante diferentes estados y organismos decidieron la publicación de normas que pudieran utilizarse en sus países. En el caso de España se publicó la norma UNE 81900:1999 EX. Al generarse distintos modelos de sistemas de gestión de la seguridad y salud y la necesidad de que estos fueran certificables, se estableció un consorcio de distintas empresas tales como SGS, Bureau Veritas, AENOR y Lloyds que desarrollaron las especificaciones técnicas de la norma OHSAS 18001 / 18002 publicadas en el 1999. Esta norma se podía integrar y compatibilizar con aquellas organizaciones que tuvieran un sistema de gestión con las normas ISO 9001:1994 y 14001:1996, teniendo la posibilidad dichas organizaciones de que sus sistemas fueran integrados.

Actualmente, está pendiente de publicación de la norma ISO 45001:2016, existiendo un borrador de dicha norma y que está siguiendo el proceso para su próxima publicación.

2.2.3. LA OHSAS 18001 COMO NORMA MÁS UTILIZADA EN LA ACTUALIDAD PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD.

Las empresas que deciden implantar un sistema de gestión para la seguridad y salud en el trabajo, basada en los requisitos que se establecen en la norma OHSAS 18001, deben seguir un método científico con el objeto de la reducción de los riesgos en el trabajo. Esta reducción se puede realizar con una mejora reactiva o proactiva. La primera consiste en la corrección tras un incidente que afecte a la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Una mejora proactiva se refiere a acciones que permitan prevenir accidentes.

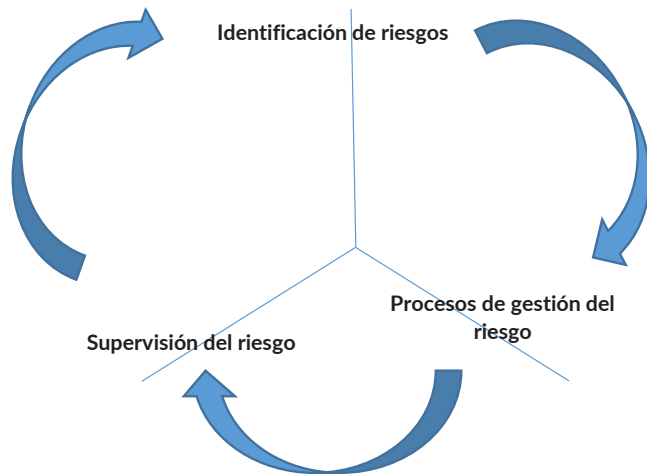


Figura 02.01. Gestión del Riesgo en las empresas según la OHSAS 18.001

Este método científico consiste en la identificación de riesgos, establecimiento de procesos de gestión del riesgo y la supervisión del riesgo.

El éxito del sistema de gestión dependerá del compromiso adquirido por la organización. Dicho compromiso no puede ubicarse solo en la directiva de la empresa que ha decidido establecer dicho SGSST, sino que debe trasladarse a todos los niveles y funciones de la organización.

El sistema de gestión (SG) establece requisitos que permita desarrollar e implementar una política y unos objetivos teniendo en cuenta los requisitos legales que la organización está obligada a cumplir. Para el cumplimiento de estos objetivos se deben establecer procesos que se integren en la organización.

La norma OHSAS parte de la metodología PDCA de mejora continua establecida por William Edwards Deming (Deming, 1989):

34

- Planificar: establecer los objetivos y procesos necesarios para conseguir resultados de acuerdo con la política de SST de la organización.
- Hacer: implementar los procesos.
- Verificar: realizar el seguimiento y la medición de los procesos respecto a la política de SST, los objetivos, las metas y los requisitos legales y, e informar sobre los resultados.
- Actuar: tomar acciones para mejorar continuamente el desempeño del sistema de gestión de la SST.



Imagen 02.01. Logo Organización Internacional del Trabajo

Por otro lado, uno de los objetivos de la creación de esta norma fue que existiera la posibilidad de su integración con las normas ISO, aplicando esta norma para la implantación de los sistemas de gestión un enfoque basados en los procesos.

2.3. VISIÓN GENERAL DE LA PREVENCIÓN EN EL MUNDO ACTUAL Y ORGANISMOS QUE PARTICIPAN EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ESPAÑA

Existen en la actualidad en el mundo organismos que estudian, participan y favorecen la PRL y la seguridad y salud en el trabajo, encontrándose implantadas a nivel internacional, continentales, y particularizando en el Estado Español, nacionales y autonómicas.

2.3.1. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue fundada el 11 de abril de 1919, bajo el marco del Tratado de Versalles al finalizar la Primera Guerra Mundial. Actualmente es un organismo perteneciente a las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos a las relaciones laborales. Integrada por 187 estados nacionales, reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo un trabajo decente para todos (OIT, s. f.).

La OIT realiza su trabajo a través de tres órganos:

- La Conferencia Internacional del Trabajo, donde se establecen las normas internacionales del trabajo y se definen las políticas generales de la Organización. Se reúne una vez al año siendo un foro para la discusión de cuestiones sociales y laborales fundamentales.
- El Consejo de Administración. Es el órgano ejecutivo de la OIT. Se reúne tres veces al año en Ginebra, y se fija el programa y el presupuesto, que después es sometido a la conferencia para su aprobación.
- La Oficina Internacional del Trabajo es la secretaría permanente de la OIT.

Según la OIT, extraído de su página web oficial:

“Cada 15 segundos, un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo.”

“Cada 15 segundos, 153 trabajadores tienen un accidente laboral.”

“Cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo (más de 2,3 millones de muertes por año). Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en absentismo laboral. El coste de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 4 por ciento del Producto Interior Bruto global de cada año.”

Este organismo tiene como objetivo crear conciencia mundial sobre la importancia de la seguridad y salud laboral, estimulando la participación de los gobiernos, empleadores y trabajadores.

35

2.3.2. AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (EU-OSHA)

En el caso concreto de Europa, la EU-OSHA mantiene el organigrama de la OIT: participa en la promoción de lugares de trabajo seguros y, promueve la cultura de prevención de riesgos, para garantizar una economía inteligente, sostenible, productiva e integradora (EU-OSHA, s. f.).

La agencia tiene como misión proporcionar información fiable y relevante, análisis y herramientas para aumentar la competencia, sensibilizar e intercambiar información y buenas prácticas sobre seguridad y salud en el trabajo que satisfarán las necesidades de quienes participan en ella.

Actualmente la EU-OSHA contribuye con el Marco estratégico de la Comisión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020. Una de las premisas establecidas para esta estrategia es mejorar la aplicación de las normas de salud y seguridad especialmente en las micro y pequeñas empresas.

El Reglamento (CE) nº 2062/94 del Consejo, de 18 de julio de 1994 , por el que se crea la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo exige la creación de un centro de referencia nacional que sea la autoridad nacional competente o una institución nacional designada por dichos centros. En el caso de España el organismo que asume este papel es el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2.3.3. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT)

Le corresponde a esta organización el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas siendo necesaria la cooperación necesaria con los órganos de las Comunidades Autónomas con competencias en esta materia.

Las funciones que le corresponde a esta organización entre otras son (INSHT, s. f.):

- Informar sobre la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo, y atender a las consultas formuladas sobre la aplicación e interpretación de carácter técnico.
- Elaborar guías, metodologías y otros documentos técnicos, para facilitar el cumplimiento de la normativa de PRL.
- Participar en las actividades de normalización relacionadas con la PRL, a nivel nacional, de la Unión Europea e internacional, pudiendo para tal fin, establecer convenios de colaboración con Entidades Nacionales de Normalización.
- Prestar la asistencia técnica requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ámbito de sus competencias, y por la Seguridad Social en relación con las actividades preventivas que desarrolle.
- Promover y desarrollar actividades de educación y formación en PRL y, en particular, fomentar la integración de la prevención en el sistema educativo colaborando con las Administraciones competentes.
- Fomentar la incorporación de la seguridad y salud en el trabajo en los programas nacionales y europeos de la I + D + i.

En España existen en la actualidad cinco sedes:

- Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (CNCT) ubicado en Barcelona.
- Centro Nacional de Medios de Protección (CNMP) en Sevilla.
- Centro Nacional de Nuevas Tecnologías de Madrid (CNNT) localizado en Madrid.
- Centro Nacional de Verificación de Maquinaria (CNVM) en Bizkaia.
- Gabinete Técnico Provincial de Ceuta.
- Gabinete Técnico Provincial de Melilla.

2.3.4. LA COMISIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (CNSST) (CNSST, S. F.)

Como establece el artículo 13º de la LPRL (España, 1995) la comisión es "... el órgano colegiado asesor de las Administraciones Públicas en la formulación de las políticas de prevención y el órgano de participación institucional en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo."

Está integrada por representantes de la Administración General del Estado, de las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla, así como por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Este organismo contribuye al desarrollo normativo y para ello se distribuye en diferentes grupos de trabajo diferenciados por sectores productivos o bien por actividad desarrollada. Los grupos actualmente establecidos son:

- Amianto.
- Construcción.
- Educación y Formación en PRL.
- Empresas de Trabajo Temporal.
- Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020.
- Riesgos Psicosociales.
- Sector Agrario.
- Sector Marítimo Pesquero.
- Seguridad Vial Laboral.
- Trabajadores Autónomos.
- Trastornos Musculoesqueléticos.
- Valores límite.

2.3.5. LA FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (FEPRL, S. F.)

En la Disposición Adicional Quinta de la LPRL se contempla la creación de una Fundación. Esta se mantendrá bajo el protectorado del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, hoy, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y donde participarán tanto las Administraciones Públicas, como de las Organizaciones representativas de Empresarios y Trabajadores.

El objetivo final será la promoción, especialmente en las pequeñas y medianas empresas, de actividades destinadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como promover el cumplimiento de la legislación en materia de PRL.

37

2.3.6. ORGANISMOS PÚBLICOS A NIVEL AUTONÓMICOS EN ESPAÑA O ADMINISTRACIÓN LABORAL AUTONÓMICA

Cada Comunidad Autónoma en España tiene organizada su propia administración laboral, que se concentra en un órgano propio que asume las competencias de ejecución de la legislación laboral. Esta transferencia de competencias afectó a los antiguos gabinetes técnicos provinciales del INSHT que ahora son gestionados por cada Comunidad Autónoma, excepto Ceuta y Melilla.

Por Comunidad Autónoma existen los siguientes organismos:

Andalucía	Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (Decreto 277/1997, de 9 de diciembre). Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 10/2006, de 26 de diciembre).
Aragón	Consejo Aragonés de Seguridad y Salud Laboral Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral (Decreto 336/2001, de 18 de diciembre).
Asturias	Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 4/2004, de 30 de noviembre).
Baleares	Consejo de Salud Laboral de las Illes Balears (Decreto 8/2006, de 3 de febrero). Consejería de Trabajo y Formación
Canarias	Instituto Canario de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto 215/1998, de 20 de noviembre).
Cantabria	Consejo Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto 111/2006, de 9 de noviembre). Dirección General de Trabajo y Empleo Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley 5/2008, de 19 de diciembre).
Castilla-La Mancha	Comisión Regional y Comisiones Provinciales de Seguridad y Salud laboral (Decreto 104/1996, de 9 de julio).
Castilla y León	Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León y Comisiones Provinciales de Seguridad y Salud Laboral (Decreto 103/2005, de 29 de diciembre). Instituto de Seguridad y Salud Laboral (Ley 17/2008, de 23 de diciembre).
Cataluña	Subdirección General de Seguridad y Salud Laboral. Centros de Seguridad y Salud Laboral. Ambos integrados en el Departamento de Trabajo (Decreto 421/2006, de 28 de noviembre/Decreto 199/2007, de 10 de septiembre).
Comunidad Valenciana	Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley 2/2004, de 28 de mayo).
Extremadura	Comisión Regional de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral (Decreto 6/1996, de 6 de febrero).
Galicia	Consejo Gallego de Seguridad y Salud Laboral (Decreto 200/2004, de 29 de julio y Decreto 539/2005, de 20 de octubre). Instituto Gallego de Seguridad y Salud Laboral (Ley 14/2007, de 30 de octubre).
La Rioja	Instituto Riojano de Salud Laboral (Decreto 36/1997, de 27 de junio).
Madrid	Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley 23/1997, de 19 de noviembre). Comisión de Salud Laboral (Decreto 97/1996, de 27 de junio).
Murcia	Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia (Ley 1/2000, de 27 de junio).
Navarra	Instituto Navarro de Salud Laboral (Decreto Foral 135/1998, de 20 de abril y Decreto Foral 16/2006, de 10 de abril).
País vasco	OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (Ley 7/1993, de 21 de diciembre).

2.4. LA NORMATIVA Y LA REALIDAD EMPRESARIAL DE LA SEGURIDAD Y PREVENCIÓN EN ESPAÑA

Durante los últimos años la crisis que está afectando a todos los sectores de la economía española y muy especialmente al sector de la construcción, ha afectado también a la PRL. Con la pequeña recuperación económica que empezó a observarse durante el año 2015 y que ha continuado durante el 2016, ha aumentado el número de accidentes, y especialmente se ha notado en la construcción.

Las causas que pueden motivar este aumento de la siniestralidad son principalmente la falta de asignación de recursos por parte de las empresas en material de prevención, tales como:

- Recursos formativos que capaciten a toda la estructura jerárquica de la empresa en materia preventiva.
- Recursos informativos que adviertan a los trabajadores sobre los riesgos a los que estén sometidos.
- Recursos preventivos que establece las medidas necesarias para la eliminación de los riesgos detectados.
- Recursos humanos que tengan el conocimiento adecuado en PRL para llevar a cabo la prevención.
- Recursos materiales que doten a la empresa de los equipos actualizados en los últimos avances que ayuden a realizar las tareas de forma segura.

A esto se suma que en España no existen estudios hasta la fecha que indiquen en qué grado se encuentra integrada la PRL en los diferentes sistemas de gestión de las empresas constructoras, por lo que es imposible cuantificar que relación puede tener la elevada siniestralidad con la falta de estos.

La lucha de precios de los servicios prestados por parte de las empresas españolas gestoras de la PRL, en la actualidad, afecta en gran medida a las empresas receptoras, ya que los beneficios económicos que pretende obtener la empresa en ocasiones no llegan a producirse, reflejándose por tanto en la disminución de inversión en prevención. Una menor inversión en la prevención de accidentes es un aumento del coste de los mismos (Francisco Violero, 2011).

Esta falta de inversión también produce que las empresas no inviertan en mejorar los sistemas de gestión de la prevención de riesgos laborales (SGPRL) de la empresa, y menos aún en fomentar la integración del mismo en el proceso productivo de la misma. También se ven afectadas las empresas de servicios de prevención ajenos, que al no tener demanda de trabajo bajan los precios de sus productos a mínimos con objeto de tener más ventas; los sueldos de los técnicos son bajos, además de sufrir una gran carga de trabajo lo que conlleva una mala ejecución de los trabajos. Los documentos que se generan suelen ser copias unos de otros, la dedicación y el asesoramiento que debe recibir por parte del Servicio de Prevención suele ser insuficiente.

Todo esto conlleva en último fin, que el operario termina sufriendo la falta de concienciación e inversión en prevención de toda la línea jerárquica de empresas, no llegando a instaurarse en España una cultura preventiva e informativa que ayude a bajar los índices de siniestralidad que se producen.

En definitiva, la PRL actualmente no es valorada en algunos ámbitos, llegando a ser considerada en ocasiones, algo superfluo, innecesario, costoso y molesto.

2.5. ESTADO DEL CONOCIMIENTO SOBRE LA PREVENCIÓN

2.5.1. TESIS DOCTORALES

Diseño de modelos participativos e integrados de gestión de la prevención de riesgos laborales aplicables a poblaciones reales y representativas del tejido industrial de las PYMEs en España. Universidad de Sevilla. Dr. Jesús Portillo García-Pintos (2001).

La investigación realizada por el autor de esta Tesis Doctoral tiene como finalidad el diseño y desarrollo de herramientas de gestión siguiendo criterios de Calidad Total, que se puede aplicar a la PYME en España y relacionadas con la PRL. Para llegar a las conclusiones realiza una encuesta a una muestra de 32 empresas, pertenecientes a la PYME, de 7 sectores industriales.

Gestión de la prevención en obras de construcción. Universidad de Oviedo. Dr. Gregorio Fidalgo Valverde (2002).

El autor en este trabajo propone un modelo de la organización de la PRL en las obras de construcción analizando 15 puestos de trabajo en una obra de construcción de un edificio de viviendas.

Establece que los sistemas de prevención de riesgos laborales son un subgrupo de los sistemas de calidad y que los modelos preventivos deben tener una serie de características. Para ello el primer documento que se debe generar debe ser la política para pasar después a la implantación, revisión y acción correctora. Una vez hecho esto se elabora la ER y la PAP.

Sistema integrado de información para la gestión de la auditoría reglamentaria de prevención de riesgos laborales. Universidad de Oviedo. Dra. Ana Suarez Sánchez (2003).

La LPRL establece la obligación de disponer de un servicio de prevención propio para aquellas empresas que tengan más de 500 trabajadores o 250 trabajadores si la actividad de la empresa está recogido dentro del anexo I de dicha ley. En la actualidad los servicios de prevención propios están sometidos a un sistema de control con el fin de que garanticen el cumplimiento de la legislación vigente. Es por ello que la ley 31/95 de PRL establece que las empresas que dispongan de un Servicio de Prevención Propio, sean sometidas a una serie de auditorías regladas. Esta tesis ofrece un sistema informatizado para realizar este control.

Análisis de modelos de gestión de la seguridad y salud en las PYMES del sector de la construcción. Universidad de Granada. Dra. Carol Genovet Calderón Gálvez (2006).

La tesis realiza un recorrido por la situación de la PRL en España y se centra en el mundo de las PYMES del sector de la construcción, en Andalucía. La autora realiza un análisis minucioso de la normativa en materia de prevención existente en España y desarrolla la investigación sobre diferentes sistemas de gestión que se disponen en otros países de Europa y del resto del mundo. Además, en su investigación establece distintos sistemas de gestión de la seguridad en la construcción que existen en otros países.

Como objetivo principal de la Tesis Doctoral, la autora, desea conocer la situación actual de la gestión de la PRL en las pequeñas y medianas empresas del sector de la construcción en la comunidad autónoma de Andalucía, siendo la gestión de la PRL en la empresa, un factor para el desarrollo de la mejora continua de la seguridad y salud de los trabajadores.

Tras la exposición de los objetivos y de la investigación realizada llega a la conclusión de que la publicación de la LPRL y el Real Decreto 1627/97 no ha servido para mejorar la PRL en la construcción, sino más bien se ha establecido un cumplimiento formal de la normativa, sin llegar a cumplir el objetivo primordial de por el que se creó la ley, siguiendo con los índices de siniestralidad elevados.

Análisis de la integración de la prevención de riesgos laborales en la gestión de la empresa Universidad de Deusto. Dr. Juan Ramón Muñoz Santos (2007).

El autor aborda la tesis realizando un estudio de la integración de la PRL en las empresas estableciendo inicialmente el objetivo de describir el nivel de implantación de las prácticas de la gestión de la prevención y su relación con el nivel de integración de la actividad preventiva en la propia actividad de la empresa. Establece que en Europa existen dos tendencias; que la prevención se realice por medios propios o bien subcontratando a un servicio de prevención ajeno.

Como una de las conclusiones finales el autor afirma que no es necesario subcontratar la PRL, lo fundamental es la integración de la gestión de la prevención en la actividad de la propia empresa. Finalmente comprueba empíricamente que las empresas de mayor tamaño tiene una mayor implantación de la Gestión de la Prevención.

Modelo de gestión para la prevención integral de los riesgos laborales en las obras de construcción. Universidad de Sevilla. Dr. Valeriano Lucas Ruiz (2009).

El autor realiza un análisis exhaustivo de la normativa en materia de PRL existente en España y la gestión de la prevención en las empresas de la construcción. Tras este análisis realiza propuestas de cambios necesarios en la normativa para que la PRL realmente se integre en las obras de construcción.

Análisis de la gestión de la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción en Europa. La prevención a través del diseño (PtD) en España y Reino Unido. Universidad de Granada. Dra. M^a Dolores Martínez Aires (2009).

Esta Tesis Doctoral propone aplicar método específico para la obtención de datos y así conseguir que los índices de siniestralidad bajen en España mejorando la prevención a través del diseño (PtD). La autora compara los planes de gestión del reino unido, que si usa este método, y España, que no lo aplica y concluye que el primero tiene menos índice de siniestros precisamente por ello.

Estudio sobre la integración de la prevención en la fase de redacción de los proyectos. Universidad Politécnica de Madrid. Dr. Jesús Esteban Gabriel (2011).

Publicación que corresponde a la Tesis Doctoral del autor donde realiza un análisis cuantitativo de la integración de la PRL durante la elaboración del proyecto, siendo un texto imprescindible para comprender posteriormente a la integración tanto en la empresa como en la obra de construcción.

41

Integración de la prevención de riesgos laborales en las PYMES del sector de la construcción. Universidad de Cuenca. Dra. María Segarra Cañamares (2015).

La autora realiza un estudio cuantitativo del estado de la integración de la PRL en el sector de la construcción en las PYMES de la comunidad autónoma de Castilla La Mancha, dirigido más a la gestión de la prevención en la obra de construcción que a la gestión dentro de la propia empresa ejecutora de la obra. Entre otras conclusiones, la autora destaca que el cumplimiento normativo y real de la PRL lo provoca el miedo a la sanción.

2.5.2. LIBROS

Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, ¿certificables o no certificables?: Directrices de la OIT VS. norma OHSAS 18001. Juan Carlos Rubio Romero (2000).

Tras un análisis minucioso de los sistemas de gestión existentes realiza una comparación entre los requisitos que marca la norma OHSAS 18.001 y lo que es marcado por las directrices de la Organización Internacional del trabajo, y concluye en la necesidad de un PPRL único, y con autonomía, para que él sea el mismo, independientemente de la persona o empresa que lo gestione.

Diferencias entre sistemas que actualmente se usan:

- Obligatorios legales.
- No obligatorios.
- Cuasiobligatorios, cuando el cliente obliga a tenerlos.
- Sistemas híbridos. Cuando son impuestos por todo lo anterior.

2.5.3. ARTÍCULOS

"Integrated management systems – three different levels of integration". Journal of Cleaner Production 14.8 (2006): 713-722. Jørgensen, Tine H., Arne Remmen, y M. Dolores Mellado.

Los autores de este texto señalan que la implantación de un sistema de gestión integrado, desde un punto de vista administrativo, debe proporcionar los siguientes beneficios:

- Minimización de documentación y registros.
- Menor burocracia y la reducción de los trámites.
- Ahorro de costes mediante la optimización de tiempo y recursos asignados a los sistemas.
- Simplificación de auditorías internas y externas.

Estos benéficos repercuten en:

- Más énfasis en las interrelaciones entre la calidad, el medio ambiente, la salud y seguridad ocupacional, y la responsabilidad social.
- Los objetivos y metas se coordinan y se equilibran.
- La organización y las responsabilidades se definen en un solo lugar.

El compromiso de la dirección, la motivación, la participación de los empleados, los cambios en las rutinas y en las tradiciones, etc., son los desafíos para se institucionalice en toda la organización y dentro de sus relaciones con los interesados. En cualquier caso, se pueden lograr ventajas competitivas si las organizaciones combinan el nuevo enfoque de los clientes en el sistema de calidad con un enfoque en los productos del sistema de gestión ambiental. Esto puede crear una sinergia entre la calidad y el medio ambiente (y la salud y la seguridad y los aspectos sociales), así como un mayor enfoque en las mejoras continuas y las innovaciones de productos en comparación con el enfoque tradicional en el proceso de producción.

Concluye indicando que la responsabilidad por la mejora de la calidad, el medio ambiente, la seguridad y salud, y los aspectos sociales, tiene que estar interiorizada en la política de cada aspecto de la empresa u órgano de gestión, desde el diseño y producción, hasta la venta y comercialización.

Labodová, Alena. «Implementing integrated management systems using a risk analysis based approach». *Journal of Cleaner Production* 12.6 (2004): 571-580.

La administración de una empresa se define como la forma de operar y controlar la empresa, y donde todos los departamentos se mostraran de acuerdo con la coherencia de la gestión. El tener sistemas de gestión independientes dentro de una misma empresa rompe esa coherencia.

La autora recuerda que actualmente no hay ningún sistema de gestión integrado y certificable, aplicable a todos los sectores de una misma empresa. En este artículo, la autora aporta siete puntos para lograr esa integración:

1. Descripción de las instalaciones y el medio ambiente por medio de un esquema de bloque, en el que se incluya el diseño del espacio circundante.
2. Identificación de las fuentes de peligro y posibles sistemas de destino.
3. Escenarios de la combinación de fuentes y destinos, la identificación de posibles acciones.
4. Evaluación, definición, probabilidad, consecuencias, y ajuste del nivel aceptable de riesgo en diversas áreas. Probabilidad de escenarios y aceptabilidad de sus consecuencias en forma de una matriz, la llamada matriz de riesgos propuestos.
5. Establecimiento de los objetivos posicionando escenarios en la matriz de riesgo (aceptables, condicionalmente aceptables e inaceptables). Los objetivos se acuerdan con el cumplimiento legal, políticas, sociales o de escenarios para moverlos a niveles aceptables por la disminución de la probabilidad de que se produzca el riesgo, las consecuencias o ambos. Se trata principalmente los riesgos no aceptables.
6. Definición de los medios de prevención y protección. Este punto se dedica a la planificación de programas para alcanzar los objetivos. El riesgo se puede reducir mediante la prevención (enfoque de producción más limpia), o el uso de protección, por ejemplo, "end-of-pipe" barreras de solución.
7. Gestión de los recursos de riesgo personales, técnicos y financieros para los programas. El objetivo principal de la gestión de riesgos es llegar a transformar los riesgos de un nivel inaceptable a un nivel aceptable.

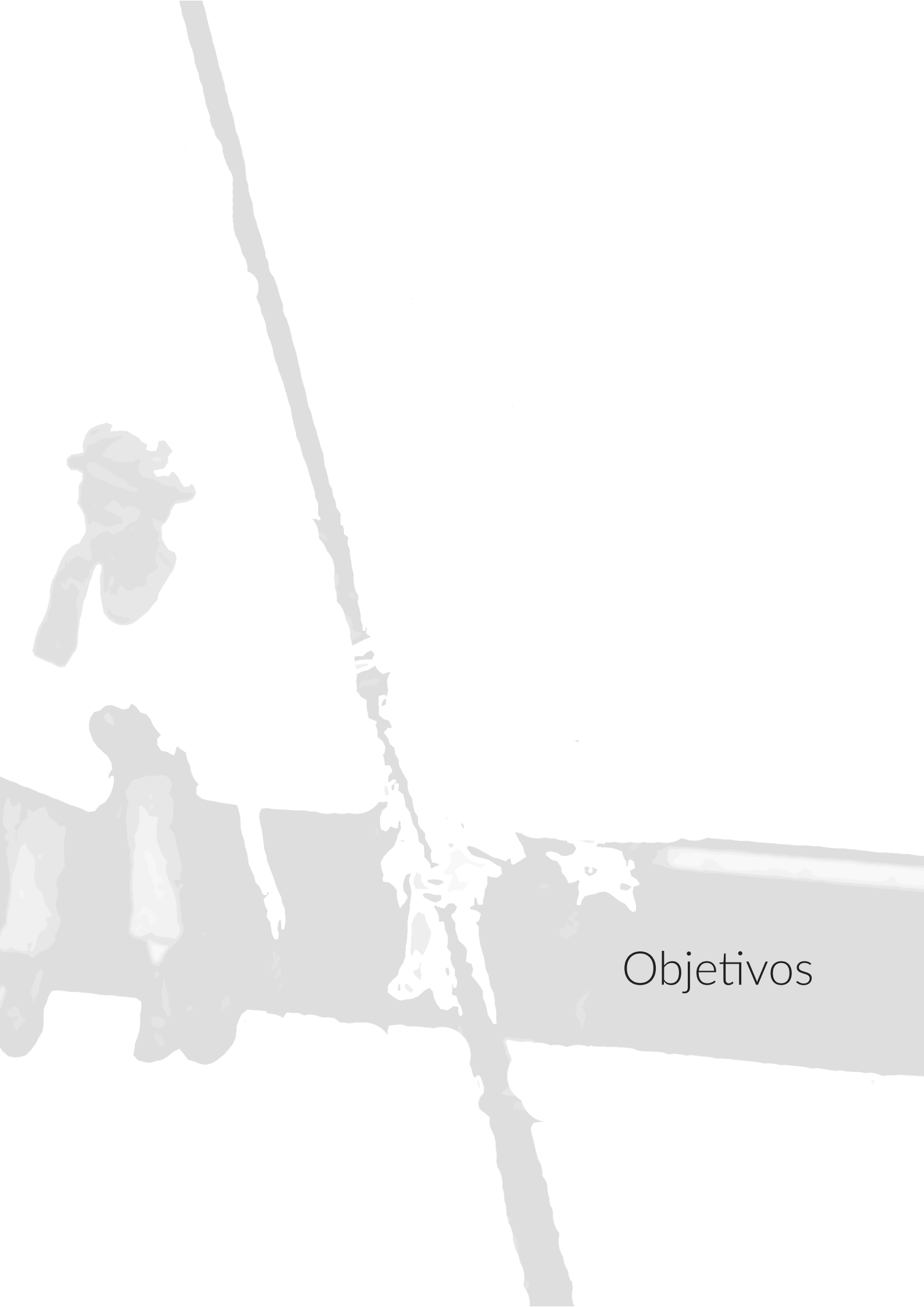
Salomone, Roberta. «Integrated management systems: experiences in Italian organizations». *Journal of Cleaner Production* 16.16 (2008): 1786-1806.

43

La autora de este artículo, mediante una encuesta realizada a empresas italianas indica que hay una tendencia al cambio pasando de la búsqueda de la Calidad Total a la Integración de la Calidad Total. Los hallazgos del estudio realizado ponen de relieve que, aunque el área geográfica y el sector de la empresa influyen en los beneficios, es el tamaño de la empresa la que ejerce mayor influencia.

2.5. RESUMEN DEL ESTADO DEL CONOCIMIENTO

Tras analizar la literatura existente en la actualidad, sobre integración de la prevención en los sistemas de gestión en empresas de la construcción, se comprueba que no existen estudios concretos relacionados con el objeto de esta tesis. Los textos aquí resumidos determinan distintas situaciones de la integración de la PRL, ya sean relacionadas con la construcción o no, pero sin concretar el objeto del estudio perseguido por esta Tesis Doctoral.



Objetivos

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO PRINCIPAL

El objetivo principal de la presente Tesis Doctoral es conocer el estado actual de la Integración de la Prevención de Riesgos Laborales en las empresas de la construcción a nivel nacional, estableciendo que factores determinan que una empresa tenga un mayor grado de integración de la PRL dentro de su sistema de gestión empresarial. Es por ello que todo el análisis desarrollado para conseguir este objetivo se realiza sobre la gestión de la empresa.

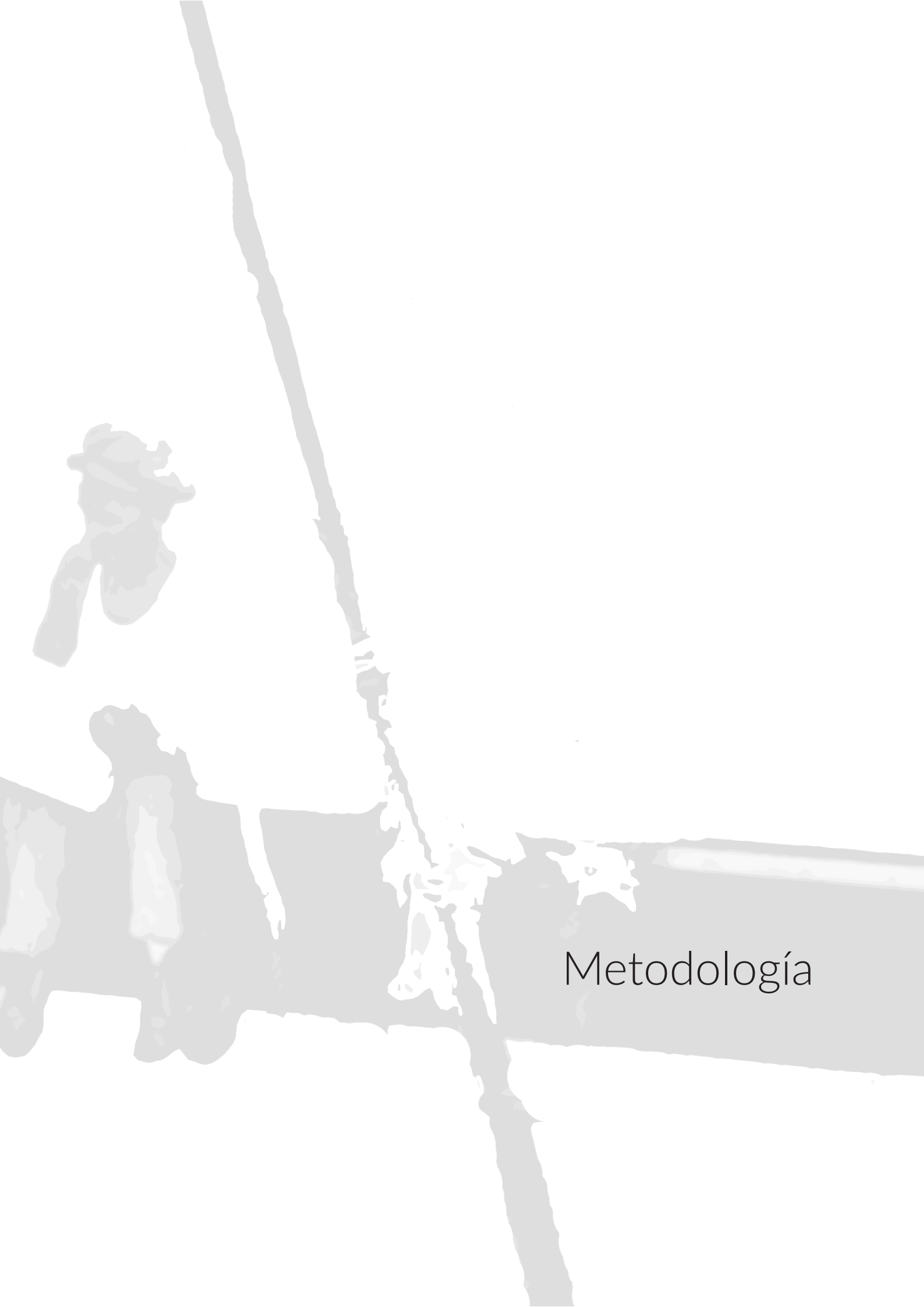
Con estos conocimientos se podrán abordar estrategias que permitan implementar un mayor grado de integración de la PRL en las empresas, lo cual redundaría en una mayor seguridad de los trabajadores y disminución de los índices de siniestralidad del sector de la construcción.

3.2. OBJETIVOS SECUNDARIOS

Los objetivos secundarios de este estudio están relacionados con el principal, y han sido necesarios para establecer las conclusiones definitivas.

Los objetivos secundarios son:

- Determinar cómo influyen las diferentes estructuras empresariales en la integración de la PRL.
- Establecer qué relación existe entre el tamaño de las empresas de la construcción y el nivel de integración de riesgos laborales.
- Conocer como las empresas de la construcción tienen organizada la PRL y de qué forma repercute en la integración de la misma.
- Cómo influye la formación reglada que posee la dirección de la empresa en una mayor integración de la PRL y de igual manera la formación en PRL tanto de la dirección como del staff técnicos y trabajadores.
- Averiguar quien imparte la formación en PRL en las empresas de la construcción.
- En qué grado incide que la organización de la prevención se realice con medios propios o ajenos en el nivel de la integración de la PRL.
- Definir qué relación existe entre las empresas que disponen de sistemas de gestión de calidad, medioambiente y prevención implantados y los que no la tienen frente a la integración de la PRL.



Metodología

4. METODOLOGÍA

La investigación realizada en la presente Tesis Doctoral ha ido evolucionando conforme avanzaba en cada estadio que se iba superando. Se ha dividido en VI fases que se desarrollarán a lo largo de este capítulo.

El proceso de investigación se inició durante la redacción del trabajo fin de máster elaborado por el autor de la presente Tesis Doctoral donde se establecía un modelo de PPRL dentro de las empresas de la construcción (Camacho Vega, 2009). En dicho trabajo se observó que los planes de prevención de las empresas de la construcción que se analizaron durante la elaboración de dicho trabajo eran documentos genéricos en su gran mayoría, y que el fin de consecución de la integración de la prevención dentro del sistema de gestión de la empresa que persigue ese documento no era el esperado.

FASE I: ETAPA PREVIA

I-1. SOLICITUD DE PLANES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES A EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN

Al comienzo del trabajo de investigación se recabó a diferentes empresas de la construcción, los planes de prevención de riesgos laborales que tuvieran elaborado dentro de su organización con objeto de realizar un análisis sobre el contenido de los mismos. En este primer periodo investigador, que duró aproximadamente 1 año, se consiguieron más de 30 PPRL. Los planes de prevención son documentos internos de las propias empresas y la mayoría a los que se les solicitó declinaron proporcionar el documento. Por otro lado, a pesar de los escasos medios económicos disponibles para la investigación, se pudieron conseguir planes de prevención correspondientes a empresas ubicadas principalmente en Sevilla, provincias limítrofes y grandes empresas de la construcción con las que se tenía contactos profesionales. Aunque el número de PPRL conseguidos no pueden considerarse una muestra significativa con respecto al número de empresas de la construcción existentes en España, si sirvieron para confirmar lo que ya se observó en el trabajo previamente realizado; que los documentos, en especial los elaborados por los servicios de prevención ajenos, eran textos repetitivos y que no cumplían en su totalidad los requisitos que se establecen en la ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales ni el Real Decreto 39/1997 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

51

I.2. PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN REAL

Siendo por tanto infructuoso el intento de realizar un trabajo de investigación a través de los planes de prevención por la escasez relativa de datos se decidió pensar en que el método elegido para obtener esa información sería a través de la distribución de una encuesta a las empresas de la construcción. Quedaba por determinar que se le preguntaría, en que ámbito geográfico se distribuiría así como el canal de comunicación que se establecería.

FASE II: ANÁLISIS DE NORMATIVA

En una segunda fase de la investigación, y antes de comenzar con el diseño del cuestionario, se analizó minuciosamente los artículos de la norma donde se establece que la prevención debe integrarse dentro del sistema de gestión de las empresas. En el análisis normativo que se realizó se determinaron:

- Las estructuras empresariales.
- Las jerarquías y la autoridad.
- La comunicación interna de las empresas.
- Conceptos de procesos, procedimientos y prácticas.
- Órganos de representación de las empresas.
- La organización de la producción.
- La organización de la prevención.
- Sistemas de gestión.
- Concepto de integración.

Conforme se profundizaba en cada uno de estos temas se estaba creando el modelo del cuestionario que debía elaborarse.

FASE III: DISEÑO DEL CUESTIONARIO

En la fase III se comenzó con el diseño del cuestionario. Durante esta fase se realizaron diferentes modelos de cuestionarios hasta encontrar uno válido. La estructura del cuestionario seguiría el guion y justificación del análisis normativo de la integración de la PRL realizado en la fase anterior.

Tras varios modelos se concluyó con la creación de un cuestionario compuesto de 62 preguntas las cuales, estarían divididas en diferentes bloques relacionados con el análisis normativo de la integración de la PRL realizado en la fase anterior.

El diseño del cuestionario se justifica y se detalla en el apartado 8.

52

FASE IV: VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

El cuestionario fue validado por un grupo de expertos y profesionales del sector de la construcción y la prevención de riesgos laborales.

El procedimiento para la validación del cuestionario se incluye en el apartado 8.3.

FASE V: DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA

Una vez redactado y validado el cuestionario se debía determinar en primer lugar cuantas empresas deberían participar para que los resultados fueran representativos. Para ello era necesario establecer el tamaño de la muestra y el ámbito geográfico en el que se distribuiría la encuesta.

Se analizaron datos del Instituto Nacional de Estadísticas y del Ministerio de Empleo y Seguridad Social que establecen en ambos organismos, y debiendo decidir que fuentes se deben utilizar para la determinación del número de empresas constructoras existentes en el estado español.

La determinación del tamaño de la muestra se justifica y se detalla en los apartados 6 y 7.

FASE VI: ENVÍO Y RECEPCIÓN DE ENCUESTAS

Una vez redactado y validado el cuestionario y determinado el tamaño de la muestra, se ha procedido al envío de las encuestas y recibirlas las respuestas utilizando recursos informáticos y medios de comunicación tales como correo electrónico y redes sociales para su distribución.

El procedimiento para enviar y recibir las encuestas se encuentra detallado en el apartado 8.1.

FASE VII: ANÁLISIS DE LAS RESPUESTAS

Una vez obtenidos los datos se procede a su informatización y estudio en tres campos significativos:

VII-1 ANÁLISIS INDIVIDUALIZADO Y POR TAMAÑO DE LAS EMPRESAS

Como una primera aportación de resultados a la investigación, se realiza un análisis y exposición de los datos obtenidos en las encuestas de cada pregunta indivisamente y gran parte de ella se compara en función de los tamaños de empresas existentes en la muestra obtenida. Mediante esa comparación se obtendrán conclusiones parciales que facilitarán el conocimiento del estado de la integración de la PRL dentro del sistema de gestión de la empresa en función del tamaño de la misma.

VII-2 ANÁLISIS DE PREGUNTAS SOBRE SISTEMAS DE GESTIÓN

Tras este análisis individualizado y por tamaño de las empresas, se analiza el bloque de preguntas sobre sistemas de gestión. Mediante este análisis de las respuestas se obtendrán resultados que determinarán la diferenciación existente entre las empresas de la construcción que tienen un sistema de gestión calidad, medioambiente y seguridad y salud.

VII-3 ANALISIS COMPARATIVO DE PREGUNTAS SELECCIONADAS

Finalmente se decide realizar un análisis comparativo de tres cuestiones del bloque relacionado con la integración, con nueve preguntas elegidas de todo el cuestionario. Al ser imposible abarcar en una única Tesis Doctoral un análisis comparativo de todas las cuestiones, existiendo multitudes de posibles combinaciones, se decide realizar 27 relaciones comparativas.

53

FASE VIII: RESÚMENES Y CONCLUSIONES

Por último, y en vista de los resultados obtenidos durante los análisis realizado de las respuestas de la encuestas, se extraen las conclusiones más relevantes relacionadas fundamentalmente con la integración de la PRL dentro de los sistemas de gestión de las empresas.



Análisis normativo de la
integración de la Prevención de
Riesgos Laborales

5. ANÁLISIS NORMATIVO DE LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

5.1. CONCEPTO DE INTEGRACIÓN

El Real Decreto 39/1997 del reglamento de los servicios de prevención (RSP) (España, 1997a) establece en su parte expositiva, que con la publicación tanto de la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) (España, 1995) como el RSP, no persigue como objetivo principal el cumplimiento meramente normativo, sino que pretende su cumplimiento al integrar la prevención dentro de la empresa. Esta integración de la estructura organizativa incluye a todos los niveles jerárquicos, desde la alta dirección hasta el último cargo existente dentro de la organización, ya que es considerada la prevención como una actividad propia de la empresa y que por tanto debe integrarse en el resto de actividades que desarrolla la empresa.

En el artículo 5º de la LPRL, sobre objetivos de la política de la prevención, se insta a que la integración de la prevención forme parte del sistema de gestión las empresas.

Con la publicación de la ley 54/2003 (España, 2003), que modifica la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el artículo 16 obliga a todas las empresa de elaborar un plan de prevención de riesgos laborales:

“La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.”

Por otro lado, pero continuando con el análisis de la integración de la PRL, el artículo 1º y 2º del Real Decreto 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención establece lo siguiente:

“Artículo 1. Integración de la actividad preventiva en la empresa

1. La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales cuya estructura y contenido se determinan en el artículo siguiente.

La integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste.

Su integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos, y la asunción por éstos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

2. *Los trabajadores y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación que se reconoce a los mismos en el capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.*

La participación a que se refiere el párrafo anterior incluye la consulta acerca de la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, la evaluación de los riesgos y la consiguiente planificación y organización preventiva en su caso, así como el acceso a la documentación correspondiente, en los términos señalados en los artículos 33 y 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

3. *La actividad preventiva de la empresa se desarrollará a través de alguna de las modalidades previstas en el capítulo III de este real decreto.”*

“Artículo 2. Plan de prevención de riesgos laborales

- El Plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales.

El Plan de prevención de riesgos laborales debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus trabajadores.

- El Plan de prevención de riesgos laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes elementos:

a. La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.

b. La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.

c. La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.

d. La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.

e. La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.

- Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, que el empresario deberá realizar en la forma que se determina en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en los artículos siguientes de la presente disposición.

- Las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades del anexo I podrán reflejar en un único documento el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

Este documento será de extensión reducida y fácil comprensión, deberá estar plenamente adaptado a la actividad y tamaño de la empresa y establecerá las medidas operativas pertinentes para realizar la integración de la prevención en la actividad de la empresa, los puestos de trabajo con riesgo y las medidas concretas para evitarlos o reducirlos, jerarquizadas en función del nivel de riesgos, así como el plazo para su ejecución.”

Esta obligación de integración por parte de las empresas puede resultar genérica, rica en múltiples interpretaciones, tanto en esta frase como el resto del articulado. Con la integración se consigue que una parte de algo forme parte de un todo. Se interpreta que la integración de la PRL debe estar dentro del sistema de gestión de la empresa, la prevención como otra actividad más que desarrolla. La prevención sería la parte, y el resultado de la fusión con el sistema de la empresa sería el todo.

5.2. SISTEMAS DE GESTIÓN

El principal motivo de constitución de una empresa es la producción de un bien con el que obtener beneficios, y el resultado es el producto que vende. Cualquier empresa, aunque no sea consciente de ello, para la obtención de ese producto tiene un sistema productivo. Este sistema podrá estar mejor o peor desarrollado, elaborado o documentado, pero ninguna empresa puede prescindir de él. En ocasiones, las organizaciones pueden pensar que no disponen de un sistema de gestión, por la pequeña dimensión de la empresa, envergadura del trabajo, etc. En otras situaciones es posible que su producción sea tan compleja que su sistema de gestión sea igualmente complejo. O por el contrario pueden darse organizaciones con un sistema productivo complejo su sistema de gestión sea sencillo.

El mundo empresarial es muy diverso y complejo. Existen multitud de diferentes tipologías de empresas, donde algunas fabricarán bienes materiales que formarán parte de otros productos que a su vez formarán parte de otros, etc. O bien se puede encontrar con empresas que lo que produzcan sea la dedicación de su personal, a prestar un servicio.

Los ejemplos de tipos de empresas pueden ser múltiples, pero si hay algo en común para que funcionen, y es que todas poseen un sistema de gestión donde se establece como desarrollan su labor.

Cada vez existen más empresas que consideran que para generar calidad en el producto que fabrican o venden es necesario mejorar su sistema productivo y para conseguirlo es necesario empezar a cambiar su sistema de gestión de la empresa.

Desde mediados del siglo XX empezó en Japón una revolución en este sentido. Japón, país que está formado por un archipiélago relativamente aislado, con pocos recursos y materia prima, gran parte de sus bienes de consumos provenían de la exportación, y por el contrario los productos que fabricaban en sus factorías no tenían la suficiente calidad para venderlos al exterior. Su cuerpo empresarial se dio cuenta que la calidad de sus productos tenía que aumentar, si querían competir con la producción mundial en un sistema global, pero los costes de producción no debían ser demasiados altos si querían aumentar los beneficios. Así que las empresas japonesas comenzaron a implantar una nueva metodología de gestión de la empresa y sistemas de gestión de la calidad (Deming, 1989). W. Edwards Deming junto con Joseph Juran, a principios de la década de los 50 comenzaron a introducir técnicas nuevas e ideas sobre calidad que eran desconocidas en el resto del mundo. Se inició la etapa de aseguramiento de la calidad. Junto con las JUSA (Unión Japonesa de Científicos e Ingenieros) introdujeron los cambios necesarios para mejorar la calidad de los productos que manufacturaban, con objeto de disminuir costes, satisfacer al cliente y lograr un nivel de competitividad acorde al mercado existente.

Desde entonces hasta ahora el concepto de sistemas de gestión de la calidad ha ido avanzando e imponiéndose en el mercado existente diferentes normas que se han estandarizado para mejorar sus sistemas de calidad como es el caso de la norma ISO 9000.

La norma ISO 9000 define “*Sistema como conjunto de elementos mutuamente relacionadas entre sí y gestión como actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización*”. Por tanto un Sistema de Gestión es un conjunto de elementos relacionados entre sí mediante actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización.

En una organización podrán existir varios sistemas de gestión, en función de las necesidades de la empresa:

- Sistema de gestión de la calidad.
- Sistema de gestión financiera.
- Sistema de gestión medioambiental.
- Sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.
-

60

¿Qué quiere decir la legislación española con el objetivo de integración de la PRL en el sistema de gestión de la empresa?

El sistema de gestión de las empresas puede englobar otros subsistemas y en función de la tipología de empresa podrá tener más o menos subsistemas de gestión.

La integración consistirá en la interrelación que debe existir entre los distintos subsistemas que forman el sistema de gestión de la empresa. La PRL por tanto debe ser un subsistema de gestión de la empresa, y debe formar parte de ese todo que es el sistema de gestión empresarial.

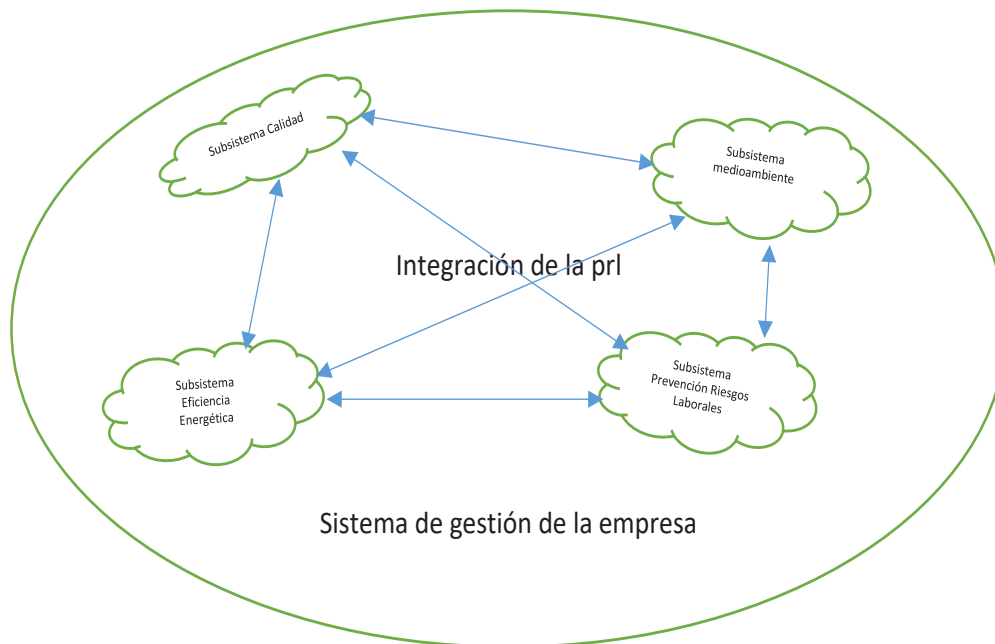


Figura 05.01. Sistema de gestión de la empresa. Elaboración propia

El PPRL debe ser el documento donde se desarrolle el subsistema de PRL y se constituya como un todo que forme el sistema de gestión de la empresa. Para ello este artículo implica que dicha integración debe realizarse en el “conjunto de actividades” y los diferentes niveles “jerárquicos” que constituye la empresa.

Existen multitud de empresas en el tejido empresarial español y a todas les aplica la ley de PRL. Cada empresa dispone de un sistema productivo y todas las actividades que desarrollen o ejecuten los trabajadores deben tener integrados todos los objetivos de los sistemas, entre los que se encuentran los perseguidos por la PRL.

61

5.3. LA ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN

5.3.1. CONCEPTO DE EMPRESA COMO ORGANIZACIÓN

Para continuar con el análisis de la integración de la PRL de una empresa es necesario desarrollar brevemente el concepto de empresa.

Toda empresa tiene categoría de organización, pero no toda organización tiene categoría de empresa. Una empresa tiene por naturaleza un fin lucrativo.

La definición de empresa como organización según E. Bueno (Bueno Campos, 2007) es “conjunto de personas con los medios necesarios y adecuados que se relacionan entre sí y funcionan para alcanzar una finalidad determinada que en el caso de las empresas es lucrativa”. Las organizaciones como empresas son sistemas sociotécnicos abiertos y que están formados por cinco elementos principales:

- Sistema o aspecto técnico.

- Sistema o aspecto humano.
- Sistema o aspecto de dirección.
- Sistema o aspecto cultural.
- Sistema o aspecto político o de poder.

Estos sistemas están relacionado entre sí para la consecución de un fin común relacionándose con el entorno.

Las organizaciones según este autor se pueden clasificar desde el punto de vista de dos enfoques:

- Macroorganización.
- Microorganización.

5.3.1.1. ENFOQUE DE LA MACROORGANIZACIÓN

En las organizaciones existen tres tipos de variables: las causales, las de diseño y las resultantes.

Las variables causales, dentro de una macroorganización, serían variables de contexto y entre estas variables se encontrarían:

- El entorno. Es el medio en el que se encuentra la empresa y desarrolla su actividad.
- El sector. Sector productivo donde desarrolla la actividad.
- La tecnología. Medios de los que disponen para desarrollar su trabajo.
- El tamaño. Microempresa, pequeña empresa, mediana empresa y gran empresa.
- La antigüedad. Años que la empresa se encuentra desarrollando su actividad.

Más adelante se revelará como el enfoque macroorganizativo está también muy relacionado con la integración de la PRL.

Otra de las variables que E. Bueno tiene en cuenta desde este enfoque es el diseño de la organización entre las que se encuentran:

- Estructura organizativa.
- Sistemas por flujos.
- Procesos o conjuntos de actividades estructuradas.

Este enfoque macroorganizativo teniendo en cuenta las variables causales se obtienen unas variables resultantes. Esta variable en este caso es la Eficiencia Organizativa, entre las que se encuentran:

- La eficiencia productiva.
- Satisfacción de los partícipes.
- Adaptación y aprendizaje (desarrollo organizativo).

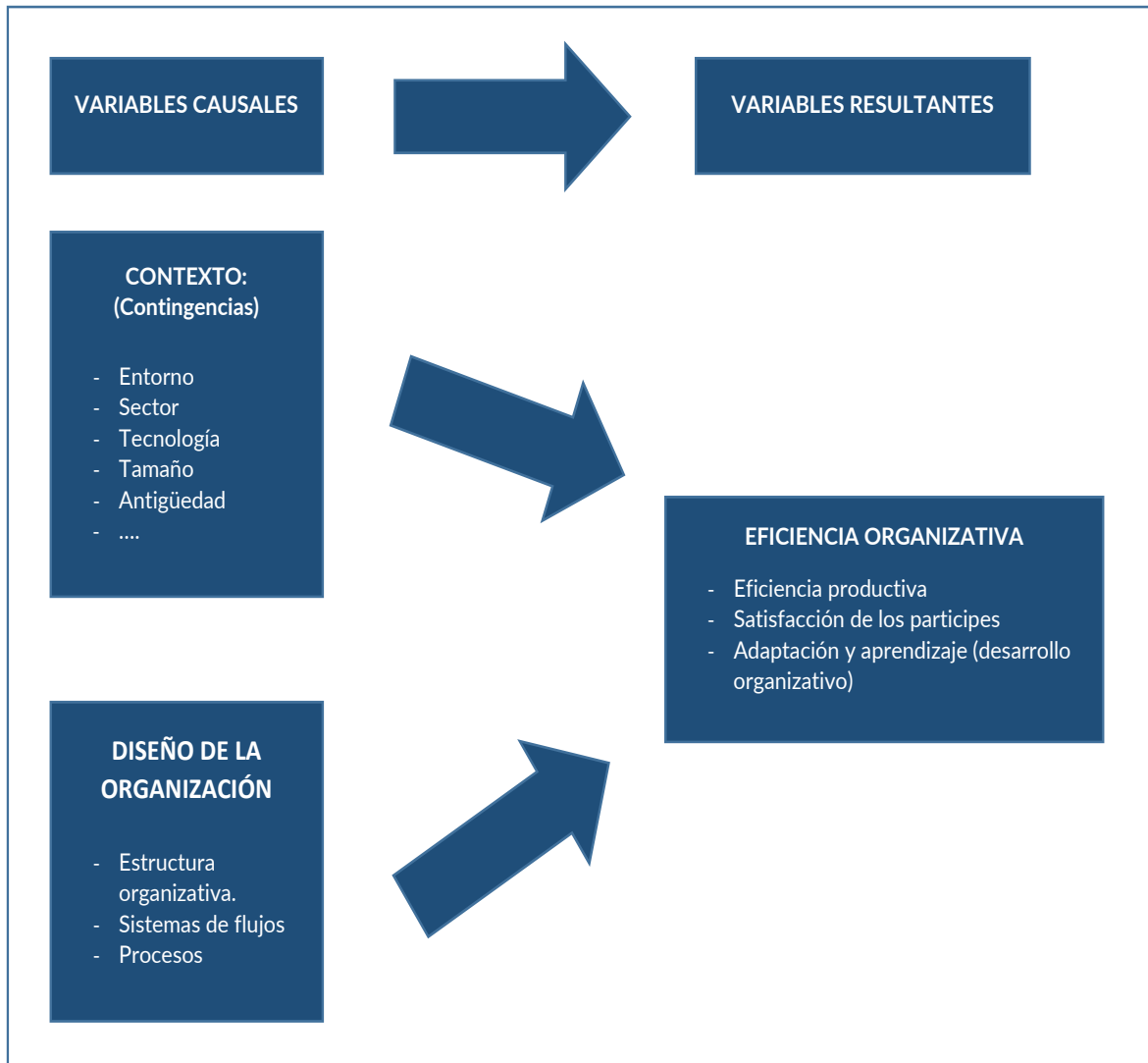


Figura 05.02. Variables de la Macroorganización establecidas por Eduardo Bueno (Bueno Campos, 2007)

5.3.2.1. ENFOQUE DE LA MICROORGANIZATIVO

A igual que en el enfoque macroorganizativo, a través de unas variables causales se consiguen unas variables resultantes.

Las variables causales se dividen en aspectos personales y aspectos organizativos.

Aspectos personales:

- Actitudes.
- Aptitudes.
- Habilidades.
- Expectativas.
- Valores.

Aspectos organizativos:

- Cultura organizativa.
- Clima laboral.
- Estilo de dirección.
- Diseño de puestos y tareas.
- Sistemas de retribución y recompensas.

Obteniendo la variable resultante – Comportamiento a través de la:

- Satisfacción personal.
- Rendimiento y capacidades.
- Vinculación y compromiso.
- Aprendizaje organizativo.

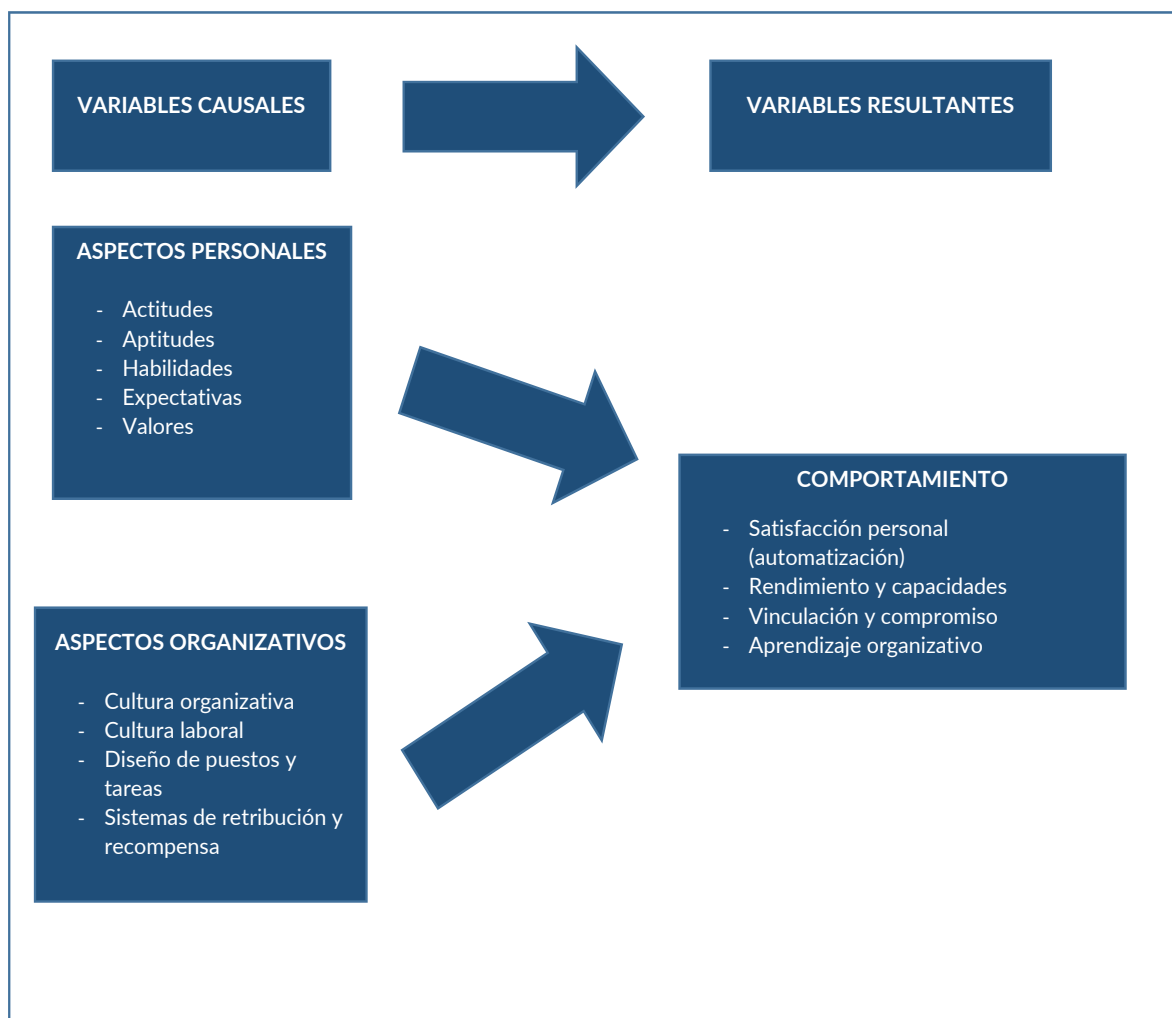


Figura 05.03. Variables de la Microorganización establecidas por Eduardo Bueno (Bueno Campos, 2007)

Estos dos enfoques lo tienen todas las empresas, independientemente de su tamaño, actividad productiva y cualquier otro factor que las diferencien entre ellas. Esta forma de clasificar las empresas desde los enfoques macroorganizativos y microorganizativos está muy relacionadas con la efectividad de la integración de la PRL como se comprobará a lo largo de esta Tesis Doctoral.

Otra forma de clasificar a las organizaciones son:

- Organización formal.
 - o Deliberadamente planificada.
 - o Gran importancia en la coordinación de actividades.
 - o Estructurada jerárquicamente con objetivos establecidos, especificación de tareas y relaciones de autoridad y responsabilidad definidas.
- Organización informal.
 - o Flexible y poco estructurada.
 - o Relaciones, en parte, indefinidas.
 - o Existencia de grado de libertad en la actuación de los miembros (espontaneidad).

Otra manera de ver las organizaciones es desde el punto de vista humano, como grupos sociales donde las personas se interrelacionan. Según Van Aken "una organización es un grupo de seres humanos que combinan su actividades a través de una red relativamente estable de relaciones sociales".

Por otro lado McKelvey 1981 la organización se apoya en dos aspectos:

- Uno de carácter interno, constituido por el grupo humano.
- Otro de carácter externo, que sería el entorno que lo rodea.

La empresa como organización por tanto es un sistema sociotécnico abierto. Y se componen de cinco subsistemas: Sistema Técnico, El sistema humano, Sistema de dirección, Sistema Cultural y Sistema Político.

Por otro lado la empresa es un sistema complejo basado en el conocimiento, y se entienden tres tipos de complejidades aplicable a la empresa (Daft 1992):

- La complejidad vertical, en función del número de niveles jerárquicos de la organización.
- La complejidad horizontal, que depende del número de departamentos que tiene la empresa.
- La complejidad espacial en función de centros de trabajo que disponga la empresa.

Para establecer los diferentes niveles jerárquicos se debe comenzar a mencionar que es el **diseño de la organización** (Bueno Campos, 2007): *"Es el proceso que permite definir la estructura de la organización o forma de ordenar y formalizar el conjunto de relaciones de flujos de autoridad, de decisiones y de establecer los niveles jerárquicos en que estas se ponen en práctica para lograr la adecuada comunicación y coordinación entre sus componentes y con el objeto de que las funciones desarrolladas respondan a un plan común que se persigue"*. Tres acciones son las que hay que tener en cuenta para el diseño de la organización:

- Establecer los objetivos de la organización.
- Estudio de la autoridad para establecer los niveles jerárquicos.
- Establecer un proceso de decisión que cada miembro elija en función de responsabilidades, cualidades y formación e información recibidas.

E. Bueno establece cuatro preguntas que deben tenerse en cuenta en el diseño de la organización.

1. ¿Qué hace la empresa?
2. ¿Dónde lo hace?
3. ¿Cómo lo hace?
4. ¿Quién lo hace?

Respondiendo a estas cuatro preguntas se puede comenzar a elaborar el organigrama de la empresa.

Una vez analizado el conjunto de la empresa se retoma su relación con el PPRL.

Se ha definido que es un sistema de gestión, y que está compuesto por diferentes subsistemas. A su vez se ha precisado que es la integración y se ha desarrollado brevemente el concepto de empresa como organización para establecer los niveles jerárquicos de la misma.

Es por tanto fundamental que para conseguir la correcta integración de la PRL dentro del sistema de gestión de la empresa se deba:

1. Conocer el diseño de la organización.
2. Establecer las líneas jerárquicas de la organización.
3. Conocer y establecer el sistema de gestión de la empresa así como los diferentes subsistemas de gestión que esta disponga.
4. Establecer herramientas para la integración de los tres puntos anteriores en un documento que será el PPRL.

5.4. LA JERARQUIZACIÓN

Para establecer el diseño de la organización en primer lugar habrá que realizar las cuatro preguntas anteriormente descritas, haciendo más hincapié en la pregunta “¿quién lo hace?”. Así mismo, ya se comentó acerca de la ordenación de las empresas; sería la división vertical la que más interesa, en este caso, ya que es la que atiende a la jerarquización.

66

Para valorar la jerarquía de la empresa hay que empezar por preguntarse quien ejerce esos puestos con autoridad. Según E. Bueno, define autoridad como “Poder legal o legítimo que da derecho a mandar o a actuar sobre un grupo de personas. Actualmente se prefiere denominar Liderazgo” y por otro lado jerarquía es definido como “Creación de diferentes niveles ordenados donde se desarrolla el principio de autoridad y permite la responsabilidad y el control del flujo de trabajo”. Pero dentro del diseño vertical de las empresas también se encuentran otros niveles que E. Bueno determina como derivados de los dos anteriores:

- Unidad de dirección.
- Unidad de mando.
- Ángulo de autoridad o de control.
- Especialización en vertical.
- Delegación.
- Descentralización.

Unidad de dirección: Establecer la “dirección única” o de una “función empresarial” que determina el devenir de la empresa marcando objetivos.

Unidad de mando: Un subordinado depende de un jefe ante el que es responsable. Es posible que pueda tener varios jefes.

Ángulo de autoridad o de control: El número de personas que dependen de un superior.

Especialización en vertical: Cada trabajador destina sus habilidades a desarrollar el trabajo encomendado. Es el último escalafón en la distribución de la autoridad dentro de los niveles jerárquicos.

Delegación: Relativo al reparto de la autoridad. Esta delegación puede realizarse por escrito o no, pudiendo ser por tanto formal o informal. Es importante destacar que la responsabilidad del que delega no es posible. En última instancia el responsable es el que delega en la persona que realiza el trabajo.

Descentralización: Distribución de la autoridad o del poder para tomar decisiones de manera formal y permanente en distintos niveles y funciones de la estructura organizativa.

Es necesario incluir la estructura organizativa de la empresa dentro del plan de prevención, ya que, según la definición, se fijan las funciones que desempeñan cada uno y de las cuales derivarán las responsabilidades.

Otra forma de establecer la estructura de una organización es como la establece Mintzberg (Mintzberg, 2005), lo que llamaba "las cinco partes fundamentales de la organización":

- Dirección técnica.
- Mandos intermedios.
- Departamentos técnicos.
- Departamentos asesores.
- Núcleo de operaciones.

5.5. DESIGNACIÓN DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

Definir funciones dentro de una empresa es fundamental para la organización del trabajo. Según Mintzberg la organización del trabajo podría realizarse mediante:

- Adaptación mutua.
- Supervisión directa.
- Normalización de los procesos de trabajo.
- Normalización de los resultados.
- Normalización de las habilidades.

Cada empresa podrá tener una o varias de estas modalidades integradas dentro de su organización, pero también estará íntimamente relacionado con el tamaño de la misma.

Una empresa que se organiza mediante la adaptación mutua establece la coordinación mediante una comunicación informal. Cada uno es responsable de lo que está haciendo. Esta forma de trabajar se suele dar de forma más habitual dentro de las organizaciones de menor tamaño.

Conforme la organización va aumentando en complejidad se puede encontrar la supervisión directa donde ya existe la figura de un responsable de los trabajos.

Otra forma de organizar los trabajos es mediante la normalización de los procesos de trabajo. Esto es, se asignan tareas a cada miembro de la organización normalizando los procesos de trabajo, es decir cada trabajador sabe en cada momento cómo y qué tarea ejecutar. Si se da más importancia

al producto obtenido al final del proceso, se está priorizando la normalización de los resultados. En cambio la normalización de las habilidades está más relacionada con la división de los trabajadores en función de la capacitación.

Todas las empresas, conforme van creciendo debe pasar por todos los estadios aquí mencionados, y todas las organizaciones deben estar lideradas. El liderazgo por tanto se obtiene al asumir las funciones derivadas de sus responsabilidades.

Dentro del escalafón más bajo de una empresa, el núcleo de operaciones, entre sus responsabilidades estará el ejecutar la tarea encomendada de la forma más eficaz posible, y cuando se menciona la palabra eficaz también se está incluyendo de la forma más segura para su salud.

Conforme se sube en niveles jerárquicos se van atribuyendo funciones a los líderes. Una de las funciones es una especie de “responsabilidad subsidiaria”. El líder es responsable de que su subordinado realice la tarea encomendada de esa manera eficaz. Y mientras que la atribución de funciones va bajando en la estructura organizativa la responsabilidad va subiendo hasta llegar al máximo responsable.

Por ejemplo. Si un operario se equivoca en la fabricación de un vehículo, ese operario es su responsabilidad hacerlo bien, pero a quien le va a pedir responsabilidad el posterior usuario de ese vehículo no es al trabajador, será a los niveles superiores.

Por tanto, finalmente, se estaría hablando que la responsabilidad podría tener un carácter cíclico.

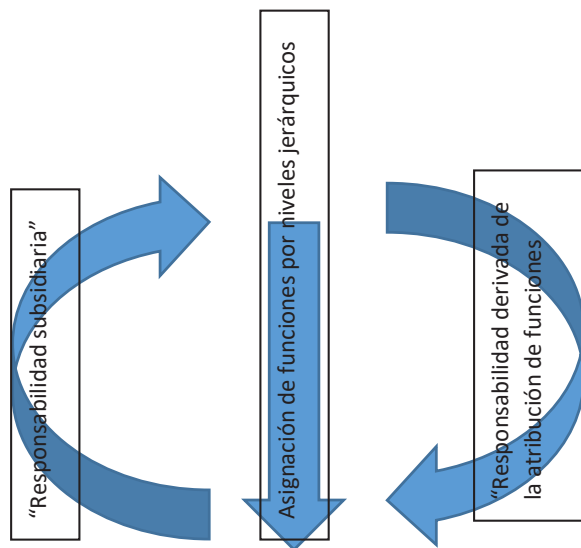


Figura 05.04. Carácter cíclico de las responsabilidades. Elaboración propia.

Cuando se habla de PRL desgraciadamente se debe hablar de responsabilidad subsidiaria. Siempre que hay un accidentado la justicia tiene que buscar “responsables” partiendo de la base que todos los accidentes de trabajo son evitables. Mediante la aplicación de la justicia se intenta resarcir del daño producido por el accidente.

Mediante la asignación de funciones en materia de PRL a todos los integrantes de la organización se establece otro medio con el que conseguir la integración de la PRL dentro de la empresa.

Esa asignación de funciones en materia preventiva debe hacerse atendiendo a niveles jerárquicos. Empezando por la dirección de la empresa, que es la que debe atribuir esas asignación (el ápice estratégico según Mintzberg), la dirección es la cabeza visible de la empresa y si esta falla en esta cuestión, el efecto dominó en el resto de la organización es evidente destruyendo la integración. La dirección por tanto debe estar totalmente implicada cuando se habla de PRL. El cumplimiento de esas funciones conlleva a la responsabilidad del cumplimiento de las mismas. Se es responsable de algo cuando tienes el cometido de hacer que está obligado de hacer por asunción propia o ajena. La asignación de funciones y responsabilidades terminarían con la destinada al núcleo de operaciones.

5.6. LOS PROCESOS, LOS PROCEDIMIENTOS Y LAS PRÁCTICAS

Una vez establecida la estructura organizativa, la norma alienta a la empresa a establecer los procesos, los procedimientos y las prácticas.

Está muy extendida en la actualidad la idea sobre en que consiste un proceso y un procedimiento (Lucas Ruiz, 2009), definiéndose en las normas de calidad que cada vez más empresas las aplican. En cambio no es tan conocido el término de prácticas.

Según la norma ISO 9000 se define proceso como *“Conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados”*. Dentro de la industria de la construcción se estaría hablando del proceso de construcción de un edificio. Pero este proceso está alimentado a su vez de muchos otros procesos de construcción, como puede ser el proceso de ejecución de la cimentación, pilares, estructuras, y estos a su vez puede que hayan sido alimentados por otros procesos de producción. Con la consecución de distintos procesos se puede seguir hasta que se llega a la materia prima o primer elemento necesario para la ejecución del primer proceso.

El disponer de una entrada para obtener una salida es un acto que se debe elaborar mediante un procedimiento. Según la UNE ISO 9000:2015 (AENOR, 2015) define procedimiento como *“Forma especificada para llevar a cabo una actividad o un proceso”*. David Hoyle (Hoyle & Thompson, 2005) establece que *“un procedimiento es la manera en que uno trabaja para llevar a cabo una tarea”* por tanto un procedimiento no busca tan solo el resultado, el procedimiento determina que se debe hacer para llegar al resultado que se desea. Cuando lo que se está buscando únicamente es el resultado lo se consigue dando instrucciones de como hacerlo, y no de cómo se tiene que hacer. Normalmente los procedimientos contienen instrucciones que indican como se tiene que hacer el trabajo de manera que estas instrucciones formen una secuencia.

Es muy habitual encontrar problemas a la hora de distinguir lo que es un proceso de lo que es un procedimiento. Un proceso, por ejemplo, puede ser claramente la ejecución de una placa de cartón yeso y un procedimiento puede ser la ejecución de una placa de cartón yeso. ¿Y cómo se consigue distinguirlos? Tienen el mismo nombre pero en el caso del proceso están las entradas que son los recursos necesarios para la obtención de este producto y en el caso del procedimiento lo que se obtiene son las instrucciones de cómo se fabrica.

Hoyle establece diferencias entre procesos y procedimientos:

Procedimientos	Procesos
Los procedimientos están impulsados por la finalización de la tarea.	Los procesos están impulsados por la ejecución de un resultado deseado
Los procedimientos se implementan.	Los procesos se operan y gestionan.
Los pasos del procedimiento pueden ser realizados por diferentes personas en diferentes departamentos con diferentes objetivos.	Las fases del proceso pueden ser realizadas por diferentes personas pero con los mismos objetivos, los departamentos no importan.
Los procedimientos son discontinuos.	Los procesos llegan a una conclusión.
Los procedimientos se centran en la satisfacción de las normas.	Los procesos se centran en la satisfacción de las partes interesadas.
Los procedimientos definen la secuencia de pasos para ejecutar una tarea.	Los procesos transforman las entradas en salidas mediante el uso de recursos.
Los procedimientos están regulados por personas.	Los procesos están impulsados por fuerzas físicas las cuales pueden ser humanas.
Los procedimientos pueden usarse para procesar información.	La información se procesa al usar un procedimiento.
Los procedimientos existen, son estáticos.	Los procesos se comportan, son dinámicos.
Los procedimientos que hacen que la gente tome medidas y decisiones.	Los procesos hacen que ocurran cosas.

Tabla 1. Diferencias entre procesos y procedimientos según Hoyle (Hoyle & Thompson, 2005)

En ocasiones existen procedimientos que por su rutina o simplicidad de ejecución no se redactan, pero eso no implica que no se implementen a la hora de realizar una actividad. No debe ser necesario establecer un procedimiento de cómo clavar una puntilla cuando se está construyendo un encofrado de madera. Podrá existir el procedimiento de cómo se tiene que ejecutar el encofrado, haciendo una relación de los materiales necesarios, como se tienen que disponer y donde se tienen que colocar las puntillas e incluso su número, pero el cómo se clava la puntilla estaría dentro de la formación del propio trabajador. Este es un ejemplo sencillo, pero se puede encontrar en los procesos diferentes actividades, que se hacen de forma rutinaria, sin que existan procedimientos que las desarrollen, y no por ello se dejan de realizar la producción.

Con relación a la definición de prácticas, en el documento directrices básicas para la integración de la prevención de los riesgos laborales en las obras de construcción (INSHT, 2013) se indica que generalmente se entiende como prácticas los procedimientos no escritos.

Ahora bien, en los planes de prevención de las empresas, según la LPRL hay que hacer referencia a las prácticas e integrarlas dentro del sistema de gestión de la empresa. Es decir, hay que integrarlas pero sin tener datos de todas las prácticas. Entonces, donde se produce la integración de la PRL es en la ER, donde esta debe realizar estudiando y analizando cada uno de los puestos de trabajo debiendo observar las prácticas que se desarrollan y evaluarlas.

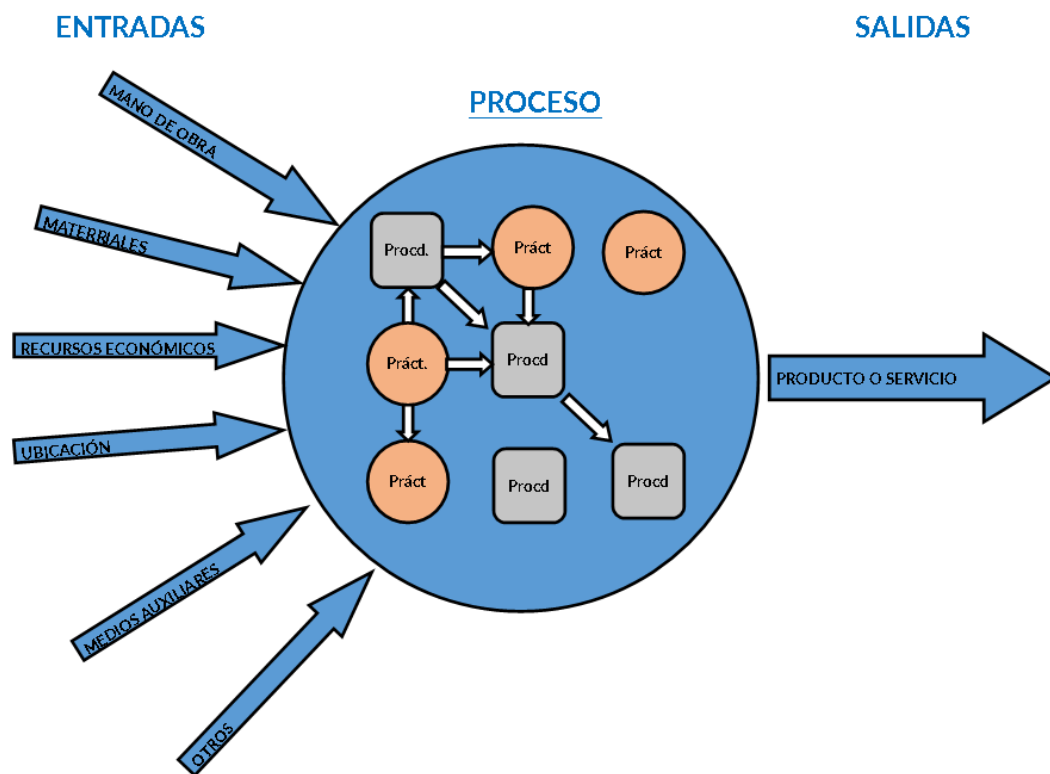
Sería muy complicado implantar un sistema de gestión y un plan de prevención atendiendo a todos y cada uno de los procesos de cada actividad que ejecuta una empresa de construcción.

Los sistemas de gestión se implantan teniendo como objetivos optimizar el desarrollo de los distintos procesos y por tanto los productos que realiza la organización. También deben ahorrar costes cuando esa organización es una empresa, que quiere conseguir el máximo beneficio. En cambio no es extraño que en numerosas empresas cuando lo llevan a cabo, ocasionen más trabajo, tiempo y dinero de lo esperado. Cuando esto ocurre el sistema de gestión es un elemento más del sistema de producción y en vez de facilitar el trabajo lo que se crea dentro del sistema son otros

elementos o partes que tienen que alimentarlo, por lo tanto consumiendo recursos y empeorando la calidad de la gestión de la empresa. En estos casos, los trabajadores ahora además de realizar su trabajo habitual para el que dedicaban un cierto tiempo, cuando se ponen a aplicar procedimientos de trabajo y tienen que alimentar el sistema, la alimentación puede llegar a ser tan tediosa que su aplicación le requiere más tiempo del que estaba necesitando antes de la implantación, con lo que no se consigue el beneficio buscado.

Los planes de PRL, como medio para conseguir la integración de la prevención dentro del sistema de gestión de la empresa deben incluir:

- Los procesos. La búsqueda de un resultado a través de entradas y salidas.
- Los procedimientos. En número suficiente sin que la aplicación de los mismos haga inviable el sistema.
- Las prácticas. Como son procedimientos no escritos no puede establecerse dentro de este documento como tales, sin hacer mención a que estas deberán ser tenidas en cuenta en la evaluación de riesgos.



71

Figura 05.05. Representación de un proceso de trabajo. Elaboración propia

Como se observa en la imagen, dentro de los procesos se sitúan las prácticas y los procedimientos, donde tienen entradas y salidas. Las entradas en las organizaciones suelen ser los recursos materiales, recursos humanos, equipos o maquinaria de procesado, recursos económicos, centros de trabajo, etc, todos fundamentales para que a través de los procedimientos y las prácticas estas obtengan los resultados, el producto o el servicio. Este resultado podrá alimentar a su vez a otros procesos, o bien dentro de la misma empresa o de otras empresas.

5.7. LA EVALUACIÓN DE RIESGO Y LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA COMO HERRAMIENTAS INTEGRADORAS DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El artículo 16 de la LPRL establece que la evaluación de riesgos laborales (ER) y la planificación de la actividad preventiva (PAP) son los medios necesarios para la puesta en marcha dentro de la organización del PPRL.

En la ER se han identificado todos los riesgos de los diferentes puestos de trabajo que tenga la empresa de las diferentes actividades que desarrollen, y tendrán una valoración con el fin de eliminarlo o disminuir la consecuencia del riesgo estableciendo diferentes medidas de protección. Estas medidas de protección deben recogerse dentro de la PAP de la empresa, donde el empresario deberá determinar los recursos necesarios y el plazo para la aplicación de las medidas a adoptar. Pero con tan solo con la elaboración de la ER y la PAP es imposible establecer una correcta integración de la PRL en el sistema de gestión de la empresa, para lo que habrá que establecer mecanismos para que estos documentos realmente sirvan como herramientas integradoras de la PRL.

Las ER las suelen elaborar los técnicos de prevención en la mayoría de empresas, aunque la norma habilite también al empresario. Aunque debe ser un elemento de consulta por parte de todos los trabajadores, pero en ocasiones la terminología utilizada en la misma impide que el conocimiento del contenido llegue al trabajador. Con la PAP ocurriría algo similar. Entonces si la ER y la PAP no es fácil llegar al trabajador ¿cómo se consigue que se pueda integrar la prevención dentro de la empresa?

Existen diferentes recursos que se pueden utilizar para completar la información obtenida de la ER y la PAP:

- El comité de seguridad y salud a través de sus delegados de prevención.
- Información de los riesgos derivados de su puestos de trabajo y que han sido descritos en la ER.
- Formación de los trabajadores en función de los riesgos reflejados en la ER.
- Implicación de todos los niveles jerárquicos en la integración.
- Comunicación horizontal y vertical.

72

En el comité de seguridad y salud (CSS) están representados por un lado los trabajadores a través de los delegados de prevención y en igual número representantes de la empresa. Así mismo a través de las reuniones que se celebren en el periodo establecido de reunión se debatirán temas concernientes a la seguridad y salud. La ley indica que en el comité *"...se debatirán antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva."*

Además el CSS tiene competencias para proponer mejoras en las condiciones de seguridad y salud de la empresa poniéndola en conocimiento del empresario así como señalar las deficiencias que puedan existir en la organización.

Los delegados de prevención además de tener acceso a la ER al igual que cada trabajador, tiene el derecho de acompañar a los delegados de prevención cuando estos realizan la ER y deben estar informados en todo momento por la organización, sobre todo lo acontezca en materia de seguridad y salud en la empresa. Una vez realizada la ER, se elabora la PAP, y esta deberá ser

llevada al comité de seguridad y salud junto con la ER para su análisis y establecer el grado de cumplimiento de la misma y su funcionalidad.

5.8. INFORMACIÓN DE RIESGOS

El empresario tiene la obligación de informar al trabajador de los riesgos a los que está sometido por el desempeño de su actividad así como las medidas preventivas para la minimización del riesgo. Dentro de una organización todos son trabajadores independientemente del nivel en la jerarquía y grado de autoridad que tenga en la misma. Por tanto la LPRL afecta y de igual forma a todos, y todos deben recibir información de los riesgos.

Conforme se sube niveles jerárquicos dentro de la organización, los grados superiores deben conocer además de los riesgos a los que estos están sometidos también deben disponer de la información de los riesgos de su subordinado, trasladando esa información a puestos de trabajo de niveles subordinados.

Como se ha comentado anteriormente conforme se sube niveles jerárquicos se asumen responsabilidades de los daños que puedan sufrir los subordinados.

La formación en materia de PRL es instrumento fundamental para la integración de la PRL junto con la información de los riesgos. Esta formación variará en función de su puesto de trabajo y derivado de los riesgos extraídos de su ER. Esta formación debe ser general y específica. Por otro lado, también en los distintos puestos de trabajo, de niveles jerárquicos superiores deben ser la adecuada a su actividad pero en este caso no debe recibir la formación de sus subordinados.

La formación, como herramienta integradora de la prevención de todos los niveles jerárquicos, no debe ser exclusiva de los riesgos derivados de su ER. En las organizaciones se debe potenciar una cultura preventiva acorde con la formación, no solo de los riesgos, sino a su vez fomentar la empatía con los riesgos a los que están expuestos los demás integrantes de la organización, tanto a niveles jerárquicos inferiores como superiores. Se debe conseguir que la formación que se reciba, así como su cultura preventiva de los trabajadores, sea conforme al puesto que ocupa y conociendo que tipo de formación se imparte a los diferentes niveles subordinados.

5.9. ASIGNACIÓN DE RECURSOS

73

Para conseguir la integración de la prevención a través del PPRL la organización debe poner a disposición de diferentes recursos que lo hagan posible, de los cuales los más habituales son:

- Recursos económicos.
- Recursos humanos.
- Recursos materiales.
- Lugares de trabajo.
- Agentes externos a la empresa.

Recursos económicos

Pueden ser los de mayor importancia. No se puede implantar un sistema de gestión en materia de prevención si anteriormente no se han dispuestos partidas económicas para ello. De esta asignación dependerán los demás.

Recursos humanos

Dentro de las empresas deberán existir trabajadores destinados a la implantación del PPRL en el sistema de gestión.

Los trabajadores que formen parte de esta asignación de recursos serán:

- Delegados de prevención.
- Técnicos de PRL.
- Responsables de los sistemas de gestión.
- Recursos preventivos.
- Personal de control de accesos.
- Coordinaciones de actividades empresariales.
-

Recursos materiales

Dentro de los recursos materiales se incluyen los equipos de protecciones colectivas e individuales a utilizar durante el proceso productivo de la empresa.

Los medios auxiliares y maquinaria no podrían pertenecer a este grupo ya que estarían más relacionados con el sistema productivo de la empresa. En cambio sí tendrían que incluirse cuando estos deban sufrir modificaciones en materia de seguridad y salud. Por ejemplo una maquinaria en la que por cambios en el proceso productivo sea necesaria esa modificación y sean afectadas las protecciones que estas disponen. En este caso se podrían incluir dentro de los recursos materiales aquellas medidas que deban adoptarse para proteger al trabajador, ya sea incorporándole protecciones, realizando las inspecciones oportunas o bien certificando el equipo con la nueva configuración en cumplimiento del Real Decreto 1215/97 de seguridad en máquinas (España, 1997b).

5.10. AGENTES EXTERNOS A LA EMPRESA

74

En muchas ocasiones la empresa no disponen de todos los recursos necesarios para la implantación del PPRL es por ello que tendrán que buscarlos fuera de ella. Se podrá encontrar por tanto con agentes externos a la empresa que prestan servicio a la misma. Estos podrán coincidir con algunos de los recursos humanos ya mencionados que van en función del tamaño de la empresa. Estos recursos serán:

- Servicios de prevención ajenos. Formados por técnicos de prevención con especialidades que no dispongan dentro de la empresa.
- Recursos preventivos. Esta figura en ocasiones es subcontratada por las empresas.
- Investigadores de accidentes. Cuando los conocimientos de los técnicos propios de la empresa no sean suficiente por la especialidad del accidente o bien porque no dispongan de técnicos en la organización.
- Asistencias técnicas en materia de seguridad y salud o PRL.

5.11. LA POLÍTICA EMPRESARIAL EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

A partir del Real Decreto 39/1997 (España, 1997a), concretamente en los artículos 1º y 2º se sientan las bases y desarrollan la forma de llevar a cabo la integración de la PRL y la política que deben seguir las empresas.

El artículo 1º “Integración de la actividad preventiva en la empresa”, donde el legislador establece el concepto integrador vuelva a dotar de esa responsabilidad al PPRL y que para que se produzca la integración de la PRL el legislador estima que se deben dar las siguientes condiciones:

- La PRL debe proyectarse en los procesos técnicos.
- La PRL debe proyectarse en la organización del trabajo.
- La PRL debe proyectarse en las condiciones en las que se organice el trabajo.
- Atribuir y asumir por todos los niveles jerárquicos a incluir en la PRL:
 - o Cualquier actividad que realicen u ordenen.
 - o Las decisiones que adopten.
- Los trabajadores y representantes deberán contribuir a la integración mediante su participación.
- Mediante la adopción de una modalidad preventiva.

En el artículo 2º se desarrolla más profusamente el artículo 16 de la LPRL y es aquí donde el legislador establece en que consiste un PPRL y el contenido.

En primer lugar se establece que el PPRL debe ser un documento que debe reunir las siguientes condiciones:

- Aprobado por la dirección de la empresa.
- Asumido por la organización de la empresa y en concreto por todos los niveles jerárquicos.
- Conocido por todos los trabajadores.

En este documento es donde se establece la política de la organización en materia de PRL, haciendo mención a los objetivos que debe alcanzar la empresa para lo cual la organización asignará recursos de índole técnico, humanos o económicos. Para completar el documento se establecen otros contenidos, destacando los que hasta ahora no se habían comentado en este estado de la cuestión:

- Definición de la estructura organizativa identificando las funciones y responsabilidades de los distintos niveles jerárquicos estableciendo los **cauces de comunicación** entre ellos.
- Organización de la producción identificando los **procesos técnicos**, prácticas y **procedimientos organizativos**. Es necesario conocer la diferencia entre estos procesos y procedimientos y que quiere decir el legislador cuando se refiere a los procedimientos organizativos.
- Establecimiento de la **modalidad preventiva** y los **órganos de representación** de las empresas.

Como último apartado de este artículo el punto 3 establece que para aquellas empresas que tengan como condición tener menos de 50 trabajadores y no realizar trabajos del anexo el PPRL puede ser simplificado. Este apartado fue modificado por el Real Decreto 337/2010 (España, 2010) con objeto de disminuir la carga documental de la prevención en las empresas para que en

vez de utilizar los diferentes tipos de recursos en cuestiones documentales, se empleen en una prevención efectiva.

De las acepciones de la palabra política que aparecen en la rae la acepción 12 es la que más se aproxima al enfoque sobre el que se está trabajando: *“orientaciones o directrices que rigen la actuación de una persona o entidad en un asunto o campo determinado.”* Hoyle indicaba que *“las políticas surgen al formular la pregunta: ¿con que principios guía pretendemos trabajar para conseguir nuestra misión?”*

“Las políticas condiciona el comportamiento de aquellos que toman medidas y decisiones. Expresan los valores e intenciones de la organización y establecen las condiciones que limitan lo que una organización va a hacer o no va a hacer y la manera en que lo va a hacer. Las políticas, por lo tanto, proporcionan la orientación necesaria para asegurar que las medidas y las decisiones se ejecuten de manera que alcancen los objetivos de la organización (Hoyle).”

Se deben determinar metas y objetivos (Ishikawa, 1990) ya que si no se fijan políticas no se pueden establecer metas. La determinación de estas políticas corresponde a la alta dirección y debe estar implantada en todos los niveles jerárquicos de la organización. Corresponden a los distintos subordinados de los diferentes niveles jerárquicos, la distribución de esas políticas y quienes tienen que dar cuenta a los niveles jerárquicos superiores hasta llegar de nuevo a la alta dirección.

La norma OHSAS 18.001 (OHSAS Project Group, 2007) define la política en materia de SST seguridad y salud en el trabajo como *“Intenciones y dirección generales de una organización relacionadas con su desempeño de la SST, como las ha expresado formalmente la alta dirección.”*

Dentro de una organización, la política en materia de calidad será el conjunto de directrices dictadas por la alta dirección de la organización para la obtención de un buen producto o servicio. En materia medioambiental la política irá orientada a evitar el daño al entorno. Y en materia de PRL o Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) el objetivo político se centrará en evitar daños a la salud de los trabajadores. Cada subsistema de gestión que tenga la empresa dispondrá de un apartado de política diferente, pero dentro de un sistema integrado de gestión se establecerá una única política que englobe a todos los subsistemas.

76 Con el establecimiento de una política dentro de un sistema de gestión, se están enumerando los objetivos que la empresa desea cumplir con el fin de disminuir accidentes laborales, mejorar la satisfacción del cliente con la mejora de la calidad, o bien cumplir con el compromiso medioambiental que la empresa haya adquirido, así como con la normativa legal existente en el país para cada una de las materias.

Según el profesor Rubio (Rubio Romero, 2001) la planificación es la actividad crítica para la implantación de la política en PRL de una forma eficaz, y que para conseguirla, se debe establecer de forma organizada y anticipada, las actuaciones que se van a llevar a cabo para alcanzar los objetivos definidos, estableciendo plazos y recursos así como alcance y responsabilidades.

Según la norma UNE 81.905:1996 EX, ya derogada, indica la política tiene que cumplir los siguientes requisitos:

- Establecer un compromiso por parte de la dirección.
- Dirigida hacia toda la organización y especialmente al colectivo de trabajadores.
- Dirigida también a la sociedad.
- Directrices orientadas hacia la disminución de los daños a la salud.

Y que por tanto la política de la organización influirá:

- La toma de decisiones de la organización.
- Asignación de recursos.
- Información, diseño y funcionamiento de los sistemas de trabajo.
- Diseño y suministro de productos y servicios.

En la Ley 25/2009 (España, 2009) se añade un apartado nuevo a este artículo donde establece el objetivo real de la política de la empresa en PRL:

- Promover la integración eficaz de la PRL en el sistema de gestión de la empresa.
- Deberá tener en cuenta las dificultades “específicas” de las medianas y pequeñas empresas.

5.12. LA COMUNICACIÓN EN LA EMPRESA

Ritter (Ritter, 2008) define la comunicación como “la oportunidad de encuentro con el otro” y afirma que “se plantea una amplia gama de posibilidades de interacción en el ámbito social, porque es allí donde tiene su razón de ser, porque es a través de ella como las personas logran el entendimiento, la coordinación y la cooperación que posibilitan el crecimiento y desarrollo de las organizaciones”.

Según Daniel Fernando López Jiménez (López Jiménez & Ocampo Villegas, 2011) “*la finalidad de la comunicación es motivada por cuatro causalidades que determinan su razón primera. En primer lugar, su causa eficiente; segundo, su ente comunicativo; tercero, el sujeto responsable; y cuarto, ¿quién hace qué y para qué?, en nuestro caso, el comunicador organizacional.*”

La comunicación dentro de la empresa es necesaria para que cada trabajador conozca la organización y la función que realiza dentro de la misma. En el reglamento de los servicios de prevención (RSP) establece la necesidad de incluir dentro de los PPRL la comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos de la organización. Los elementos integrantes de la comunicación serán:

- La política.
- Objetivos y metas.
- La estructura organizativa.
- La organización de la producción.
- La organización de la prevención en la empresa.

Los factores de la comunicación son los siguientes:

Emisor: Es quien emite el mensaje, puede ser o no una persona. En una organización todos los integrantes se pueden convertir en emisor.

Receptor: Es quien recibe la información. A igual que en el caso del emisor cualquier persona integrante en la organización puede actuar como receptor.

Canal: Es el medio físico por el que se transmite el mensaje, como internet, teléfono, etc. Tres tipos de canales visual, auditivo o gestual.

Código: Sistema de señales o signos que se usan para transmitir un mensaje, por ejemplo, el inglés, el castellano, el código morse.

Mensaje: Es lo que se quiere transmitir.

Situación o contexto: Es la situación o entorno extralingüístico en el que se desarrolla el acto comunicativo.

Cuando el legislador menciona la necesidad de establecer dentro de la organización los canales de comunicación pretende que la comunicación vaya en dos direcciones, desde niveles jerárquicos superiores a inferiores y viceversa.

La importancia de evitar errores de comunicación es fundamental para la consecución de los objetivos marcados en las políticas. Se distingue entre tres tipos de errores de comunicación (Gryna & Juran, 2007):

- Comunicación omitida. Aunque el error parezca que provenga del trabajador, tiene su origen en una inadecuada comunicación por parte de la dirección.
- Comunicación impedida. Falta de incentivación de la comunicación vertical desde los puestos inferiores a los superiores. El empleado puede decir mucho acerca de los que está haciendo y como se puede mejorar.
- Errores de transmisión. Imperfección de la comunicación humana. Falta de vocabulario preciso, palabras similares, ruido que impide la comunicación oral, etc.

Según Manuel Tessi (Tessi, 2012) la comunicación interna de las empresas ha sido un gran problema en las organizaciones. Los trabajadores de las empresas pueden conocer los objetivos y la política de la empresa pero realmente no la sienten como suya. El objeto de mejorar la comunicación interna dentro de las organizaciones es conseguir que todos los operarios además de conocer los postulados empresariales es su implicación en los fines a lograr y adherirse en su compromiso y comportamiento.

Lo que se pretende conseguir con la comunicación en la organización es la alineación de los trabajadores. La buena comunicación en la organización no pretende que se memorice algo si el trabajador realmente no lo siente, no forma parte de él.

La comunicación interna en la empresa está formada por cuatro instancias del orden de análisis:

1. Disciplinaria. La organización debe conocer con precisión los aportes de la comunicación interna. Para ello tiene que dimensionar de forma coherente que objetivos quiere alcanzar con la comunicación.
2. Metodológica. Establecer modelos de comunicación interna es necesario para establecer herramientas en cada uno de los niveles jerárquicos.
3. Estratégica. Consiste en la planificación de objetivos. Cuando la organización establece objetivos a largo plazo esta comienza a convertir a todos sus niveles jerárquicos en comunicadores estratégicos.
4. Táctica. Una vez definido las tres instancias anteriores es necesario establecer los canales de comunicación. Estos canales pueden ser presenciales, con la aplicación de medios gráficos, digitales o audio visuales.

Manuel Tessi, establece siete premisas en la comunicación interna en las organizaciones.

1. Escuchar primero.
2. Capitalizar las quejas.
3. Ordenar la emisión.
4. Narrar con significado.
5. Medir los logros.
6. ¿Y el cuadro de resultados?

La comunicación también debe ser una herramienta para la integración de la PRL en la empresa y los objetivos que debe cumplir la comunicación interna en la empresa son (García Jiménez, 1998):

- Dar estabilidad a la organización.
- Definir bien y comunicar con claridad y con eficacia sus objetivos.
- Establecer una organización acorde con esos objetivos.
- Diseñar una acción de control eficaz, pero flexible y constructiva.
- Disciplinar y aunar la forma de pensar y de actuar.
- Motivar a las personas para que se concentren en lo importante.
- Facilitar la coordinación entre los órganos de la empresa.
- Permitir un mayor diálogo y motivación internos.
- Trabajar en grupo, participar y delegar.
- Lograr mejores resultados de eficacia social, de rentabilidad y de crecimiento.
- Evitar crisis de la organización.

En las empresas se deben distinguir dos tipos de canales de comunicación por un lado los canales formales y por el otro los informales, siendo ambos medios eficaces de comunicación interna.

Los canales de comunicación informales según (García Jiménez, 1998) tienen las siguientes características:

- Los mensajes circulan por ellos.
- No tienen sanción oficial.
- No se proyectan tan minuciosamente.
- Se interpretan de formas más variadas.
- A menudo contienen muchas inexactitudes.
- No tienen origen cierto.
- Ni cauces fijos.
- Circulan por varias redes.
- Proceden de la organización social.

Según García Jiménez la gestión de la comunicación interna requiere la intervención de la alta dirección, línea media y núcleo de operaciones, así como los órganos de staff que conforman la tecnoestructura y el staff de apoyo. Cada uno de ellos tendrá un rol diferente dentro de nivel estratégico. El rol que desempeñará en la comunicación de la empresa la alta dirección será el rol de la definición de la estrategia que se va a seguir. Los mandos intermedios que constituyen la empresa tienen el rol de aplicación de la estrategia definida. La tecnoestructura tiene un rol de realización técnica que va en función de unas competencias adquiridas en función de la capacitación del trabajador. Los staff de apoyo o equipos asesores entre el que se debe encontrar el departamento de comunicación le otorga el rol de formulación y propuesta, de consulta y de consejo en materia de comunicación.

Este autor cuando menciona el rol que posee el núcleo de operaciones dentro de la organización complementa esa información con las características que tiene este nivel jerárquico. Establece que el núcleo de operaciones tiene una visión parcial y fragmentaria de la empresa pero es indispensable como recurso dentro de la comunicación interna de la empresa. Los roles comunicacionales de la base de operaciones “tienen una doble naturaleza, son imperfectos y contingentes”, al cumplir

la premisa anterior del conocimiento incompleto que suelen tener de la empresa y por otro lado están sometidos a organismos de representación laboral y sindical.

Dentro de las organizaciones se dan tres tipos de comunicaciones: la comunicación vertical y la comunicación horizontal y la transversal.

- Dentro de la comunicación vertical existen dos tipos, la descendente y la ascendente. La descendente es la que el orden jerárquico superior asume el papel de emisor respecto a sus subordinados. Comenzaría con la alta dirección hasta llegar al núcleo de operaciones. La comunicación vertical se puede confundir con la información que da los niveles jerárquicos superiores, pero si no existe comunicación ascendente, que es la que parte de los operarios a las jerarquía, no existe comunicación descendente. García Jiménez establece que es más fácil informar a los niveles jerárquicos inferiores que comunicar a los superiores. Por tanto se puede considerar que los niveles jerárquicos son barreras comunicacionales. "Cuanto más alta es la estructura, más pobres son las comunicaciones descendentes y, sobre todo, las ascendentes."
- La comunicación horizontal es la que se establece entre los departamentos que existen en la organización. Es indicativa de la complejidad y variedad de la organización.
- En la comunicación transversal se dan de forma simultánea la vertical y la horizontal. Puede ser más problemática porque en ocasiones no se permiten injerencias de niveles jerárquicos en otros departamentos.

Establecimiento de cauces de comunicación

En función de lo expuesto se establecen diferentes canales que pueden darse para la comunicación interna dentro de la empresa. Estos mismos cauces se pueden aplicar a lo que indica el Real Decreto 39/1997 que tienen que ser relativos a la PRL.

De los niveles jerárquicos superiores, la Alta Dirección, debe partir la iniciativa de establecer comunicación en materia PRL con sus trabajadores. Pero los canales que establezca la alta dirección para la comunicación vertical descendente no tienen por qué ser los mismos que los que puedan utilizar los niveles jerárquicos inferiores para la comunicación vertical ascendente. En este sentido García Jiménez establece como canales de comunicación entre otros:

- Los círculos de calidad. Grupos de trabajo, constituidos de forma voluntaria y espontánea por trabajadores de la empresa. Se detectan problemas en la ejecución de trabajo y proponen ideas para su solución.
- Departamento de sugerencias.
- Del buzón al reglamento interno.
- El programa de ideas de mejora.

Estos canales de comunicación no son más que herramientas que pueden utilizarse dentro de una organización, y en materia de PRL y con objeto de conseguir la integración en el sistema de gestión de la empresa pueden resultar muy útiles estos u otros canales o cauces de comunicación.

El inicio de la comunicación en una primera instancia debe partir desde la alta dirección, y partirá hacia abajo dentro del organigrama y jerarquía de la empresa. La dirección deberá establecer que cauces de comunicación va a aplicar en la organización en materia de PRL, que podrán ser los mismos u otros que se utilicen en otros subsistemas que disponga la empresa. Los canales de comunicación que se utilicen dentro de la organización deberán ser para todos iguales si se quiere conseguir resultados a través de ellos. No es posible que desde el núcleo de operaciones quiera realizar alguna comunicación a la alta dirección a través del canal empleado y este no le llegue por no ser el medio utilizado. Los cauces de comunicación deberán establecerse dentro del PPRL, ser los mismos, conocidos y asumidos por todos los diferentes niveles jerárquicos de la organización.

5.13. LA ORGANIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN

Este apartado es desarrollado en el párrafo 2 letra c del artículo 2ª del Real Decreto 39/1997. El texto expuesto es muy similar al incluido dentro del artículo 16 de la LPRL pero siendo este algo más concreto respecto a las definiciones. En concreto hay dos diferencias, que aunque mínimas conviene desarrollarlas brevemente:

- Los procesos, son ahora procesos técnicos.
- Los procedimientos, son ahora procedimientos organizativos.

Este cambio de concepto, introduciendo la palabra técnico en el proceso y organizativo al procedimiento, entra en conflicto con lo ya comentado sobre procesos y procedimientos del apartado 5.6. El legislador desarrolló esta norma en el año 1997, y aunque ha sufrido modificaciones en el año 2006 introduciendo este texto, el INSHT clarifica definiendo el concepto de proceso y procedimiento coincidiendo con lo expuesto anteriormente.

Con la publicación en 2012 de la Guía Técnica del Real Decreto 1627/2016 (INSHT, 2012) se define el concepto de procedimiento, coherente con la definición aportada en el apartado 5.6.

“Procedimientos”: forma especificada de realización de una actividad. Tiene que incluir, como mínimo, qué debe realizarse y cómo debe hacerse (el método de realización). Conviene especificar, además, su objetivo y (si pueden determinarse) otras precisiones relativas a su planificación (cuándo tiene que realizarse) y organización (quién debe hacerla).

En la definición de proceso, la guía técnica del Real Decreto 1627/97 define “proceso constructivo como secuencia ordenada de los trabajos a ejecutar en una obra organizada por fases, tareas y operaciones en las que se divide la misma”.

Por tanto un proceso técnico la norma quiere decir que es un procedimiento, y cuando menciona que se deben elaborar procedimientos organizativos debe entenderse como procesos.

Anteriormente ya se ha expuesto la definición de procesos. Para definirlo y relacionarlo con la organización de la producción hace falta establecer lo siguiente:

- ¿Qué hace?
- ¿Quién lo hace?
- ¿Cómo lo hace?
- ¿Dónde lo hace?
- ¿Para qué lo hace?
- ¿Cuándo lo hace?

Los procesos están relacionados con la forma de realizar el trabajo por el cual la organización mediante unas entradas obtiene unos resultados.

En las organizaciones existen otros procesos entre otros que a modo de ejemplo pueden ser:

- Proceso de diseño. Antes de llevar a cabo un proceso o procedimiento, diseñar un plan de actuación.
- Proceso del cambio. Se observa una necesidad dentro del sistema de gestión y se establece un proceso para cambiarlo.
- Proceso de mejora. Una vez que se establece el proceso del cambio se procede a realizar la mejora.
- Procesos de gestión.

Estos procesos serán subprocesos. Son necesarios para el funcionamiento de la organización, y especialmente para la mejora continua de los procesos técnicos establecidos dentro de su PPRL. Se definen exactamente igual que un proceso técnico, realizando las mismas preguntas, pero los resultados de sus entradas se dirigen directamente hacia el proceso.

Para llevar a cabo ese proceso es necesario desarrollarlo a través de procedimientos. Dentro del plan de prevención de la empresa deberán incluirse los distintos procedimientos que describan como se debe ejecutar el proceso. Para ello deberán establecerse:

- Procedimientos de gestión.
- Procedimientos de operación.
- Procedimientos de trabajo.
- Procedimientos de actuación frente a una situación determinada.
- ...

En el PPRL de la empresa se deberán incluir todos los procedimientos de la organización que tenga relación con la PRL.

5.14. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN

La LPRL y el RSP establecen que la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por el empresario con arreglo a alguna de las siguientes modalidades:

- A. Asunción personal por el empresario de las funciones de prevención.
- B. Designación de trabajadores.
- C. Constituyendo un Servicios de prevención Propios.
- D. Recurriendo a un Servicio de Prevención Ajeno.

La elección de una modalidad u otra dependerá también de la actividad de la empresa, si las actividades que estas desarrollan en la empresa están dentro o no de las incluidas dentro del anexo I del Real Decreto 39/1997.

82

Actividad empresarial	Tamaño de la empresa (Nº de trabajadores)			
	1 a 25	26 a 249	250 a 500	>500
Pertenece a Anexo I	BCD	BCD	C	C
No pertenece a Anexo I	ABCD	ABCD	BCD	C
A	Asunción personal por el empresario de las funciones de prevención			
B	Designación de trabajadores			
C	Constituyendo un Servicios de prevención Propios.			
D	Recurriendo a un Servicio de Prevención Ajeno.			

Tabla 2. Organización de la prevención en España según Real Decreto 39/1997

Asunción por el empresario

El empresario podrá asumir esta modalidad de la organización preventiva en empresas de hasta 10 trabajadores y en Empresas de hasta 25 trabajadores, en actividades no incluidas en el anexo I del Real Decreto 39/1997, según el apartado 5 del art. 30 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. Este segundo caso podrá ser cuando la empresa no disponga más de un único centro de trabajo.

Para ello el empresario debe desarrollar de forma habitual su actividad en el centro de trabajo. Tener la capacidad correspondiente a las funciones preventivas a desarrollar (nivel básico, intermedio o superior).

Además, el empresario que asume la prevención deberá contar con la formación preventiva necesaria según los riesgos y la actividad de la empresa. Las funciones y competencias de los distintos niveles formativos en PRL están definidas en el Capítulo VI: Funciones y niveles de cualificación del RSP (Básico, intermedio o superior). No obstante, la diferenciación en la práctica de las competencias de los distintos niveles formativos nunca ha estado del todo clara.

Para aquellas actividades que pueden englobarse en actividades de riesgo bajo (comercios, oficinas) podría ser suficiente con la formación de nivel básico. Para otras actividades sería suficiente con nivel intermedio siempre que no haya riesgos higiénicos, ergonómicos o psicosociales que requieran una estrategia de medición, valoración y planificación, en cuyo caso sería necesario el nivel superior. Pero realmente no hay nada en la legislación que lo establezca.

La Vigilancia de la Salud no puede asumirse por el empresario, debe concertarse. Además no está exento de estar sometido a un proceso de auditoría legal en aplicación del Capítulo V del Real Decreto 39/1997.

Trabajadores designados

El empresario podrá designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva. Solo es aplicable para empresas:

1 a 500 trabajadores (no Anexo I)³

1 a 249 trabajadores (sí Anexo I)⁴

Los trabajadores designados deberán estar capacitados formativamente atribuyéndose funciones de Nivel Básico, Intermedio o Superior. Si no se dispone de especialistas en Medicina del Trabajo, la Vigilancia de la Salud debe concertarse a un organismo externo, un servicio de prevención ajeno. Igualmente aquellas especialidades de las cuales la empresas no tengan trabajadores designados estas deberán complementarse mediante un servicio de prevención propio o ajeno.

A igual que en la modalidad anterior debe someterse el sistema preventivo a una auditoría.

El trabajador designado debe pertenecer a la empresa para la cual presta este servicio y deberá disponer del tiempo necesario para ejercer sus funciones según el artículo 13º del Real Decreto 39/1997. Ello no implica que su dedicación sea exclusiva para tareas preventivas en riesgos laborales, puede compaginarlas, pero en ningún momento esas otras tareas podrán restarle tiempo para esa función. Para ello la empresa tendrá en cuenta el cargo que ostenta el trabajador para asignarle estas funciones. Por ejemplo, un técnico que tenga funciones de producción en su tarea habitual y sea trabajador designado probablemente dedicará su tiempo en primer lugar a la

³ Empresas que no realicen trabajos con riesgos especiales incluidos en el anexo I del Real Decreto 39/1997.

⁴ Empresas que realicen trabajos con riesgos especiales incluidos en el anexo I del Real Decreto 39/1997. Los trabajos de construcción está incluido como trabajo con riesgo especial.

producción dejando el que le quede a la prevención. Esta situación debe evitarse, para lo cual el empresario tendrá en cuenta en la estructura de la organización las casuística que puedan darse en PRL.

Servicio de prevención propio

El servicio de prevención propio debe constituirse cuando las empresas tienen:

- más de 500 trabajadores.
- más de 250 trabajadores (Anexo I).

El Servicio de Prevención Propio debe:

- Constituir una unidad organizativa específica.
- Disponer de dos especialidades como mínimo.
- Las actividades preventivas no asumidas por el Servicio de Prevención Propio, deberán ser concertadas.
- Debe someterse el sistema preventivo a una auditoría.

Servicio de prevención mancomunado

La norma permite la constitución de un servicio de prevención mancomunado cuando se den los siguientes condicionantes:

- Empresas que desarrollen actividad en un mismo centro de trabajo (Edificio, Centro comercial).
- Empresas de un mismo sector productivo o grupo empresarial desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada. Este aspecto es importante siempre y cuando se acuerde por negociación colectiva.

Pero hay que indicar que las empresas que tengan obligación de disponer de un servicio de prevención propio no podrían formar parte de uno mancomunado.

Servicio de prevención ajeno

84

Cuando la empresa no asume con medios propios la actividad preventiva, deberá recurrir a un Servicio de Prevención Ajeno.

Para ello deberá formalizarse el oportuno concierto, que deberá incluir:

- Identificación del Servicio de Prevención Ajeno.
- La empresa destinataria de la actividad, así como de los centros de trabajo de la misma.
- Aspectos de la actividad preventiva a desarrollar.
- Actividad de Vigilancia de la Salud de los trabajadores y trabajadoras, en su caso.
- Duración del concierto.
- Condiciones económicas del concierto.

Para poder actuar, los Servicios de Prevención Ajenos deben contar con la preceptiva acreditación por parte de la Autoridad Laboral.

5.14.1. SERVICIO DE PREVENCIÓN: MEDIOS PROPIOS O AJENOS

Del texto que marca la normativa relativo a la elección de la modalidad organizativa en materia de PRL se puede resumir en dos maneras de hacerlo:

- PRL con medios propios.
- PRL con medios ajenos.

Muños Santos (Santos, 2007) desarrolla en su Tesis Doctoral las dos formas existentes y analiza cuál de las dos aporta una mayor integración de la prevención en la empresa.

El autor aborda la tesis realizando un estudio de la integración de la PRL en las empresas, estableciendo inicialmente el objetivo de describir el nivel de implantación de las prácticas de la gestión de la prevención, y su relación con el nivel de integración de la actividad preventiva en la propia actividad de la empresa. Establece que en Europa hay dos tendencias:

- La primera es que la prevención esté dentro de la empresa que es lo que llama la gestión de la prevención. Esta se realizará fundamentalmente con personal propio.
- Otra segunda que es que la prevención se pueda subcontratar disponiendo las empresas de un servicio de prevención ajeno.

Establece que el estado Español es partidario de realizar la subcontratación de la gestión de la prevención a empresas especializadas en contra posición con la otra postura que existe que es que la gestión se encuentre dentro de la empresa.

En la tesis se establecen tres hipótesis de partida que son:

1. La subcontratación de la gestión de la prevención conlleva una menor implantación de la misma.
2. Cuanto mayor sea el tamaño de la empresa, mayor será el nivel de implantación de la gestión de la prevención.
3. La coexistencia de sistemas de gestión de la prevención con otros sistemas de la empresa como pueden ser los sistemas de gestión de la calidad y medioambiente conlleva una mayor implantación de la gestión de la prevención.

Como una de las conclusiones finales el autor afirma que no es necesario subcontratar la PRL, lo fundamental es la integración de la gestión de la prevención en la actividad de la propia empresa.

Otro aspecto que finalmente comprueba empíricamente que las empresas de mayor tamaño tiene una mayor implantación de la Gestión de la Prevención.

85

5.15. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN EN LA EMPRESA

En las empresas existen dos órganos de representación de los trabajadores, uno regulado por el estatuto de los trabajadores y otro en materia de PRL que se establece desarrolla en la LPRL.

El estatuto de los trabajadores (España, 2015)

La representación en la empresa de los trabajadores la realizan los delegados de personal cuya función es la de representación ante el empresario de los trabajadores que lo han elegido. Es solo aplicable a empresas de menos de 50 trabajadores ya que el órgano representativo para empresas de mayor tamaño es el comité de empresa.

Los delegados de personal son elegidos entre los propios trabajadores mediante sufragio libre, personal, secreto y directo. El número de trabajadores vendrá determinado por el tamaño de la empresa:

Órgano de representación	Tamaño	Nº delegados de personal	
Delegados de personal	6 – 10 trabajadores	1	Es posible su elección si lo decide la mayoría
	Hasta 30 trabajadores	3	
	31 a 49 trabajadores	1	
Comité de empresa	50 a 100 trabajadores	5	
	101 a 250 trabajadores	9	
	251 a 500 trabajadores	13	
	501 a 750 trabajadores	17	
	751 a 1000 trabajadores	21	
	más de 1000 trabajadores	2 miembros más en el Comité de empresa por cada 1000 o fracción hasta un máximo de 75	

Tabla 3. Distribución de los delegados de personal en las empresas según el número de trabajadores

El comité de empresa se constituye en cada centro de trabajo cuyo número de trabajadores sea superior a 50 y “es el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses.” Cuando las empresas disponen de varios centros de trabajo en la misma provincia o municipios limítrofes la empresa tiene la opción de constituir un comité de empresa conjunto. La opción de constituir un comité intercentros podrá realizarse siempre que se acuerde entre los comité de los distintos centros de trabajo.

En materia de seguridad y salud laboral el comité de empresa tiene las siguientes competencias:

- Conocer trimestralmente al menos las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias. Los índices de siniestralidad. Los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
- De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral de Seguridad Social y empleo así como el resto de los pactos. Condiciones y usos de empresa en vigor formulando. En su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

La ley de prevención de riesgos laborales

El artículo 33 de la LPRL otorga al empresario la obligación de realizar consultas a los trabajadores en material de PRL. La consulta la establece es necesaria en los siguientes aspectos:

- La planificación y la organización del trabajo.
- La introducción de nuevas tecnologías que pudieran mejorar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, especialmente con la mejora en equipamiento, condiciones de trabajos y factores ambientales.

- Designación de trabajadores que velen por la organización y protección de la salud de los riesgos laborales.
- Designación de trabajadores encargados de las medidas de emergencias.
- Organización y proyecto de la formación en materia preventiva.

El órgano consultivo en las organizaciones son los comité de seguridad y salud que están formados por los delegados de prevención. Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de seguridad y salud y son designados por y entre los trabajadores de la empresa.

Número de delegados de prevención	
Trabajadores	Delegados de prevención
De 50 a 100 trabajadores	2
De 101 a 500 trabajadores	3
De 501 a 1000 trabajadores	4
De 1001 a 2000 trabajadores	5
De 2001 a 3000 trabajadores	6
De 3001 a 4000 trabajadores	7
De 4001 en adelante	8

Tabla 4. Distribución de los delegados de prevención en función del número de trabajadores

Las competencias que tienen los delegados de prevención dentro de la empresa son:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre PRL.
- Ser consultados por el empresario antes de comenzar una actividad.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de PRL.

87

De esas competencias derivan las distintas facultades que se le otorga para el cumplimiento de las mismas entre las que se encuentran:

- El poder acompañar a los técnicos de prevención en la realización de la toma de datos para las evaluaciones de riesgos.
- Disponer de la información necesaria para el conocimiento de las condiciones de seguridad y salud de los puestos de trabajo de los trabajadores.
- Deben ser informados por el empresario de los daños a la salud que se hayan producido así de cualquier situación relacionada con la PRL que se desarrolle en la empresa.
- Realizar visitas a las instalaciones para el cumplimiento del deber de vigilancia de las condiciones de seguridad y salud.
- Recabar del empresario las medidas de protección que se han adoptado para la PRL con el objeto de poder proponer mejoras en las mismas.
- Proponer la paralización de los trabajos cuando suponga un riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores.

Las empresas que cuenten con más de 50 trabajadores en cada centro de trabajo deben constituir un comité de seguridad y salud. La LPRL lo define como el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Al ser un organismo paritario estará formado en igual número por delegados de prevención que por representante de los trabajadores. Del mismo modo al comité podrán pertenecer los técnicos de prevención, los delegados sindicales, trabajadores cualificados en alguna de las materias de las que se deba tratar en el mismo. De igual forma que en el estatuto de los trabajadores existía la posibilidad de constituir un comité intercentros cuando las empresas tengan más de un centro de trabajo, ocurre de la misma forma con los comités de seguridad y salud.

Las competencias atribuidas a los comités de seguridad y salud son:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de la empresa.
- Participarán en la elección de la modalidad preventiva elegida.
- Participar en los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Y en cumplimiento de esas competencias sus facultades son:

- Realizar visitas a los centros de trabajo para conocer el estado de las condiciones de seguridad y salud.
- Conocer cualquier información necesaria que se haya generado sobre las condiciones de seguridad y salud del centro de trabajo.
- Conocer los accidentes que se hayan producido en el centro de trabajo con el objeto de valorar las causas y proponer medidas correctoras.
- Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

A grayscale background image showing a person climbing a rope. The person is positioned on the left side of the frame, with their body angled upwards as they ascend. The rope runs diagonally from the top left towards the bottom right. The background is a plain, light color, making the dark silhouette of the climber stand out.

Determinación del número de empresas en España

6. DETERMINACIÓN DEL NÚMERO DE EMPRESAS EN ESPAÑA

Para determinar el número de empresas de la construcción que existen en España se han utilizado dos fuentes. Por un lado se obtiene información a través del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) a través de la publicación de los datos de su página web <http://www.ine.es>. La otra fuente de consulta son los datos ofrecidos por el ministerio de empleo y seguridad social (MEYSS) también a través de su web <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/index.htm>.

En primer lugar es necesario establecer el número de empresas que existen en España en todos los sectores. Para ello se debe determinar la validez de ambas fuentes de información. De los datos que se pueden obtener del INE se utiliza el número de empresas total existente en España para los años que van desde 2013 hasta 2015 a través de las variables "Empresas por estrato de asalariados y condición jurídica". En estos datos se observa una tendencia a la baja en el número de empresas durante este periodo, determinando para el último día del año 2015 la cantidad de 3.236.582 de empresas, incluyendo en este dato las empresas con y sin asalariados. El número de empresas con asalariados corresponde a 1.444.673 empresas.

Utilizando ahora la información extraída del anuario de estadísticas del ministerio de empleo y seguridad social, el dato obtenido es el número de empresas inscritas en la seguridad social. A diferencia de los datos obtenidos en el INE, el número empresas inscritas en la Seguridad Social tiene una tendencia al alza aumentando en los tres últimos años (2013, 2014 y 2015) siendo la cantidad total para el año 2015 de 1.275.175 empresas.

Número de empresas con asalariados			
	2013	2014	2015
Nº Empresas total según INE	1.446.827	1.432.876	1.444.673
Nº Empresas total según MEYSS	1.231.800	1.241.358	1.275.175
Diferencia	215.027	191.518	169.498

Tabla 5. Número de empresas con asalariados según datos del MEYSS y del INE

Esta confrontación de datos deja clara la falta de concordancia que hay entre las dos fuentes. Y la consecuencia de todo esto es que se plantea la tesitura de qué datos deben emplearse para su análisis y determinación del universo de la muestra.

En las tablas del INE se facilitan los datos de empresas sin asalariados, estos corresponden a los trabajadores autónomos. En esta Tesis Doctoral no se estudiarán los autónomos al no ser de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (España, 1995).

6.1. ANÁLISIS DE LAS FUENTES DE INFORMACIÓN

El INE extrae sus datos del DIRCE (Directorio Central de Empresas) utilizando su metodología (INE, 2015) para elaborar sus estadísticas distintas fuentes:

- Fuentes Tributarias.
 - o Impuestos de Actividades Económicas (Estado/comunidad Foral de Navarra).
 - o Retenciones sobre rentas de trabajo personal.
 - o Impuesto sobre el valor añadido.
- Fuentes de la seguridad social.
 - o Registro de cuentas de cotización con trabajadores.
 - o Registro de trabajadores activos por cuenta ajena.
- Fuentes jurídicas.
 - o Movimientos del Registro mercantil.
- Fuentes estadísticas.
 - o Directorio de actividades económicas del País Vasco.
 - o Encuestas estructurales y coyunturales de empresa; encuestas de registro.
- Fuentes privadas.
- Otras fuentes.
 - o Inventario de empresas y entidades públicas.
 - o Ficheros de sectorización de la economía española.

El DIRCE se adecua a las directrices metodológicas contenidas en el Manual de Recomendación sobre registros de empresas, publicado por EUROSTAT en colaboración con estados miembros. Este documento cumple con el Reglamento (CE) n° 177/2008 del Parlamento Europeo y del consejo de 20 de febrero de 2008 que establece un marco común para los registros de empresas utilizados con fines estadísticos y deroga el reglamento (CEE) n° 2186/93 del consejo.

92

El objetivo principal de esta norma es el alcanzar un alto nivel de calidad y armonización de los registros de empresas con fines estadísticos de los estados miembros y la mejora de las estadísticas sobre globalización y para ello los países miembros deben asegurar la calidad de sus registros de empresas y transmitir toda la información al EUROSTAT.

Los datos obtenidos en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS) para empresas con asalariados se han obtenido mediante una explotación específica del “Fichero Estadístico de Cuentas de Cotización a la Seguridad Social” de todos los Regímenes de la Seguridad Social por cuenta ajena, con excepción del sistema especial de empleados de hogar. La información sobre trabajadores autónomos sin asalariados procede de la explotación de los ficheros de afiliados a los distintos regímenes por cuenta propia de la seguridad social, y es elaborada en la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de las Responsabilidad Social de las Empresas, por la subdirección General del Trabajo Autónomo.

Tras este primer análisis es necesario entrar a fondo en los datos que ofrecen ambos organismos con el objeto de decidir cuál de las dos fuentes se utilizarán en este trabajo.

6.2. DIFERENCIAS SUSTANCIALES ENTRE LOS DATOS DEL MEYSS Y EL INE

En primer lugar se analizan los datos que aparecen en la página web del MEYSS. Estos datos están reflejados en las siguientes tablas:

- Empresas, según tengan asalariados o sean autónomos sin asalariados, por sector y sección de actividad, tipo, tamaño de empresa y comunidad autónoma.
- Empresas con asalariados y trabajadores, según tamaño de empresa, por sector y sección de actividad.
- Empresas con asalariados y trabajadores, según sector de actividad, por comunidad autónoma y provincia.
- Empresas con asalariados y trabajadores, según tipo de empresa, por sector y sección de actividad y comunidad autónoma.
- Trabajadores en empresas con asalariados, según tipo de contrato y sexo, por sector y sección de actividad, tamaño de empresa y comunidad autónoma.
- Trabajadores en empresas con asalariados, según tipo de jornada y sexo, por sector y sección de actividad, tamaño de empresa y comunidad autónoma.
- Trabajadores en empresas con asalariados, según tipo de contrato y tipo de jornada, por sector y sección de actividad, tamaño de empresa y comunidad autónoma.

Los datos necesarios para su análisis que se pueden extraer de las tablas son los siguientes:

- Número total de empresas y trabajadores. España y Comunidades Autónomas.
- Número de empresas y trabajadores por sector productivo. España y Comunidades Autónomas.
- Número de empresas y trabajadores por tamaño de empresa. España y Comunidades Autónomas.
- Número de empresas y trabajadores por tipo de empresas. Personas físicas o jurídicas. España y Comunidades Autónomas.
- Número de empresas y trabajadores. España y Comunidades Autónomas.

La otra fuente de información, el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), facilita la siguiente información:

93

- Empresas por estrato de asalariados y condición jurídica.
- Empresas por condición jurídica, actividad principal (grupos CNAE93) y estrato de asalariados.
- Empresas por provincia y condición jurídica.
- Empresas por provincia y estrato de asalariados.
- Empresas por Comunidades Autónomas, actividad principal (grupos CNAE93) y estrato de asalariados.
- Empresas por condición jurídica, actividad principal (grupos CNAE 2009) y estrato de asalariados.
- Empresas por CCAA, actividad principal (grupos CNAE 2009) y estrato de asalariados.
- Empresas por actividad principal (divisiones CNAE 2009) y edad.
- Empresas por estrato de asalariados y edad.

De estas tablas se eliminan de esta fase de análisis de datos aquellas donde aparezcan empresas con la clasificación del CNAE del 93, ya que este estudio versará sobre aquellas empresas entre los años 2013 y 2015.

El INE posibilita de utilizar distintas variables, y el manejo de los datos se hace más sencillo a la hora de elegir datos necesarios para analizar.

Haciendo una correlación con la información obtenida de cada una de las tablas, en función de si la fuente es del MEYSS y del INE, se realiza el siguiente resumen.

El número de empresas por tamaño en función del número de trabajadores lo realiza con la siguiente estratificación:

MEYSS	INE
De 1 a 2 trabajadores	De 1 a 2 asalariados
De 3 a 5 trabajadores	De 3 a 5 asalariados
De 6 a 9 trabajadores	De 6 a 9 asalariados
De 10 a 49 trabajadores	De 10 a 19 asalariados
De 50 a 249 trabajadores	De 20 a 49 asalariados
De 250 a 499 trabajadores	De 50 a 99 asalariados
Más de 499 trabajadores	De 100 a 199 asalariados
	De 200 a 499
	De 500 a 999
	De 1000 a 4999
	De 5000 o más asalariados

Tabla 6. Clasificación de las empresas según el número de trabajadores en función de los organismos MEYSS e INE

El tipo de empresas se clasifican:

MEYSS	INE
Sociedad anónima	Sociedades anónimas
Sociedad de responsabilidad limitada	Sociedad de responsabilidad limitada
Otros tipos de personalidad jurídica	Sociedades Colectivas
Persona física	Sociedades comanditarias
	Comunidades de bienes
	Sociedades cooperativas
	Asociaciones y otros tipos
	Organismos autónomos y otros
	Personas físicas

Tabla 7. Clasificación de las empresas según la constitución en función de los organismos MEYSS e INE

Además el INE clasifica también el número de empresas el CNAE y sectores productivos, mientras que el MEYSS solo lo realiza por sectores productivos.

En conclusión, Tras analizar los datos de ambas fuentes, se considera que será más conveniente el uso de los datos del INE por los siguientes motivos:

- a. Los datos del DIRCE y de las Empresas inscritas en la Seguridad Social no son comparables por elaborarse a partir de fuentes que no coinciden plenamente. Los datos de las Empresas inscritas en la Seguridad Social explotan los ficheros de Cuentas de Cotización a la Seguridad Social y de Afiliados a los Regímenes Especiales de Trabajadores Autónomos. El DIRCE, por su parte, de la Seguridad Social utiliza sólo los registros de las Cuentas de Cotización del Régimen General, complementándose con otras fuentes como las tributarias, que en muchos casos son prioritarias, como los registros del Impuesto de Actividades Económicas (IAE).
- b. En las notas explicativas de la estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social, ya se especifica que están excluidos los autónomos que están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas y otras entidades societarias, además de los trabajadores afiliados a mutualidades. En cambio el DIRCE sí contabiliza las sociedades mercantiles sin trabajadores y las actividades de los profesionales que cotizan a mutualidades colegiales.
- c. Por otro lado, los datos de la Estadística de Empresas inscritas en la Seguridad Social están referidos al 31 de diciembre de cada año, y si se comparan con el DIRCE deben hacerlo con los datos del año siguiente, ya que los datos están referenciados al 1 de enero de cada año. Por otro lado el DIRCE no proporciona datos del sector agrario.

6.3. INCONVENIENTES DEL USO DE LOS DATOS DEL INE

Esta elección conlleva asumir una dificultad a la hora de clasificar a las empresas según su tamaño.

Un aspecto clave utilizada en la LPRL (España, 1995), y posteriormente en el Real Decreto 39/1997 (España, 1997a), es la clasificación de empresas según el número de operarios así como la clasificación que marca la Recomendación 2003/361/CE.

Art. 2 Recomendación de la Comisión Europea 2003/361/CE			
Reglamento de la CE 800/2008. Anexo I			
PYMES	PLANTILLA	VOLUMEN DE NEGOCIO	BALANCE GENERAL
MEDIANA	< 250 trabajadores	≤ 50 mill. €	≤ 43 mill. €
PEQUEÑA	< 50 Trabajadores	≤ 10 mill. €	≤ 10 mill. €
MICROEMPRESA	< 10 trabajadores	≤ 2 mill. €	≤ 2 mill. €

Tabla 8. Resumen de la clasificación de las PYMES según Recomendación de la Comisión Europea 2003/361/CE

En función del tamaño de la empresa se determina la necesidad de establecer una modalidad preventiva como ya se ha visto en el apartado 5.15 y se representó en la tabla 2.

Como se debe utilizar el número de trabajadores para establecer el tamaño de la empresa, y los datos aportados por el INE las clasifican según un criterio distinto, es necesario reagruparlas.

CLASIFICACIÓN SEGÚN INE	Nueva clasificación adaptada a la Recomendación 2003/361/CE
De 1 a 2	De 1 a 9
De 3 a 5	
De 6 a 9	
De 10 a 19	De 10 a 49
De 20 a 49	
De 50 a 99	De 50 a 249
De 100 a 199	
De 200 a 499	Más de 250
De 500 a 999	
De 1000 a 4999	
De 5000 o más asalariados	

Tabla 10. Tabla comparativa de clasificación del tamaño de las empresas según MEYSS e INE

Como puede observarse en la tabla, es necesario extrapolar los datos del INE referentes al número de trabajadores situadas entre 200 y 499 a el número de empresas según la clasificación de la recomendación 2003/361/CE.

6.4. MÉTODO PARA INTERPOLAR LOS DATOS

96

Se barajan dos formas para conseguir los datos del número de empresas en el intervalo de 50 a 249 personas. Para ello la primera opción es la de solicitar este dato al INE. Se remite un correo electrónico de solicitud, pero tras recibir la contestación por parte del DIRCE y poniendo en conocimiento el costo de obtención de estos datos, se decide que no es asumible según el presupuesto destinado para este trabajo de investigación.

Otra opción es la de realizar la interpolación de datos. Para ello, se elabora una tabla en Excel por cada año incluyendo el número de trabajadores por estrato y se representa en una gráfica, donde en el eje horizontal, se encuentra el estrato del tamaño de empresa por asalariado y en el vertical el número de empresas. La curva de tendencia que más se asemeja a la curva del gráfico es exponencial negativa.

	2015	2014	2013	2012
Total	3.236.582	3.186.878	3.119.310	3.146.570
Sin asalariados	1.791.909	1.754.002	1.672.483	1.681.588
De 1 a 2	895.574	899.802	921.000	922.646
De 3 a 5	292.403	287.430	284.612	280.643
De 6 a 9	117.293	112.527	110.819	125.029
De 10 a 19	75.022	71.518	70.226	74.204
De 20 a 49	40.895	39.101	38.157	39.506
De 50 a 99	12.020	11.503	11.223	11.745
De 100 a 199	6.243	5.928	5.753	6.130
De 200 a 499	3.489	3.340	3.346	3.450
De 500 a 999	951	937	942	885
De 1000 a 4999	674	683	646	643
De 5000 o más asalariados	109	107	103	101

Tabla 11. Número de trabajadores según los datos proporcionados por el INE en función del tamaño de empresa

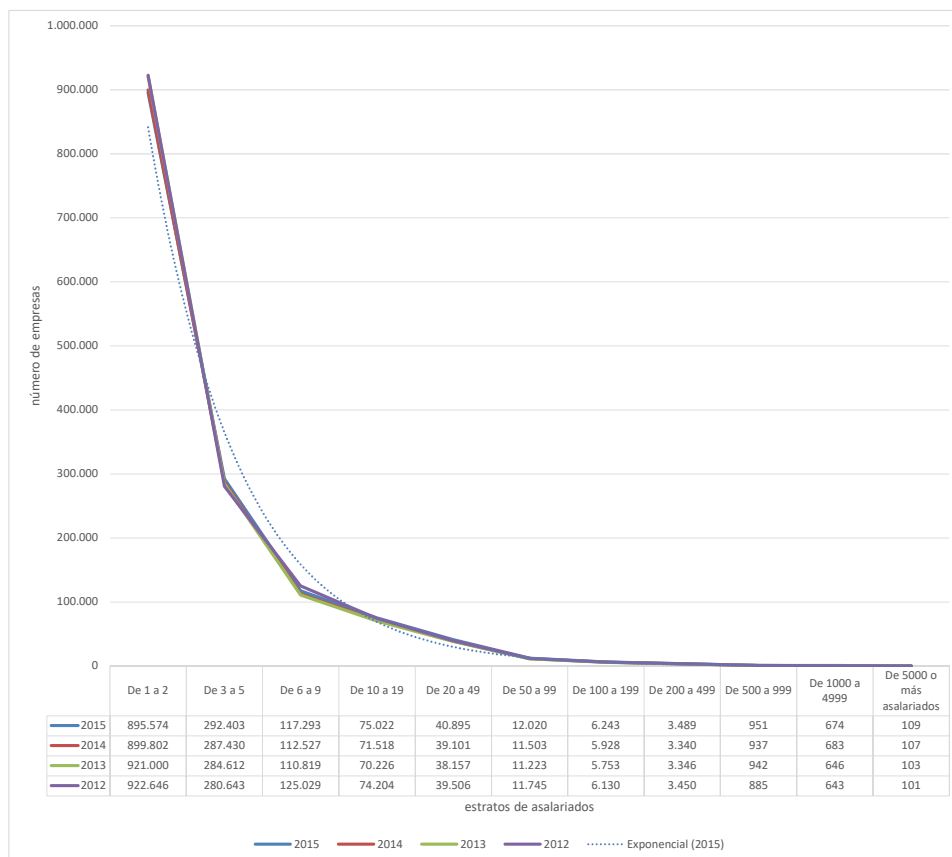


Gráfico 1. Representación de la curva exponencial negativa resultante del número de trabajadores por empresa

En esta tabla se representan los valores sombreados en gris en la tabla en los años 2012 a 2015. de estos datos se concluye que para el conjunto total de empresas existentes en España las curvas son muy parecidas. La línea de tendencia de las cuatro series representadas en este gráfico es prácticamente la misma.

En el eje horizontal se indican los diferentes tamaños de empresas que aporta el INE según su estratificación. Tal y como se ha representado los intervalos en este eje se realiza en partes iguales según el nivel de estratificación. No existen datos del número de empresas en función de todos los números de trabajadores al disponer cada una de ellas un número diferente en cada uno de los intervalos.

Número de Intervalos	
De 1 a 2	2
De 3 a 5	3
De 6 a 9	3
De 10 a 19	10
De 20 a 49	30
De 50 a 99	50
De 100 a 199	100
De 200 a 499	300
De 500 a 999	500
De 1000 a 4999	4000
De 5000 o más asalariados	No está definido

Tabla 12. Representación de los intervalos estimados para la interpolación de datos

En esta gráfica los intervalos establecidos son simultáneos, pero realmente no se conoce el número concreto de empresas de 2 trabajadores, ni el de 221, ni el de 4599 por ejemplo. Lo que interesa es crear una metodología para conocer el número de empresas en los intervalos que ha determinado la ya mencionada Recomendación 2003/361/CE, LPRL y RSP.

La finalidad del cálculo de las funciones de interpolación se centra en la necesidad de obtener valores intermedios. La forma escogida para establecer el número de empresas en el intervalo 50 a 249 trabajadores es mediante una interpolación lineal determinando cuántas empresas hay de 200 a 249 trabajadores en el intervalo 200 a 499 trabajadores. Para ello se realiza una sencilla interpolación, de manera que al resultado obtenido habría que sumarle el número de empresas de los intervalos de 50 a 99 y de 100 a 199 trabajadores.

Para esta determinación se establece la siguiente tabla:

v. medio	2015		2014		2013		2012		Nº Medio de empresas
	Nº Medio de empresas	2015	Nº Medio de empresas	2014	Nº Medio de empresas	2013	Nº Medio de empresas	2012	
Total		3.236.582		3.186.878		3.119.310		3.146.570	
Sin asalariados		1.791.909		1.754.002		1.672.483		1.681.588	
1,5		895.574	447.787,00	899.802	449.901,00	921.000	460.500,00	922.646	461.323,00
4		292.403	97.467,67	287.430	95.810,00	284.612	94.870,67	280.643	93.547,67
7,5		117.293	39.097,67	112.527	37.509,00	110.819	36.939,67	125.029	41.676,33
14,5		75.022	8.335,78	71.518	7.946,44	70.226	7.802,89	74.204	8.244,89
34,5		40.895	1.410,17	39.101	1.348,31	38.157	1.315,76	39.506	1.362,28
74,5		12.020	245,31	11.503	234,76	11.223	229,04	11.745	239,69
149,5		6.243	63,06	5.928	59,88	5.753	58,11	6.130	61,92
349,5		3.489	11,67	3.340	11,17	3.346	11,19	3.450	11,54
749,5		951	1,91	937	1,88	942	1,89	885	1,77
2999,5		674	0,17	683	0,17	646	0,16	643	0,16
5000		109	0,02	107	0,02	103	0,02	101	0,02

Tabla 13. Interpolación de datos según número de trabajadores para determinar el número de empresas según los intervalos establecidos por la clasificación de empresas según Recomendación de la Comisión Europea 2003/361/CE

En la primera columna se establece el valor medio de cada intervalo y en las columnas sombreadas el número de empresas que se obtiene tiene en ese intervalo medio, dividiendo el número de empresas entre los valores intermedios. Por tanto se concluye que por cada intervalo de empresas existe ese número de trabajadores por tamaño de empresa. Por ejemplo, el número de empresas con 2 trabajadores es de 447.787,00, o el número de empresas con 233 trabajadores es de 11,67. Trabajando en este sentido ya es posible obtener el número de empresas que hay según el criterio establecido.

	2015	2014	2013	2012
De 1 a 9	1.305.270	1.299.759	1.316.431	1.328.318
De 10 a 49	233.210	223.146	219.202	238.739
De 50 a 249	18.846	17.990	17.536	18.452
Más de 250	6.973	6.743	6.716	6.810

Tabla 14. Número de empresas en España resultantes según tamaño de empresas (Estratificación trabajadores según Rec. 2003/361/CE) obtenidos de la interpolación de datos

Esta metodología servirá para determinar el tamaño de la muestra.

6.5. NÚMERO DE EMPRESAS PERTENECIENTES AL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Una vez realizada esta operación, es necesario determinar el número de empresas pertenecientes al sector de la construcción. Se analizan los datos nacionales y autonómicos, siendo Andalucía la comunidad elegida para realizar la comparación, principalmente al ser el lugar donde se centraliza esta investigación en un primer momento.

El INE brinda la opción de obtener los datos del número de empresas por CNAE, y estrato de asalariados en el sector de la construcción. Existen varios epígrafes, pero que realmente todos pertenecen al mismo sector de la construcción. Estos son:

- 41 Construcción de edificios:
 - o 411 Promoción inmobiliaria.
 - o 412 Construcción de edificios.
- 42 Ingeniería civil:
 - o 421 Construcción de carreteras y vías férreas, puentes y túneles.
 - o 422 Construcción de redes.
 - o 429 Construcción de otros proyectos de ingeniería civil.
- 43 Actividades de construcción especializada:
 - o 431 Demolición y preparación de terrenos.
 - o 432 Instalaciones eléctricas, de fontanería y otras instalaciones en obras de construcción.
 - o 433 Acabado de edificios.
 - o 439 Otras actividades de construcción especializada.

De estos epígrafes se descarta el 411 Promoción inmobiliaria por no ejecutar directamente obras de construcción. Por lo que una vez introducidas las variables en el INE el resultado del número de empresas pertenecientes al sector de la construcción en España es la siguiente:

	2015	2014	2013	2012
De 1 a 2	91.465	94.380	101.397	109.863
De 3 a 5	28.705	29.041	30.582	34.416
De 6 a 9	11.809	11.318	11.919	13.346
De 10 a 19	8.316	7.685	7.834	8.978
De 20 a 49	4.079	3.778	3.893	4.467
De 50 a 99	719	717	707	817
De 100 a 199	291	297	275	389
De 200 a 499	106	113	124	165
De 500 a 999	40	42	48	35
De 1000 a 4999	19	22	19	22
De 5000 o más asalariados	3	3	3	2

Tabla 15. Numero de empresas en el sector de la construcción en España
(Estratificación trabajadores según INE)

Estos datos de la tabla, deben someterse a la metodología de la interpolación, para adecuarse a la clasificación utilizada en esta Tesis Doctoral.

	2015	2014	2013	2012
De 1 a 9	131.979	134.739	143.898	157.625
De 10 a 49	12.395	11.463	11.727	13.445
De 50 a 249	1.028	1.033	1.003	1.234
Más de 250	221	236	256	306
TOTAL	145.623	147.471	156.883	172.609

Tabla 16. Numero de empresas en el sector de la construcción en España
(Estratificación trabajadores según Rec. 2003/361/CE) tras la interpolación de
datos

En los últimos 4 años se observa como las empresas de la construcción en España han ido disminuyendo conforme la crisis económica, que comenzó en el 2008, ha ido perdurando.

6.6. NÚMERO DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN EN ANDALUCÍA

Los datos obtenidos del INE para el número de empresas de la construcción de la Comunidad Autónoma de Andalucía son los siguientes:

	2015	2014	2013	2012
De 1 a 2	10.987	11.614	12.432	13.253
De 3 a 5	4.435	4.594	5.274	6.147
De 6 a 9	1.789	1.917	2.032	2.558
De 10 a 19	1.122	1.151	1.264	1.677
De 20 a 49	541	565	599	854
De 50 a 99	94	92	110	152
De 100 a 199	45	28	55	80
De 200 a 499	12	20	27	17
De 500 a 999	2	4	2	4
De 1000 a 4999	1	1	1	2
De 5000 o más asalariados	0	0	0	0

Tabla 17. Número de empresas en el sector de la construcción en Andalucía según la estratificación del INE

Y realizando la interpolación de datos a la clasificación según la recomendación 2003/361/CE:

	2015	2014	2013	2012
De 1 a 9	18.863	19.172	20.411	22.403
De 10 a 49	1.911	1.734	1.798	1.965
De 50 a 249	146	149	136	184
Más de 250	21	22	36	44
TOTAL	20.941	21.077	22.381	24.596

Tabla 18. Número de empresas en el sector de la construcción en Andalucía (Estratificación trabajadores según Rec. 2003/361/CE) tras la interpolación de datos

Una vez obtenido los datos del número de empresas de todos los sectores, incluido el sector de la construcción, se pueden extraer otros datos que pueden resultar de interés.

Porcentajes empresas en Andalucía respecto al total de empresas en España

Se expone, a continuación, el porcentaje de empresas de todos los sectores con relación a los existentes en España. En el año 2015, el 15,83% de las empresas que existen en España pertenecientes a la microempresa están en Andalucía, el 6,77% en las pequeñas, el 10,49% en las medianas y el 9,07% en las grandes.

	2015	2014	2013	2012
De 1 a 9	15,83%	15,76%	15,73%	15,63%
De 10 a 49	6,77%	6,62%	6,53%	6,19%
De 50 a 249	10,49%	10,33%	10,28%	10,62%
Más de 250	9,07%	9,07%	9,20%	8,96%

Tabla 19. Porcentajes comparativo entre el número de empresas en España con las de construcción

Llama la atención en esta tabla como el número de empresas de 10 a 49 trabajadores tiene un comportamiento diferente del resto que supone en torno al 6 % del número de empresas que hay en España. Igualmente se observa que solo el 9% de las grandes empresas están situadas en Andalucía.

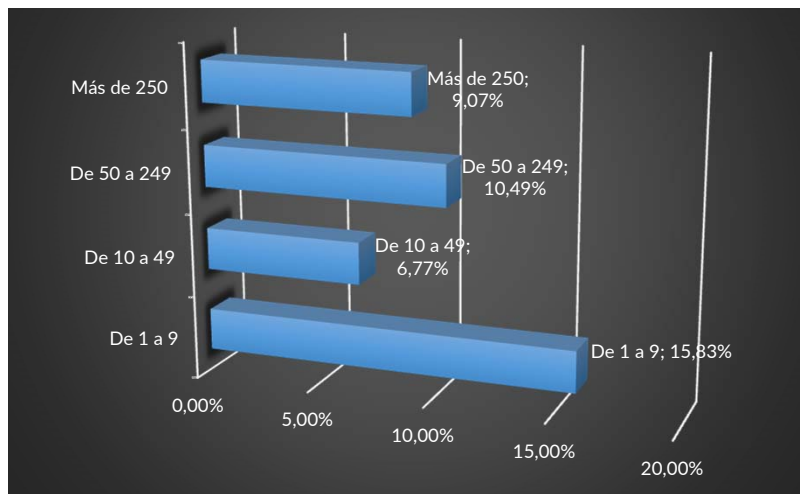


Gráfico 2. Porcentajes de empresas en Andalucía con las existentes en el resto de España según tamaño de empresa

Porcentaje de empresas del sector de la construcción respecto a otros sectores a nivel nacional.

Como ya se ha mencionado, se observa cómo el índice de empresas de la construcción ha ido descendiendo en España cada año, coincidiendo con la crisis instaurada desde el 2008. En el año 2015 se observa una ligera mejora en las medianas empresas con respecto al año 2014.

103

	2015	2014	2013	2012
De 1 a 9	10,11%	10,37%	10,93%	11,87%
De 10 a 49	5,31%	5,14%	5,35%	5,63%
De 50 a 249	5,45%	5,74%	5,72%	6,68%
Más de 250	3,16%	3,50%	3,81%	4,49%

Tabla 20. Porcentajes de empresas en Andalucía con las existentes en el resto de España según tamaño de empresa

En esta tabla se puede ver un comportamiento similar a la anterior tabla, aunque no es tan pronunciado el escalón entre la pequeña y mediana empresa. En la construcción es más homogéneo el dato.

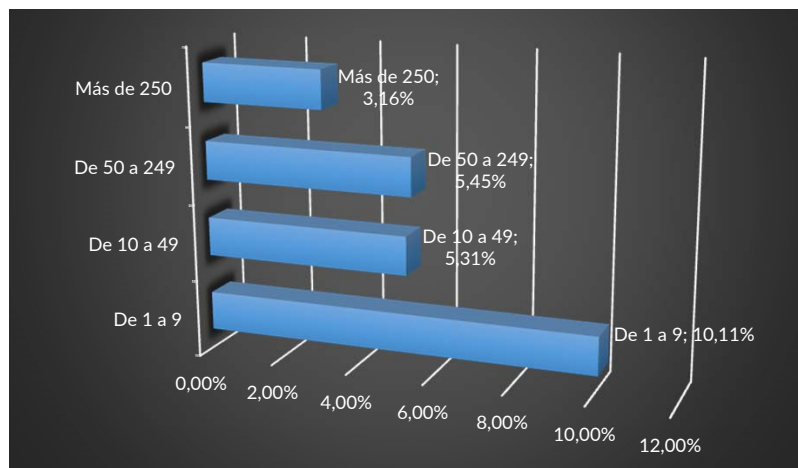


Gráfico 3. Relación porcentual de empresas pertenecientes al sector de construcción en España con respecto a las existentes en el resto de sectores

Porcentajes empresas del sector de la construcción en Andalucía respecto a España

En el año 2015 el 14,29% de las empresas de entre 1 y 9 trabajadores tenía su sede en Andalucía, el 15,42% en la pequeña, el 14,17% en la mediana y solo el 9,50% en la gran empresa.

	2015	2014	2013	2012
De 1 a 9	14,29%	14,23%	14,18%	14,21%
De 10 a 49	15,42%	15,13%	15,33%	14,62%
De 50 a 249	14,17%	14,43%	13,60%	14,88%
Más de 250	9,50%	9,30%	14,06%	14,52%

Tabla 21. Porcentajes de empresas en Andalucía con las existentes en el resto de España según tamaño de empresa

El número de empresas de la construcción existente en Andalucía está por encima de la media de empresas de todos los sectores que existen en España. Esto se traduce que en Andalucía existe una mayor dependencia de las empresas de la construcción frente a otros servicios.

Otra observación que se deduce de esta tabla es como en Andalucía ha descendido el número de grandes empresas de un 14% hasta el 9%.

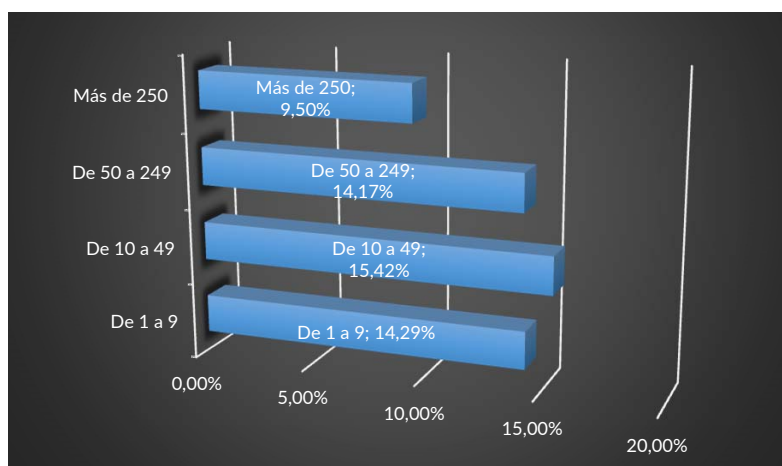


Gráfico 4. Relación porcentual de empresas pertenecientes al sector de construcción en Andalucía con respecto al resto de España

6.7. TIPOLOGÍAS DE EMPRESAS OBJETO DEL ESTUDIO

Habiendo dispuesto el número de empresas Del sector de la construcción en España, Andalucía y los porcentajes que representan respecto al resto de sectores, es necesario decidir qué tipología de empresas estudiar.

	2015	2014	2013	2012
De 1 a 9	90,08%	90,96%	91,20%	91,08%
De 10 a 49	9,13%	8,23%	8,03%	7,99%
De 50 a 249	0,70%	0,71%	0,61%	0,75%
Más de 250	0,10%	0,10%	0,16%	0,18%

Tabla 22. Porcentaje de número de empresas según tamaño por número de trabajadores en Andalucía

El mayor número de empresas en el sector de la construcción en Andalucía son las formadas por las microempresas (de 1 a 9 trabajadores). El número asciende a 18.863 empresas a fecha del 1 de enero de 2015, que es el último dato disponible, lo que supone el 90,08 % del total de empresas de la construcción.

La pequeña empresas (entre 10 a 49 trabajadores) baja considerablemente llegando a 1.911 empresas, en el mismo periodo de tiempo, lo que supone el 8,74 %.

El número de empresas medianas y grandes no supera el 0,70% en las primeras y el 0,10% en las segundas.

6.8. CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS

Una vez determinado el número de empresas que existen en España y Andalucía clasificadas según tamaño, y además los porcentajes que las relacionan, se hace necesario establecer qué tamaño de empresa de la construcción es el que más mano de obra ocupa.

Los datos existentes en el INE sobre del tamaño de las empresas, no permite la opción de conocer el número de trabajadores que existen clasificados según los tamaños de empresas. La encuesta de población activa, que se publica en España de forma trimestral, aporta datos muy extensos sobre la distribución de la población en España y las comunidades autónomas, con diversas clasificaciones como puede ser sexo, sector productivo, nacionalidad, grupo de edad, etc. Tampoco establece la opción de la clasificación de trabajadores por sector productivo y tamaño de la empresa.

El MEYSS indica el número de afiliados a la seguridad social por sectores. Este organismo elabora unas tablas que están actualizadas hasta el último mes con el número de trabajadores afiliados por sector de la construcción (MEYSS, 2016), y por otro lado tiene publicado otros datos donde establece los números de trabajadores por tamaño de empresa.

EMPRESAS INSCRITAS EN LA SEGURIDAD SOCIAL**EMP****EMP- 2. TRABAJADORES, SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA, POR SECTOR Y SECCIÓN DE ACTIVIDAD**

30 de noviembre de 2016

SECTORES Y SECCIONES DE ACTIVIDAD	TOTAL	De 1 a 2 trabajadores	De 3 a 5 trabajadores	De 6 a 9 trabajadores	De 10 a 49 trabajadores	De 50 a 249 trabajadores	De 250 a 499 trabajadores	Más de 499 trabajadores
TOTAL	12.745.901	947.904	1.071.194	887.465	2.739.361	2.192.646	812.917	4.094.414
SECTORES								
Agrario	488.353	74.105	70.216	51.044	130.403	84.881	34.002	43.702
Industria	1.943.823	55.007	94.574	108.266	507.868	502.290	195.604	480.214
Construcción	717.263	84.904	106.856	90.402	251.394	106.493	18.269	58.945
Servicios	9.596.462	733.888	799.548	637.753	1.849.696	1.498.982	565.042	3.511.553

Tabla 23. Número de empresas inscritas a la seguridad social según estrato por número de asalariados, por sector y sección de actividad. Tabla extraída de la web oficial del MEYSS

De estos datos se puede comprobar que a fecha de 30 de noviembre de 2016 existen 717.263 trabajadores inscritos en la seguridad social y perteneciente al sector de la construcción. De éstos, 282.162 pertenecen a la microempresa, 251.394 a pequeñas empresas 106.493 corresponden a la mediana empresa y solo 77.214 corresponden a trabajadores de grandes empresas.

Al principio de este análisis se determinó que los datos más fiables serían los proporcionados por el INE según la metodología aplicada para la obtención de sus resultados. En el caso de establecer el número de trabajadores por tamaño de empresa y sector productivo, con los datos publicados es posible disponer de resultados de número de trabajadores por tamaño de la empresa.

Para el tercer trimestre del 2016 de la Encuesta de Población Activa (EPA) proporcionada por el INE se extraen los siguientes resultados.

	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Nacional	15.404.600	453.900	2.271.400	776.300	11.903.000
Andalucía	2.319.100	151.700	229.900	129.000	1.808.500

Tabla 24. Número de trabajadores asalariados por sector económico y comunidad autónoma. Valores absolutos. Tercer trimestre de 2016

Comparando los datos que se obtienen en el INE con los del MEYSS, se observa que en la EPA el número de trabajadores es un 7,60% superior a los afiliados en la Seguridad Social. Como el INE no tiene publicados datos con relación al número de trabajadores por tamaño de empresa, se utilizarán los datos del MEYSS para establecer qué empresas tienen mayor número de trabajadores en España.



Establecimiento del tamaño
de la muestra

7. ESTABLECIMIENTO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Del análisis realizado hasta ahora se decide que la muestra más representativa a realizar en este trabajo serán las correspondientes a las pequeñas y medianas empresas (PYMES) debido al número tan superior de trabajadores, que ocupan casi la mayoría del empleo en el sector de la construcción (Observatorio Industrial de la Construcción, 2012). Sin embargo, el número de grandes empresas, no es excesivo, y si lo se añade al universo de la muestra, esta no variaría de manera significativa, por lo que se decide que se estudiará el número total de empresas de la construcción.

El sumatorio del número de empresas de la construcción es de 145.622 empresas, para el conjunto de España, y de 20.941 empresas para Andalucía. Estos resultados son los que se tendrán en cuenta como la población objeto del estudio.

Estas empresas que serán objeto del estudio deben cumplir, que en el momento de realización de la encuesta, tengan trabajadores a su cargo.

Para establecer el tamaño de la muestra se decide utilizar una de las fórmulas más utilizadas habitualmente para esta tipología de estudios (Puente, 2008).

$$n = \frac{k^2 \times p \times q \times N}{(e^2(N - 1)) + k^2 \times p \times q}$$

Donde:

109

N: es el tamaño de la población o universo (número total de posibles encuestados).

k: es una constante dependiente del nivel de confianza que se le asigne. Indica el grado de probabilidad de que el resultado de la investigación realizada sea cierto. Así un 95% de confianza es lo mismo que decir que nos podemos equivocar con una probabilidad del 5%. Los valores de k más utilizados y sus niveles de confianza son:

k	1.15	1.28	1.44	1.65	1.96	2	2.58
Valor de confianza	75%	80%	85%	90%	95%	95,5%	99%

e: es el error muestral deseado. Esto es, la diferencia que puede haber entre el resultado que se obtiene preguntando a una muestra de la población y el que se obtendría si se pregunta al total de ella. Existen otros tipos de error, Se denominan errores sistemáticos o ajenos al nuestro.

Ejemplo 1: Si los resultados de una encuesta dicen que 100 personas comprarían un producto, y se tiene un error muestral del 5%, quiere decir esto que lo comprarán entre 95 y 105 personas.

Ejemplo 2: si se hace una encuesta de satisfacción a los empleados con un error muestral del 3%, y el 60% de los encuestados se muestran satisfechos, significa que entre el 57% y el 63% del total de los empleados de la empresa lo estarán.

p: es la proporción de individuos que poseen, en la población, las características de estudio. Este dato es generalmente desconocido y se suele suponer que $p=q=0,5$, que es la opción más segura.

q: es la proporción de individuos que no poseen, en la población, la característica de estudio, es decir, es $1 - p$.

n: es el tamaño de la muestra.

La decisión de elegir una población u otra viene determinado por el número de empresas a encuestar. Si el número de empresas a nivel nacional es bastante elevado sería imposible realizar las encuestas por la dispersión geográfica. En cambio, si el estudio se realiza para la comunidad autónoma andaluza, debido a la cercanía de desde donde se está realizando la presente Tesis Doctoral, la posibilidad de obtener respuestas a las encuestas podría ser más fácil.

Sustituyendo los datos en la fórmula: para el número de empresa a nivel estatal:

$N = 145.622$ empresas de la construcción en España.

$N = 20.941$ empresas de la construcción en Andalucía.

k: Nivel de confianza que se establece es del 95%, por lo que la k a emplear es 1,96.

e: como error muestral, en otros estudios (Esteban Gabriel, 2011) se usan unos valores entre el 6 - 8%. Como error aceptable en este estudio se utilizará el 6%.

p y q: se establece la opción más habitual. La población objeto de este estudio son pequeñas y medianas empresas del sector de la construcción.

Y el valor de la muestra resultante es de:

Nivel nacional: 266 encuestas.

Nivel autonómico: 264 encuestas.

Como se puede comprobar no existe mucha diferencia a la hora de elegir dónde realizar el estudio. Se decide realizar el estudio para toda España, ya que el tamaño de la muestra para la comunidad autónoma de Andalucía es similar y puede resultar más fácil conseguir ese número de respuestas al existir un mayor número de empresas a quienes remitir el cuestionario.

7.1. TIPOS DE MUESTREOS

Según (Scheaffer, Mendenhall, & Lyman Ott, 2006) el objetivo de una encuesta por muestreo es hacer una inferencia acerca de los parámetros de la población en función de la información contenida en dicha muestra. El tamaño de la muestra seleccionada a partir de la población y la cantidad de variación en los datos, son dos factores que intervienen en la cantidad de la información contenida en la muestra y, por tanto, en la precisión del procedimiento de estimación. El procedimiento para seleccionar la muestra se denomina diseño de la encuesta por muestreo. Para un tamaño de muestra fijo, n, se considerarán varios procedimientos de muestreo, para obtener las n observaciones de la muestra. La cuestión es establecer un diseño que minimice los costes de la ejecución del muestreo.

Existen varios tipos de muestreos:

- Muestreo aleatorio simple. Si se selecciona un tamaño de muestra n de una población de tamaño N de tal manera que cada muestra posible de tamaño n tenga la misma probabilidad de ser seleccionada. Todos los elementos de una población tienen la misma posibilidad de ser seleccionados.
- Muestreo aleatorio estratificado. Según (Rojas Tejada, Fernández Prados, & Pérez Meléndez, 1998) la población se somete a unas restricciones de selección enteramente aleatoria. La conciencia de que existen variables con influencia sobre la característica que se pretende medir, lleva a ejercer un control específico. Para cada categoría se extrae una muestra aleatoria de la población. Por ejemplo, si la variable que interesa controlar es la edad, considerando las categorías de joven, adulto y anciano, se extraerá una muestra de J jóvenes, D adultos y A ancianos. La muestra final tendrá un tamaño de cuantía $n = J+D+A$. El objetivo de la estratificación es aumentar las garantías de representatividad y reducir la variación posible de la característica, consiguiendo un tamaño de muestra más reducido.

Se llama afijación al procedimiento de reparto de las unidades de muestreo de los diferentes estratos que componen la muestra. Existen varios procedimientos de afijación:

- Uniforme o igual.
- Proporcional.
- De varianza mínima o de Neyman.
- De compromiso.
- Afijación óptima.

De los sistemas de muestreo aquí indicados el más cercano a las necesidades de este estudio es el muestreo estratificado, por los siguientes motivos:

- Reducción de coste de la muestra.
- Disminuir el error de estimación que se generaría por una muestra aleatoria simple.
- Se pueden obtener estimaciones de parámetros poblacionales para subgrupos de la población (Scheaffer et al., 2006).

De los procedimientos de afijación indicados se decide realizarlo mediante afijación proporcional. Con ello se consigue que todas las unidades de la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionadas (Rojas Tejada et al., 1998). La afijación proporcional genera mayor precisión que el muestreo aleatorio simple.



Diseño del cuestionario

8. DISEÑO DEL CUESTIONARIO

Para continuar con la investigación mediante encuesta es necesario elaborar el cuestionario. Un cuestionario es el documento que recoge de forma organizada las preguntas sobre el objetivo que se persigue, es el instrumento que suministra la información requerida para la encuesta (Rojas Tejada et al., 1998). Este autor determina que el cuestionario es el instrumento de recogida de información de la encuesta. Es un instrumento de medida y siempre va ligado al objetivo de la encuesta misma. La mayoría de las encuestas buscan cuantificar la información aportada por los encuestados, es decir, cuantificar las respuestas de las personas es “medir” las variables implicadas en el objetivo de esta encuesta.

La encuesta va dirigida a empresas del sector de la construcción que ejecuten obra. Las empresas estarán englobadas dentro de microempresa, pequeña empresa y mediana empresa, y podrá ser contestada por cualquier integrante en la organización pero que realice labores de gestión y/o dirección. Por otro lado, la encuesta ha sido elaborada para que pueda ser respondida por cualquier empresa, independientemente del número de trabajadores que tenga, así como por cualquier persona, indistintamente del nivel educativo que posea (Observatorio Industrial de la Construcción, 2012).

Existe bastante literatura respecto a la realización de cuestionarios (Azofra, 2000; Díaz de Rada Igúzquiza, 2002), determinando el tipo de preguntas en función del objetivo que se marca la encuesta.

Según esto las preguntas de los cuestionarios se suelen clasificar en:

- d. Preguntas abiertas.
 - Preguntas cerradas.
 - Preguntas semicerradas.
- e. Preguntas dicotómicas.
 - Preguntas categorizadas o de escala nominal.
 - Preguntas de escala numérica.
 - Preguntas de valoración.
- f. Preguntas directas.
 - Preguntas indirectas.
- g. Preguntas de respuesta única.
 - Preguntas de respuestas múltiples.

115

El objetivo principal de esta encuesta es obtener valores que muestren información sobre el estado, dentro del sector de la construcción, de la PRL. En el desarrollo del cuestionario, por tanto, se busca la objetividad de las respuestas. En ningún momento se está buscando la opinión del

entrevistado. Es por ello que las preguntas que se han determinado incluir en el cuestionario son preguntas cerradas (sí, no, no procede), preguntas directas y preguntas de respuestas múltiples.

8.1. MÉTODO DE DIVULGACIÓN DE LA ENCUESTA

La encuesta se realiza mediante aplicaciones informáticas, y se distribuye a las empresas por correo electrónico, redes sociales, páginas web de las empresas etc.

La aplicación utilizada para la elaboración es la herramienta Google Forms, al poseer medios para crear distintos tipos de cuestiones y es fácil la distribución y acceso para las respuestas por parte de los entrevistados.

8.2. ELABORACIÓN DEL CUESTIONARIO

Se decide utilizar diferentes tipologías de preguntas en función del objetivo que persigue el cuestionario y las posibilidades que ofrece la aplicación anteriormente mencionada.

Preguntas que sean respondidas con:

- Una frase corta.
- Párrafo.

Preguntas en el que el encuestado puede seleccionar respuestas previamente dadas:

- Preguntas de selección múltiple. El encuestado puede seleccionar de todas las posibles respuestas una sola. Las diferentes opciones que se indiquen en las respuestas tendrán la viñeta O.
- Casillas de verificación. El encuestado puede seleccionar varias respuestas. Las diferentes opciones que se indiquen en las respuestas tendrán la viñeta .
- Desplegable. El encuestado selecciona una única respuesta de un menú desplegable.
- Escala lineal. El encuestado indica una valoración en una escala previamente indicada.
- Cuadrícula de varias opciones. El encuestado tiene que seleccionar en una cuadrícula diferentes opciones indicadas en las columnas.
- Fecha. Se puede introducir una fecha.
- Hora. Se puede introducir una hora.
- El cuestionario tiene un total de 62 preguntas distribuidas en 7 bloques. Para el diseño web del cuestionario se han utilizado 20 secciones donde se han repartido las diferentes preguntas.

En la **SECCIÓN 1** se hace una presentación de la encuesta, indicando que pertenece a un análisis para una Tesis Doctoral, indicando el objeto de la investigación y se insiste en la confidencialidad de los datos que ahí se reflejen.

Bloque 1. Datos generales de la empresa

SECCIÓN 2. DATOS DE SITUACIÓN.

Las preguntas de esta sección van orientadas a la obtención de los datos personales de encuestado (el nombre y el correo electrónico), con el fin de poder preguntar posibles dudas que puedan surgir durante el análisis de las respuestas, sin bien, no tienen un carácter obligatorio a fin de mantener el anonimato de los encuestados. Así mismo, se evita que dos o más personas de una misma empresa respondan el cuestionario por el que se ha solicitado este dato es por evitar que una misma empresa, por personas diferente, contesten a dos cuestionarios.

Por tanto las preguntas concretas son:

1.- Nombre o razón social de la empresa.

2.- Nombre del encuestado.

3.- Puesto de trabajo del encuestado.

4.- Correo electrónico.

SECCIÓN 3. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA.

Las preguntas de esta sección pretenden identificar al tipo de empresa que realiza la encuesta, señalando la provincia donde realiza su actividad, años que lleva constituida, así como en qué grado actúa en esa actividad, como contratista principal o como subcontratista.

5.- Provincia en que tiene su sede principal. De un menú desplegable el encuestado indica la provincia.

6.- ¿Cuántos años lleva constituida la empresa como constructora? De un menú desplegable el encuestado indica los años que lleva constituida la empresa.

7.- ¿La empresa está inscrita en el REA (registro de empresas acreditadas)?

- Sí.
- No.

8. ¿La empresa trabaja como contrata principal? Se indican varias opciones donde el entrevistado selecciona una de ellas.

- Siempre.
- Habitualmente.
- Ocasionalmente.
- Nunca.

9.- ¿La empresa trabaja como subcontratista? Se indican varias opciones donde el entrevistado selecciona una de ellas.

- Siempre.
- Habitualmente.
- Ocasionalmente.
- Nunca.

10.- Respecto a los trabajos que realiza ¿Subcontrata a otra u otras empresas?

Se indican varias opciones donde el entrevistado selecciona una de ellas.

- Siempre.
- Habitualmente.
- Ocasionalmente.
- Nunca.

SECCIÓN 4. TIPOLOGÍA DE OBRAS QUE REALIZA.

11.- ¿Qué obra suele ejecutar la empresa? Es una pregunta de respuesta múltiple. Las opciones son:

- Obra Civil.
- Edificación.
- Industrial.

12.- ¿Para qué sector trabaja principalmente? Las opciones de esta pregunta son dos:

- Obra pública.
- Obra privada.

118 **13.- Dentro de la definición de obra de construcción que se marca en el anexo I del REAL DECRETO 1627/1997 de disposiciones mínimas de seguridad y salud en la construcción, seleccione que tipos de obras realiza o puede realizar. Es una respuesta múltiple y el encuestado puede indicar las tipologías de obra que realiza que están establecidas en el Real Decreto 1627/1997 (España, 1997b). Al final se le da la opción de que indique otra tipología de obras que realiza.**

- Excavación.
- Movimiento de tierras.
- Construcción.
- Montaje y desmontaje de elementos prefabricados.
- Acondicionamiento o instalaciones.
- Transformación.

- Rehabilitación.
- Reparación.
- Desmantelamiento.
- Derribo.
- Mantenimiento.
- Conservación – Trabajos de pintura y de limpieza.
- Saneamiento.
- Otro:

SECCIÓN 5. TAMAÑO DE LA EMPRESA.

En esta sección se pretende determinar el tamaño de la empresa en función del número de trabajadores para su posterior clasificación, así como su actividad productiva y volumen de negocio. Esta última pregunta no tiene carácter obligatorio ya que es posible que el encuestado no quiera dar ese dato por confidencialidad o bien no lo conozca.

14.- ¿Cuál ha sido el número medio de trabajadores que ha tenido contratado durante el año 2015? Las posibles respuestas son acordes a la Recomendación 2003/361/CE.

- Entre 1 y 9 trabajadores.
- Entre 10 y 49 trabajadores.
- Entre 50-250 trabajadores.
- Más de 250 trabajadores.

15.- La empresa está implantada a nivel.

El conocer la implantación de la empresa aporta datos sobre el tipo de empresa que está respondiendo la encuesta.

Provincial / Autonómico / Nacional / Internacional / otro

119

16.- Que volumen de negocio ha tenido la empresa aproximadamente durante el año 2015.

Esta pregunta no tiene carácter obligatorio para continuar con el cuestionario. El dato que aporte tiene valor por la clasificación que realiza del tamaño de empresa la Recomendación 2003/361/CE.

SECCIÓN 6. DELEGADOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

El entrevistado debe indicar como está organizada la representación de los trabajadores en la empresa en materia de PRL.

17.- ¿La empresa tiene comité de seguridad y salud constituido?

La pregunta tiene por objeto conocer si las empresas con más de 50 trabajadores han constituido el comité y las características de las empresas que lo constituyen.

- Sí. Al contestar esta opción la encuesta continúa en la sección 7.
- No o NS/NC. Al contestar cualquiera de estas dos opciones el encuestado continúa en la sección 8.

SECCIÓN 7. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

18.- Indique el número de delegados de prevención que tiene la empresa.

El encuestado puede seleccionar EL NUMERO de un menú desplegable.

19.- ¿Cada cuánto tiempo se reúne el comité de seguridad y salud? Una vez al mes.

- Cada dos meses.
- Cada tres meses.
- Cada seis meses.
- Una vez al año.
- Cuando lo requiere alguna parte del comité pero como mínimo cada tres meses.
- No se suele reunir.

Bloque 2: Organización de la empresa

SECCIÓN 8. ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL.

Esta sección pretende conocer el tipo de estructura que tiene la empresa. En cada pregunta el encuestado tiene una serie de respuestas múltiples donde puede elegir la que considere o incluso añadir alguna más.

Mediante el conocimiento de la estructura empresarial es posible determinar aspectos relacionados con el grado de integración de la PRL dentro de toda la estructura de la organización.

20.- De los siguientes departamentos internos indique si la empresa dispone de ellos

- La empresa no la tengo estructurada en departamentos.
- Consejo de administración.
- Departamento Jurídico.
- Departamento de compras.
- Departamento de contabilidad.
- Departamento de administración.
- Departamento de márketing.
- Departamento de parque de maquinaria.
- Departamento de I+D+I.
- Departamento informático.
- Departamento técnico.
- Departamento Financiero.
- Departamento de calidad.
- Departamento de prevención de riesgos laborales.
- Departamento de medioambiente.

- Departamento de Recursos Humanos.
- Departamento de formación.
- Otros.

21. Dentro del órgano de dirección de la empresa indique que cargos existen.

- Presidente.
- Consejo de administración.
- Administrador.
- Gerente.
- Director de delegación.
- Director de zona.
- Otros.

22. Dentro del departamento técnico que dispone la empresa, indique que puestos de trabajo existen.

A igual que en la pregunta anterior en este caso se pretende conocer la estructura de la organización de la parte técnica de la empresa. Para ello se ofrecen varias respuestas que coinciden con los puestos más habituales que tienen las empresas constructoras.

- Director técnico.
- Jefe de grupo.
- Jefe de obra.
- Jefe de producción.
- Ayudante de jefe de obra.
- Delineante.
- Encargado.
- Jefe de equipo.
- No procede. No existe departamento técnico.
- Otro.

121

23. Dentro del núcleo de operaciones indique que puestos de trabajo dispone de la empresa.

Esta pregunta igualmente que las anteriores tiene el mismo fundamento. Se proponen varias respuestas donde el encuestado puede seleccionar varias de ellas. Los puestos indicados son los más habituales que pueden tener las empresas constructoras.

- Oficial de 1ª.
- Oficial de 2ª.
- Peón especialista.
- Peón ordinario.
- Maquinistas.
- Operadores de grúas.

- Personal de mantenimiento.
- No procede. La empresa no tiene trabajadores como mano de obra.
- Otro.

Bloque 3: Formación

SECCIÓN 9: FORMACIÓN

El enfoque de las preguntas va dirigido a conocer el nivel formativo de los distintos departamentos de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales y de la formación reglada que dispone dirección de la empresa.

24. ¿Podría indicar que nivel formativo tiene el gerente/director/administrador de la empresa?

- Enseñanza básica.
- Bachillerato.
- Formación profesional.
- Educación universitaria.
- No procede.
- Ns/ Nc.

25. ¿Qué formación a nivel de prevención de riesgos laborales posee el gerente/director/administrador de la empresa?

- Nivel Básico en Prevención de Riesgos Laborales (50 h o 60 h).
- Técnico Intermedio en Prevención de Riesgos Laborales (300 h).
- Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales (600 h es necesario tener estudios universitarios).
- (10 h) Según artículo 145 del V convenio de la construcción.
- Ns/Nc.
- Otro.

26. Respecto a la formación en prevención de riesgos laborales de su departamento técnico, ¿qué formación posee el director técnico?

- No procede al no existir director técnico.
- Nivel Básico en Prevención de Riesgos Laborales (50 h o 60 h).
- Técnico Intermedio en Prevención de Riesgos Laborales (300 h).
- Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales (600 h es necesario tener estudios universitarios).
- (10 h) Según artículo 145 del V convenio de la construcción.

- Ns/Nc.
- Otro.

27. Respecto a la formación en prevención de riesgos laborales de su departamento técnico, ¿qué formación disponen los responsables de obra y técnicos de ejecución (jefes de obra, producción, ...)?

- No procede. En plantilla no hay técnicos.
- Nivel Básico en Prevención de Riesgos Laborales (50 h o 60 h).
- Técnico Intermedio en Prevención de Riesgos Laborales (300 h).
- Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales (600 h es necesario tener estudios universitarios).
- (20 h) Según artículo 146 del V convenio de la construcción.
- Ns/Nc.
- Otro.

28 Respecto a la formación en prevención de riesgos laborales de su departamento técnico, ¿qué formación disponen los mandos intermedios (encargado, capataces, etc.)?

- Nivel Básico en Prevención de Riesgos Laborales (50 h o 60 h).
- Técnico Intermedio en Prevención de Riesgos Laborales (300 h).
- Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales (600 h es necesario tener estudios universitarios).
- No procede en plantilla no hay encargados.
- (20 h) Según artículo 147 del V convenio de la construcción.
- Ns/Nc.
- Otro.

29. Respecto a la formación que ofrece a los trabajadores del núcleo de operaciones (oficiales, peones, maquinistas, etc.) en materia de prevención de riesgos laborales.

- Formación inicial y básica cuando se incorpora a la empresa.
- Formación específica del puesto de trabajo.
- Formación periódica realizada por el técnico de prevención.
- Formación cuando se modifica el puesto de trabajo.
- Formación cuando se realiza una actividad novedosa nunca utilizada por el trabajador.
- Formación 8 h según V convenio de la construcción impartida por centro acreditado por la fundación laboral de la construcción.
- Formación por especialidad de 20 h según V convenio de la construcción impartida por centro acreditado por la fundación laboral de la construcción.
- Otro.

30. ¿Quién imparte la formación en prevención de riesgos laborales en su empresa?

- El servicio de prevención propio.
- El servicio de prevención ajeno o mancomunado.
- El trabajador designado.
- Un organismo independiente.
- El técnico de obra.
- El técnico del departamento de prevención (no tiene por qué ser servicio de prevención propio).
- Otro.

Bloque 4. Organización de la prevención

En este bloque el entrevistado da la información relacionada con la organización de la prevención dentro de la empresa. Para ello, las preguntas están orientadas al conocimiento de la modalidad de organización preventiva disponible en la empresa, documentos preventivos que tiene elaborado, cómo se elaboran, los contenidos y las revisiones que realizan a los mismos.

SECCIÓN 10. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN

31. ¿Cuáles de las modalidades de organización de la prevención tiene establecida en la empresa?

- Trabajadores designados.
- Servicio de prevención propio.
- Servicio de prevención ajeno.
- Servicio de prevención mancomunado.

124

SECCIÓN 11. PLAN DE PREVENCIÓN

32. ¿La empresa dispone de plan de prevención de riesgos laborales?

- Sí.
- No. Si elige esta opción pasa a la pregunta 39 que corresponde con la sección 13 evitando contestar las preguntas que se realizan sobre el plan de prevención de riesgos laborales.

SECCIÓN 12. SE CONTINÚA REALIZANDO PREGUNTAS SOBRE EL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Como se establece en el artículo 16 de la LPRL, el PPRL es la herramienta básica para conseguir la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa. Cada una de estas preguntas aportará información acerca de cómo se lleva a cabo la elaboración de ese documento y de su contenido.

33. ¿Quién elabora el plan de prevención de riesgos laborales?

- Alguien de la dirección de la empresa.
- El servicio de prevención propio.
- El servicio de prevención ajeno o mancomunado.
- Ns / Nc.
- Otro.

34. ¿En el plan de prevención se recogen procedimientos de gestión que le indiquen cómo tiene que realizar una tarea documental?

- Sí.
- No.
- Ns / Nc.
- Otro.

35. ¿En el plan de prevención se recogen procedimientos de trabajo que le indiquen como tiene que realizar una actividad donde esté integrada la prevención?

- Sí.
- No.
- Ns / Nc.
- Otro.

36. ¿Es accesible el plan de prevención a los trabajadores de la empresa?

- Sí.
- No.
- Ns / Nc.

125

37. ¿El personal de la empresa conoce sus funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales incluidos en el plan de prevención?

- Sí.
- No.
- Ns / Nc.

38. ¿con qué periodicidad se revisa el plan de prevención de riesgos laborales?

- Nunca.
- Cuando cambia de servicio de prevención.
- Cada vez que cambia algún proceso dentro de la empresa.
- Cuando se elabora un nuevo procedimiento dentro del plan de prevención.
- Ns / Nc.
- Otro.

SECCIÓN 13. EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

Solo se redacta una sola pregunta para saber si la empresa dispone o no de evaluación de riesgos. Se puede considerar una pregunta de control por la dificultad que actualmente exista alguna empresa que no disponga de evaluación de riesgos. Es posible que el entrevistado que conteste negativamente a esta respuesta es que sus conocimientos de PRL sea escaso.

39. ¿La empresa tiene elaborada la evaluación de riesgos laborales de los puestos de trabajo?

- Sí.
- No. En caso de señalar esta respuesta pasaría a la pregunta 43 de la sección 16.

SECCIÓN 14. EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

En esta sección se han redactado solo dos preguntas. Aunque la evaluación de riesgo es una herramienta fundamental para la integración de la prevención dentro de la empresa de construcción, se ha decidido no realizar más preguntas sobre esta cuestión, debido al posible desconocimiento del tema por parte del entrevistado y como consecuencia tener unos datos distorsionados, o que directamente no contestaran el cuestionario, por la dificultad que puede conllevar que los entrevistados la conozcan a fondo.

40. ¿Quién elabora la evaluación de riesgos laborales?

- El servicio de prevención.
- El técnico de prevención.
- El trabajador designado.
- Otro.

41. La evaluación de riesgos laborales ¿se revisa periódicamente?

- Sólo se ha realizado la evaluación de riesgos inicial.
- La reviso anualmente.
- Se revisa cuando se modifica un puesto de trabajo.
- Se revisa cuando se modifica un proceso de trabajo.
- Ns/Nc.
- Otro.

SECCIÓN 15. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.

A igual que en la sección 13, en esta sección solo hay una pregunta para determinar si la empresa realiza o no la planificación de la actividad preventiva (PAP).

Todas las empresas deberán disponer de la PAP, por lo que la mayoría de las empresas deberán deberían contestar positivamente. En aquellos entrevistados que cuya contestación sea negativa, se podría interpretar que sus conocimientos de prevención son escasos, lo cual se podrá contrastar con otras preguntas de este cuestionario.

42. Respecto a la planificación de la actividad preventiva ¿Se lleva a cabo en su empresa?

- Sí.
- No. En caso de señalar esta respuesta pasaría a la pregunta 45 de la sección 17.

SECCIÓN 16. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

A igual que la evaluación de riesgos es un documento básico para llevar a cabo la integración de la PRL, donde se podrían haber realizado más preguntas, en este caso, sucede algo similar, y se decide realizar dos preguntas escogidas de varias para obtener un mayor número de respuestas sacrificando la información que pudiera extraerse de las contestaciones.

43. ¿Quién elabora la planificación de la actividad preventiva?

- El técnico del servicio de prevención ajeno hace una propuesta, y la empresa la acepta.
- El técnico del servicio de prevención ajeno hace una propuesta, y la empresa la estudia y la completa asignando recursos.
- Una vez redactada y completada se pone de manifiesto en los comités de seguridad y salud si la empresa dispone de ellos.
- Ns/Nc.
- Otro.

44. ¿Cómo se lleva a cabo la planificación de la actividad preventiva?

- El empresario cumple la planificación aplicando recursos humanos, técnicos y económicos.
- Los técnicos de prevención la llevan a cabo realizando inspecciones periódicas comprobando que se ha cumplido lo indicado en la misma.
- La revisión de la misma la realiza personal del departamento técnico y se lo comunica al empresario.
- Ns/Nc.
- Otro.

127

Bloque 5. Otros sistemas de gestión**SECCIÓN 17. OTROS SISTEMAS DE GESTIÓN**

En este bloque y sección se realizan preguntas con el objeto de determinar si las empresas tienen implantado algún otro sistema de gestión, dentro de la empresa basados en normas como la ISO 9001, ISO 14001, OSHAS 18001 o bien cualquier otro sistema de gestión.

El objetivo es determinar qué diferencia puede existir entre las empresas que tienen implantado un sistema de gestión, y en qué grado mejora la integración de la prevención, en aquellas que tienen alguno (calidad, medioambiente, seguridad y salud en el trabajo) implantado y/o certificado.

45. ¿La empresa dispone de algún sistema de gestión calidad, medioambiente o seguridad dentro de la empresa?

- Sí.
- No. En caso de señalar esta respuesta pasaría a la pregunta 53 de la sección 19.

SECCIÓN 18. SISTEMAS DE GESTIÓN IMPLANTADOS EN LA EMPRESA

46. ¿Qué norma ha seguido para la implantación de un sistema de gestión de la calidad en su empresa?

- ISO 9001.
- EFQM.
- No tengo un sistema de gestión de la calidad.
- Ns/Nc.
- Otro.

47. ¿Está certificada la empresa en ese sistema de gestión de la calidad?

- Sí.
- No.
- En proceso.
- La empresa ha estado certificada pero no ha continuado.
- Ns/Nc.
- Otro.

48. ¿Qué norma ha seguido para la implantación de un sistema de gestión del medioambiente en su empresa?

- ISO 14001.
- No tengo implantado un sistema de gestión del medioambiente.
- Ns/Nc.
- Otro.

49. ¿Está certificada la empresa en ese sistema de gestión del medioambiente?

- Sí.
- No.
- En proceso.
- La empresa ha estado certificada pero no ha continuado.
- Ns/Nc.
- Otro.

50. ¿Qué norma ha seguido para la implantación de un sistema de gestión la seguridad y salud en el trabajo?

- OSHAS 18001.
- No tengo implantado un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Otro.

51. ¿Está certificada la empresa en ese sistema de gestión la seguridad y salud en el trabajo?

- Sí.
- No.
- En proceso.
- La empresa ha estado certificada pero no ha continuado.
- Ns/Nc.
- Otro.

52. Por favor indique si dispone de algún otro sistema de gestión implantado en la empresa.

Pregunta abierta donde el entrevistado podrá indicar cualquier otro sistema de gestión que tenga implantada la empresa.

Bloque 6. Integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa

Todas las preguntas realizadas en este bloque, pueden asociarse con respuestas de anteriores bloques con el objeto de aclarar cómo tienen integrada las empresas la PRL, el acceso que tienen los trabajadores, cuando se usa, la implicación de los empleados, ...

53. Respecto a la documentación que se genera en materia de prevención de riesgos laborales ¿Cuándo hace uso de dicha documentación?

129

- Cuando lo requiere la inspección de trabajo.
- Cuando me lo solicita la empresa que me ha contratado o la propiedad.
- Cuando lo solicita el coordinador de seguridad y salud.
- Cuando cambia un proceso de trabajo.
- Cuando se ha producido un accidente de trabajo.
- La consulto permanentemente y la actualizo.
- Otro.

54. ¿La documentación en prevención es accesible a todos los trabajadores de la empresa?

- Sí.
- No.
- Ns/Nc.

55. En el caso de haber contestado afirmativamente la anterior ¿ha solicitado algún trabajador consultar la documentación de prevención?

- Sí.
- No.
- Ns/Nc.
- No procede.

56. ¿Ha solicitado en algún momento algún trabajador alguna formación específica en materia de prevención de riesgos laborales relacionada con la actividad que desarrolla?

- Sí.
- No.
- Ns/Nc.

57. En los procesos que se realizan en la empresa ¿los trabajadores han recibido formación específica en cómo realizar la actividad y las medidas de prevención que deben adoptar?

- Sí.
- No.
- Ns/Nc.

58. ¿Han sancionado en alguna ocasión a un trabajador de esta empresa, por incumplimiento de las medidas de seguridad?

Las empresas en ocasiones utilizan métodos sancionadores hacia los trabajadores que incumplen con las medidas de seguridad y salud durante la realización de los trabajos. El determinar si ha sancionado o no a algún trabajador puede ayudar a conocer como gestiona la empresa dichos incumplimientos.

- No, nunca.
- Sí, una vez.
- Sí, entre 2 y 5 veces.
- Sí, más de 5 veces.
- Otro.

59. Según su opinión, respecto a la documentación generada en materia de prevención de riesgos laborales por su servicio de prevención propio o ajeno, ¿cómo la considera?

- Es efectiva, la utilizamos constantemente y nos ayuda a evitar accidentes de trabajo.
- Disponemos de ella y se consulta esporádicamente para ver si están contempladas todas las actividades y las medidas preventivas.
- Considero que es demasiada documentación que no aporta nada a la seguridad y salud y evitar accidente en los trabajadores.
- La documentación está en soporte papel e informático y solo la utilizamos cuando nos cita la inspección de trabajo o el cliente que contrata.
- La documentación es demasiado densa, difícil de manejar y no se entiende.

-
- Considero que la documentación es un cumplimiento legal que solo sirve para evitar multas.
 - La documentación elaborada por el servicio de prevención desde que se recibió se guardó y no se ha utilizado nunca.
 - Otro.

60. Según su opinión ¿la empresa tiene integrada la prevención de riesgos laborales en su empresa?

- Sí, totalmente.
- Sí, aunque debe mejorar.
- Se lleva a cabo pero existen dificultades.
- Parcialmente. Se intentan cumplir las normas pero a veces no es posible.
- No, considero que en esta empresa no está integrada la prevención de riesgos laborales.
- Otro.

Bloque 7. Finalización del cuestionario

Para finalizar el cuestionario se le pregunta al encuestado que exprese su opinión sobre cómo considera que puede mejorarse la prevención dentro de su empresa. Así mismo se le pregunta si quiere recibir información sobre la investigación.

61. Le agradecería que añadiera cualquier comentario u opinión que considere que puede ser utilizado para mejorar en la integración de la prevención de riesgos laborales en el trabajo habitual de su empresa.

131

62. ¿Desearía recibir información sobre el resultado de la investigación?

- Sí.
- No.

8.2. VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

Una vez elaborado el cuestionario se procede a establecer la validez del mismo con el objeto de conocer puntos débiles, y por tanto mejorables, en el contenido del mismo. Para ello se remite el enlace que proporciona la aplicación Google Form por correo electrónico a 2 profesionales de la construcción y 3 doctores expertos en materia de prevención para la revisión de la encuesta. Al equipo de expertos y profesionales se les solicita que revisen el contenido en cuestiones como:

- Redacción del texto. La encuesta podrá ser respondida por diferentes personas con diferentes niveles culturales y formativos, por lo que sería interesante que sea comprendida por la mayoría de las personas que vayan a cumplimentarla.
- También se solicita que revisen el nivel de profundidad de las cuestiones preguntadas. El objeto es que la mayoría de las empresas que puedan participar lo hagan, no se busca examinar de los conocimientos que tiene la persona que responda a la pregunta, por lo que la redacción debe ser asequible a su respuesta.
- Se busca que el número de preguntas no sea excesivo y por tanto se solicita que indiquen el tiempo que han tardado en contestarla. Si es demasiado larga se corre el riesgo de que el encuestado pierda interés en hacerla, y no se contaría con información suficiente para esta investigación.
- A los expertos consultados se les insta a reflexionar sobre el contenido de la encuesta, y si estiman alguna mejora o modificación con relación al contenido de la encuesta, con el fin de que todas las cuestiones realizadas con la integración de la PRL sean tenidas en cuenta en el cuestionario.

Con los comentarios aportados por los profesionales y expertos se decide tomar las siguientes opciones:

- Reducir el número de preguntas. De las 75 preguntas iniciales se reduce a 62. Con el fin de disminuir el tiempo de cumplimentación del cuestionario y conseguir más respuestas.
- Se modifican las opciones de respuestas dadas en varias de las preguntas, acotando mejor los resultados que se van a obtener.
- Corregir aspectos formales de redacción y comprensión de las preguntas.
- Añadir opciones de respuestas a diferentes preguntas.

Una vez modificado el modelo de encuesta se vuelve a presentar al mismo equipo y profesionales consultados dando por válido el documento. Tras la validación se procede a distribuir la encuesta a empresas del sector de la construcción nivel nacional.



Resultados de las encuestas

9. RESULTADO DE LAS ENCUESTAS

La encuesta se lanza por primera vez con carácter masivo el día 3 de mayo de 2016 a las 13:40 h obteniendo una primera respuesta el mismo día a las 14:05 h. Con fecha 4 de octubre a las 00:00 h se cierra el proceso de recopilación de respuestas habiéndose grabado la última respuesta el día 03 de octubre de 2016 a las 23:59 h. En total ha estado abierta la encuesta durante 153 días en las que se han obtenido 325 respuestas.

El método de distribución de las encuestas a las empresas del sector de la construcción en España ha sido mediante correos electrónicos, para lo cual ha hecho falta conocer las direcciones de envío de cada una de ellas. La obtención de las direcciones de correo electrónico se realiza mediante el uso de buscadores de internet (Google), páginas web de las propias empresas y también a través de asociaciones de empresarios de la construcción de provincias, páginas amarillas y web similares. Se han remitido correos electrónicos a más de 5.200 direcciones. Durante el periodo que se ha permanecido abierto el muestreo se han realizado de forma periódica reenvíos del correo solicitando de nuevo la colaboración de dichas empresas. Además de las búsquedas de direcciones vía web se ha solicitado colaboración a técnicos del grupo empresarial SGS distribuidos por toda la geografía española y que han remitido el formulario a los distintos contactos que poseen dentro de distintas empresas constructoras con las que colaboran.

Durante los meses de julio y agosto no se obtuvo un índice aceptable de recepción de cuestionarios incidiendo especialmente en agosto. Era lo esperable por ser los meses estivales los más habituales para el disfrute de las vacaciones por parte de los trabajadores de las empresas. Tras el periodo estival, la segunda semana de septiembre, se volvió a enviar masivamente la encuesta obteniendo un resultado alentador. Durante este periodo se han podido enviar a los 5200 contactos entre 2 y 4 correos solicitando la participación, dejando un plazo entre 1 semana y un mes para recordarlo.

Durante los 154 días que ha estado operativo el cuestionario se han recibido numerosos correos de los destinatarios con comentarios de diversa índole. Estos comentarios han sido utilizar para rechazar la participación en la encuesta, para confirmar la veracidad de la encuesta, comunicar que han completado la encuesta y otros comentarios. Conforme se recibían las encuestas y los correos declinando responder el cuestionario y otros similares se eliminaban de la lista. Debido al sistema de búsqueda utilizado también se han dado casos de error en la recepción del correo electrónico por el destinatario por no existir o por errores en los servidores. De igual forma también se han dado errores al haberse remitido el correo electrónico a empresas que no son empresas constructoras pero si relacionadas con el sector de la construcción.

Todo el proceso de envío de correos electrónicos y respuestas obtenidas se puede resumir en la siguiente tabla:

Comunidad Autónoma	Provincia	Correos enviados	Sumatorio total por Comunidad Autónoma	Respuestas recibidas por provincia	Índice de Participación por provincia	Respuestas recibidas por comunidad autónoma	Índice de participación por comunidad autónoma
Andalucía	Almería	56	923	2	3,57%	86	9,32%
	Cádiz	60		7	11,67%		
	Córdoba	151		10	6,62%		
	Granada	136		9	6,62%		
	Huelva	75		10	13,33%		
	Jaén	99		3	3,03%		
	Málaga	196		10	5,10%		
	Sevilla	150		35	23,33%		
Aragón	Huesca	166	282	9	5,42%	24	8,51%
	Teruel	29		9	31,03%		
	Zaragoza	87		6	6,90%		
Principado de Asturias	Asturias	105	105	9	8,57%	9	8,57%
Illes Balears	Ibiza	82	310	6	*	6	1,94%
	Mallorca	163		*			
	Menorca	65		*			
Canarias	Las Palmas	186	287	6	3,23%	11	3,83%
	Santa Cruz de Tenerife	101		5	4,95%		
Cantabria	Cantabria	56	56	3	5,36%	3	5,36%
Castilla y León	Ávila	49	452	5	10,20%	31	6,86%
	Burgos	79		5	6,33%		
	León	61		5	8,20%		
	Palencia	39		3	7,69%		
	Salamanca	54		6	11,11%		
	Segovia	49		2	4,08%		
	Soria	25		1	4,00%		
	Valladolid	62		2	3,23%		
	Zamora	34		2	5,88%		
Castilla - La Mancha	Albacete	123	562	4	3,25%	17	3,02%
	Ciudad Real	99		5	5,05%		
	Cuenca	82		4	4,88%		
	Guadalajara	92		2	2,17%		
	Toledo	166		2	1,20%		
Cataluña	Barcelona	349	654	11	3,15%	24	3,67%
	Girona	138		6	4,35%		
	Lleida	106		6	5,66%		
	Tarragona	61		1	1,64%		
Comunidad Valenciana	Alicante	109	349	5	4,59%	17	4,87%
	Castellón	99		6	6,06%		
	Valencia	141		6	4,26%		

Comunidad Autónoma	Provincia	Correos enviados	Sumatorio total por Comunidad Autónoma	Respuestas recibidas por provincia	Índice de Participación por provincia	Respuestas recibidas por comunidad autónoma	Índice de participación por comunidad autónoma
Extremadura	Badajoz	70	157	6	8,57%	12	7,64%
	Cáceres	87		6	6,90%		
Galicia	La Coruña	70	313	5	7,14%	25	7,99%
	Lugo	60		6	10,00%		
	Ourense	77		8	10,39%		
	Pontevedra	106		6	5,66%		
Comunidad de Madrid	Madrid	366	366	30	8,20%	30	8,20%
Región de Murcia	Murcia	70	70	4	5,71%	4	5,71%
Comunidad Foral de Navarra	Navarra	85	85	8	9,41%	8	9,41%
País Vasco	Álava	**	130	0	**	11	8,46%
	Guipúzcoa	**		8	**		
	Vizcaya	**		3	**		
La Rioja	La Rioja	60	60	4	6,67%	4	6,67%
Ceuta	Ceuta	10	10	0	0,00%	0	0,00%
Melilla	Melilla	18	18	2	11,11%	2	11,11%
			5189	324		324	6,24%

* La búsqueda se realizó teniendo en cuenta las islas de mayor tamaño y población que tiene el archipiélago no atendiendo a que no tienen consideración de provincia.

** La búsqueda se realizó por comunidad autónoma

Tabla 25. Resumen de los resultados tras la recepción de las encuestas

9.1. CRITERIOS DE ELIMINACIÓN DE CUESTIONARIOS NO VÁLIDOS

Tras el cierre del período de recepción de cuestionarios, se analizan los resultados para confirmar su validez y eliminar los que no aportan valor a este estudio por los siguientes motivos:

- que una empresa haya respondido más de una vez el cuestionario.
- no ser una empresa constructora quien lo haya cumplimentado.
- que tras analizar las respuestas aportadas por el entrevistado y las preguntas de control del documento no se puede considerar válido para este estudio.

En el primer caso, una empresa repitió tres veces el cuestionario por lo que se procede a descartar dos de ellas. Los resultados son muy similares pero se opta por elegir la segunda recibida. Al ser una empresa conocida nacionalmente se considera errónea la primera al elegir como sede la provincia de Sevilla, cuando realmente la empresa tiene su sede principal en Madrid. Se rechaza la tercera respuesta por responder en la pregunta 19 que el comité de seguridad y salud se reúne cada seis meses, siendo más coherente la segunda respuesta indicando que se realiza cada tres meses. Estos resultados se contrasta con dos de los encuestados confirmando que la respuesta más coherente es la segunda recibida de las tres.

El análisis continúa y se confirma que dos cuestionarios han sido rellenados por dos personas diferentes, con distintos cargos, uno jefe de obra y otro técnico de prevención, pero pertenecientes a la misma. Se le da más valor a los datos que aporta el técnico de prevención al estimar que el puesto de trabajo que ostenta le confiere mayor fiabilidad.

Se dan otros dos casos donde la misma persona ha rellenado dos veces el cuestionario. Se opta en ambos casos por eliminar la primera respuesta por el mismo motivo que la anterior.

Otras dos respuestas coinciden que son la misma empresa, en este caso rellena por distintas personas y cargos diferentes, jefe de obra y técnico de prevención. Se opta por darle más valor a los datos que aporta el técnico de prevención al estimar que el puesto de trabajo que ostenta le confiere mayor fiabilidad.

Una séptima respuesta que debe eliminarse es la de una empresa que trabaja habitualmente como promotor. El propio entrevistado remite correo electrónico indicando las dudas respecto si debería haberla realizado al no ser empresa constructora.

Por último, se elimina una respuesta realizada por una empresa que realiza suministro de materiales a obras de construcción. Este tipo de empresas no puede estar englobada como empresa de construcción al ser un proveedor.

Tras localizar los cuestionarios que ha rellenado las empresas repetidas se decide examinar distintas preguntas de control que han sido introducidas dentro del formulario. Dichas cuestiones están relacionadas sobre el conocimiento de la prevención que tienen las empresas. Las preguntas que se estiman de control son las siguientes:

- 17. ¿La empresa dispone de comité de seguridad y salud constituido?

Se analizarán aquellas empresas que hayan contestado que no tienen comité y el número de trabajadores sea mayor a 50. Igualmente se analizará aquellas empresas que han marcado "Si" cuando no es obligatorio, el número de delegados de prevención es 1, y se reúnan en periodos diferentes a 3 meses como marca el artículo 38 de la LPRL(España 1995).

- 32. ¿la empresa dispone de plan de prevención de riesgos laborales?

El plan de prevención de riesgos laborales suele ser confundido en el sector de la construcción por el plan de seguridad y salud. El análisis de las preguntas de este bloque demostrará la validez de la respuesta.

- 39. ¿La empresa tiene elaborada la evaluación de riesgos laborales?

Todas las organizaciones (empresas, administraciones, etc.) deben disponer de evaluación de riesgos desde la publicación de la LPRL en 1995. La respuesta negativa a esta pregunta podría interpretarse como que la persona que la ha rellenado desconoce cómo la empresa gestiona la prevención. Esta pregunta habrá que relacionarla con el resto de respuestas para estimar la veracidad de la respuesta.

- 42. Respecto a la planificación de la actividad preventiva ¿Se lleva a cabo en su empresa?

Esta cuestión tiene justificación similar a la pregunta anterior. Habrá que analizar que empresas han marcado "No" y el porqué de dicha respuesta.

Comenzando con el análisis de la primera cuestión se comprueba que existen empresas que han contestado que no disponen de comité de seguridad y salud cuando la empresa es mayor de 50 trabajadores y le es de aplicación. Esto puede ser debido a que dispongan de varios centros de trabajo y por tanto no le aplique. Cada obra de construcción puede constituir un centro de trabajo que abre la empresa principal.

Filtrando las respuestas se obtienen un total de 14 empresas de más de 50 trabajadores que indican que no tienen constituido comité de seguridad y salud.

Otra respuesta habitual son las empresas que han indicado que disponen de comité de seguridad y salud pero no superan los 50 trabajadores. Se han obtenido 36 respuestas afirmativas de las cuales 19 corresponden a empresas de entre 1 y 9 trabajadores y 17 entre 10 y 49 trabajadores.

Tras el análisis de las distintas respuestas, se estima que no existen motivos para no tener en cuenta todas las respuestas objeto del estudio.

Analizando el resto de cuestiones de control de las todas las respuestas recibidas, 8 empresas indican que no tienen elaborado el plan de prevención de riesgos laborales. Otras 10 empresas indican que no han realizado la evaluación de riesgos y 46 empresas que no tienen la planificación de la actividad preventiva o bien han dejado en blanco la respuesta.

Del total de las 8 empresas que han marcado que no tienen el plan de prevención de riesgos laborales elaborado 4 empresas son las que han indicado que no tienen tampoco la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva. En cambio aunque indican que no tienen la planificación de la actividad preventiva sí que responden a las preguntas de cómo llevan a cabo la PAP.

Finalmente, de todos los cuestionarios recibidos, se estima que todas las respuestas son interesantes para el objeto del estudio y por tanto no se pueden descartar. Y será cuestión de estudio en este trabajo las respuestas proporcionadas para dar luz al grado de conocimiento de PRL que tienen las personas que han respondido a este cuestionario.

9.2 . RESULTADO FINAL DE LA ENCUESTA

El resultado final de la recepción de la encuesta queda según la siguiente tabla:

Comunidad Autónoma	Provincia	Correos enviados	Sumatorio total por Comunidad Autónoma	Respuestas recibidas por provincia	Índice de participación por provincia	Respuestas recibidas por comunidad autónoma	Índice de participación por comunidad autónoma
Andalucía	Almería	56	923	2	3,57%	84	9,10%
	Cádiz	60		7	11,67%		
	Córdoba	151		10	6,62%		
	Granada	136		8	5,88%		
	Huelva	75		10	13,33%		
	Jaén	99		3	3,03%		
	Málaga	196		10	5,10%		
	Sevilla	150		34	22,67%		
Aragón	Huesca	166	282	9	5,42%	23	8,16%
	Teruel	29		9	31,03%		
	Zaragoza	87		5	5,75%		
Principado de Asturias	Asturias	105	105	9	8,57%	9	8,57%
Illes Balears	Ibiza	82	310		*	5	1,61%
	Mallorca	163		5	*		
	Menorca	65			*		
Canarias	Las Palmas	186	287	6	3,23%	11	3,83%
	Santa Cruz de Tenerife	101		5	4,95%		
Cantabria	Cantabria	56	56	3	5,36%	3	5,36%
Castilla y León	Ávila	49	452	5	10,20%	31	6,86%
	Burgos	79		5	6,33%		
	León	61		5	8,20%		
	Palencia	39		3	7,69%		
	Salamanca	54		6	11,11%		
	Segovia	49		2	4,08%		
	Soria	25		1	4,00%		
	Valladolid	62		2	3,23%		
	Zamora	34		2	5,88%		
Castilla - La Mancha	Albacete	123	562	4	3,25%	17	3,02%
	Ciudad Real	99		5	5,05%		
	Cuenca	82		4	4,88%		
	Guadalajara	92		2	2,17%		
	Toledo	166		2	1,20%		
Cataluña	Barcelona	349	654	10	2,87%	23	3,52%
	Girona	138		6	4,35%		
	Lleida	106		6	5,66%		
	Tarragona	61		1	1,64%		

Comunidad Autónoma	Provincia	Correos enviados	Sumatorio total por Comunidad Autónoma	Respuestas recibidas por provincia	Índice de participación por provincia	Respuestas recibidas por comunidad autónoma	Índice de participación por comunidad autónoma
Comunitat Valenciana	Alicante	109	349	5	4,59%	17	4,87%
	Castellón	99		6	6,06%		
	Valencia	141		6	4,26%		
Extremadura	Badajoz	70	157	6	8,57%	11	7,01%
	Cáceres	87		5	5,75%		
Galicia	La Coruña	70	313	5	7,14%	25	7,99%
	Lugo	60		6	10,00%		
	Ourense	77		8	10,39%		
	Pontevedra	106		6	5,66%		
Comunidad de Madrid	Madrid	366	366	29	7,92%	29	7,92%
Región de Murcia	Murcia	70	70	4	5,71%	4	5,71%
Comunidad Foral de Navarra	Navarra	85	85	8	9,41%	8	9,41%
País Vasco	Álava	**	130	0	**	10	7,69%
	Guipúzcoa	**		7	**		
	Vizcaya	**		3	**		
La Rioja	La Rioja	60	60	4	6,67%	4	6,67%
Ceuta	Ceuta	10	10	0	0,00%	0	0,00%
Melilla	Melilla	18	18	2	11,11%	2	11,11%
			5189	316			6,09%

* La búsqueda se realizó teniendo en cuenta las islas de mayor tamaño y población que tiene el archipiélago no atendiendo a que no tienen consideración de provincia.

** La búsqueda se realizó por comunidad autónoma

Tabla 24. Resumen final de los resultados tras la recepción de las encuestas una vez eliminados los cuestionarios no válidos

A grayscale photograph of a person climbing a rope on a rock face. The climber is positioned on the left side of the frame, reaching up towards a thick rope that runs diagonally across the image. The background shows a dark, textured rock surface. The text 'Análisis de las respuestas recibidas' is overlaid in the lower right quadrant of the image.

Análisis de las
respuestas recibidas

10. ANÁLISIS DE LAS RESPUESTAS RECIBIDAS

Una vez finalizado el proceso de recopilación de las encuestas recibidas por parte de las diferentes empresas que han decidido participar en este estudio de investigación, se relacionan a continuación los resultados obtenidos.

De las cuatro preguntas iniciales, no se publicarán datos para salvaguardar la condición de anonimato de las empresas y las personas que han participado.

10.1. BLOQUE 1: DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

Pregunta 5

Provincia donde la empresa tiene su sede principal.

En la siguiente tabla se desglosan los resultados obtenidos.

Aunque se han enviado encuestas a todas las provincias españolas solo dos provincias no han proporcionado datos para la encuesta:

- Álava.
- Ciudad autónoma de Ceuta.

La provincia con más respuestas ha sido Sevilla, con un total de 34, seguida de Madrid con 30. Estas dos ciudades se encuentran entre las cuatro más pobladas del estado español siendo por ello donde más empresas de construcción. Barcelona y Valencia son las otras dos ciudades con mayor población de España habiendo obtenido 10 y 6 respuestas válidas respectivamente.

En cambio, destacar que provincias con mucha menos población que otras, se obtienen un buen número de respuestas, como son los casos de Huelva, Huesca y Teruel con 10, 9 y 9 cuestionarios rellenos respectivamente, siendo el número de correos electrónicos enviados menor que en provincias con mayor número de empresas de la construcción.

PROVINCIA	Nº Respuestas	%
Albacete	4	1,35%
Alicante/Alacant	5	1,69%
Almería	2	0,68%
Araba/Álava	0	0,00%
Asturias	9	3,04%
Ávila	5	1,69%
Badajoz	6	2,03%
Balears, Illes	5	1,69%
Barcelona	10	3,38%
Bizkaia	3	1,01%
Burgos	5	1,69%
Cáceres	5	1,69%
Cádiz	7	2,36%
Cantabria	3	1,01%
Castellón/Castelló	6	2,03%
Ciudad Real	5	1,69%
Córdoba	10	3,38%
Coruña, A	5	1,69%
Cuenca	4	1,35%
Gipuzkoa	7	2,36%
Girona	6	2,03%
Granada	8	2,70%
Guadalajara	2	0,68%
Huelva	10	3,38%
Huesca	9	3,04%
Jaén	3	1,01%
León	5	1,69%
Lleida	6	2,03%
Lugo	6	2,03%
Madrid	29	9,80%
Málaga	10	3,38%
Murcia	4	1,35%
Navarra	8	2,70%
Ourense	8	2,70%
Palencia	3	1,01%
Palmas, Las	6	2,03%
Pontevedra	6	2,03%
Rioja, La	4	1,35%
Salamanca	6	2,03%
Santa Cruz de Tenerife	5	1,69%
Segovia	2	0,68%
Sevilla	34	11,49%
Soria	1	0,34%
Tarragona	1	0,34%

Teruel	9	3,04%
Toledo	2	0,68%
Valencia/València	6	2,03%
Valladolid	2	0,68%
Zamora	2	0,68%
Zaragoza	5	1,69%
Ceuta	0	0,00%
Melilla	2	0,68%
TOTAL	316	100%

Tabla P5. Provincia donde la empresa tiene su sede principal

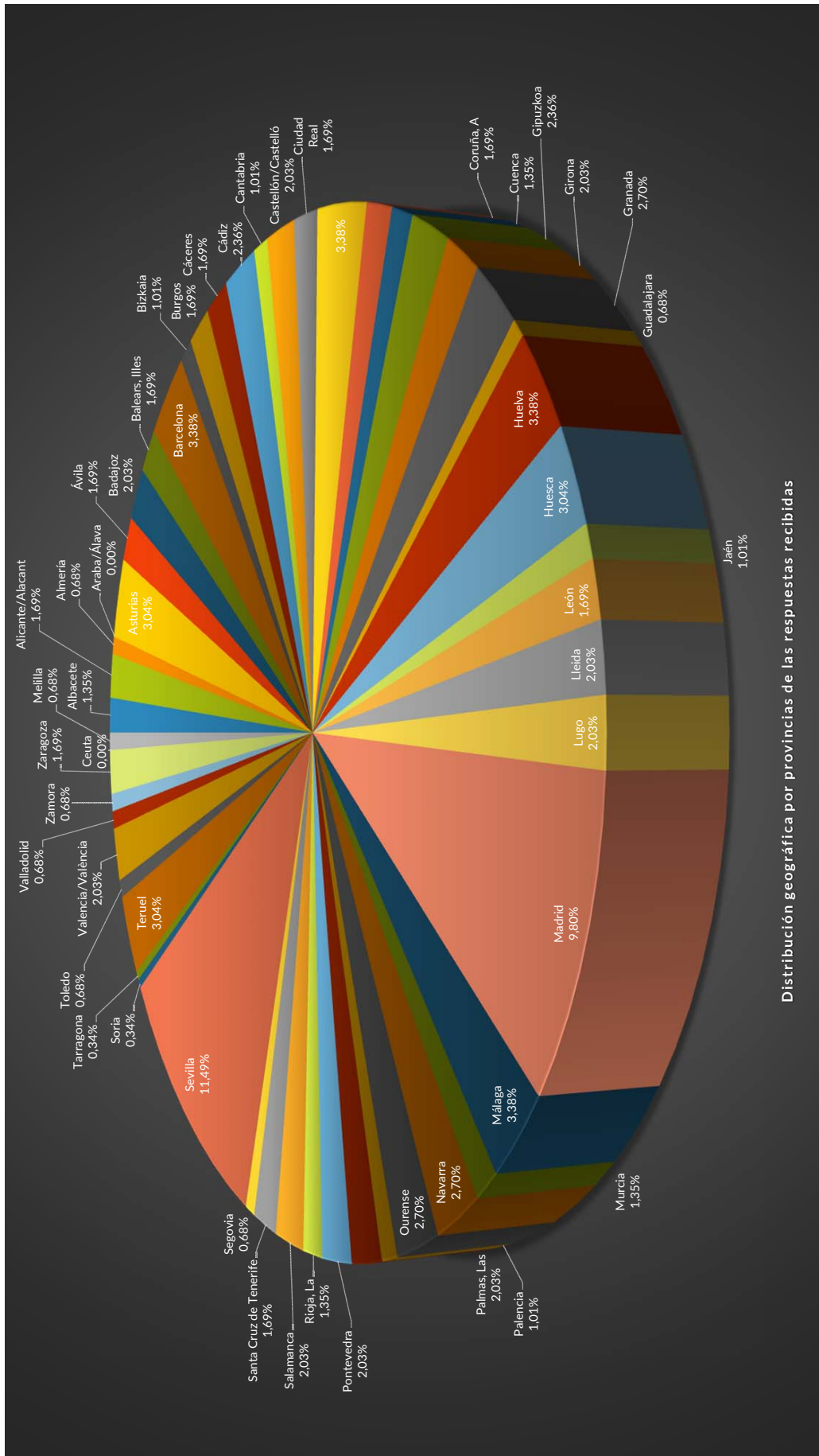


Gráfico P5. Provincia donde la empresa tiene su sede principal

Pregunta 6

¿Cuántos años lleva constituida la empresa como constructora?

Los resultados obtenidos indican que el 54,75 % de las respuestas obtenidas corresponden con empresas que llevan en el mercado de la construcción desde hace más de 15 años. El resto de las empresas que han participado en el estudio se encuentran en la franja de entre 1 y 15 años.

	Respuestas	%
1 año	7	2,22%
2 años	9	2,85%
3 años	15	4,75%
4 años	13	4,11%
5 años	9	2,85%
6 años	11	3,48%
7 años	8	2,53%
8 años	7	2,22%
9 años	5	1,58%
10 años	27	8,54%
11 años	9	2,85%
12 años	7	2,22%
13 años	5	1,58%
14 años	5	1,58%
15 años	6	1,90%
más de 15 años	173	54,75%
TOTAL	316	100,00%

Tabla P6.1. Años de constitución de la empresa

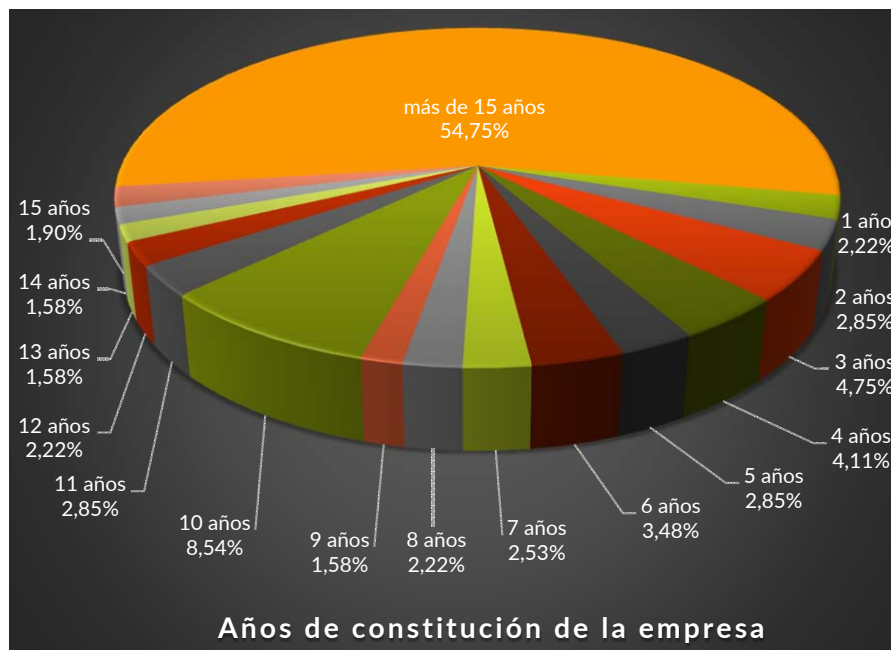


Gráfico P6.1. Años de constitución de la empresa.

Para facilitar la interpretación de los resultados estos se engloban en la siguiente tabla agrupando por periodo de tiempo de 5 años.

	Respuestas	%
1 - 5 años	53	16,77%
6-10 años	58	18,35%
11 - 15 años	32	10,13%
más de 15 años	173	54,75%
TOTAL	316	100,00%

Tabla P6.1. Años de constitución de la empresa agrupados por intervalos



Gráfico P6.2. Años de constitución de la empresa agrupados por intervalos

Pregunta 7

¿La empresa está inscrita en el REA (Registro de Empresas Acreditadas)?

El 97,12% de las empresas que han participado en este estudio y han respondido esta pregunta han indicado que sí están inscritas dentro del registro. Tan solo 9 han indicado que no lo están.

	Respuestas	%
Sí	304	97,12%
No	9	2,88%
TOTAL	313	100,00%

Tabla P7. Empresas inscritas en el Registro de Empresas Acreditadas

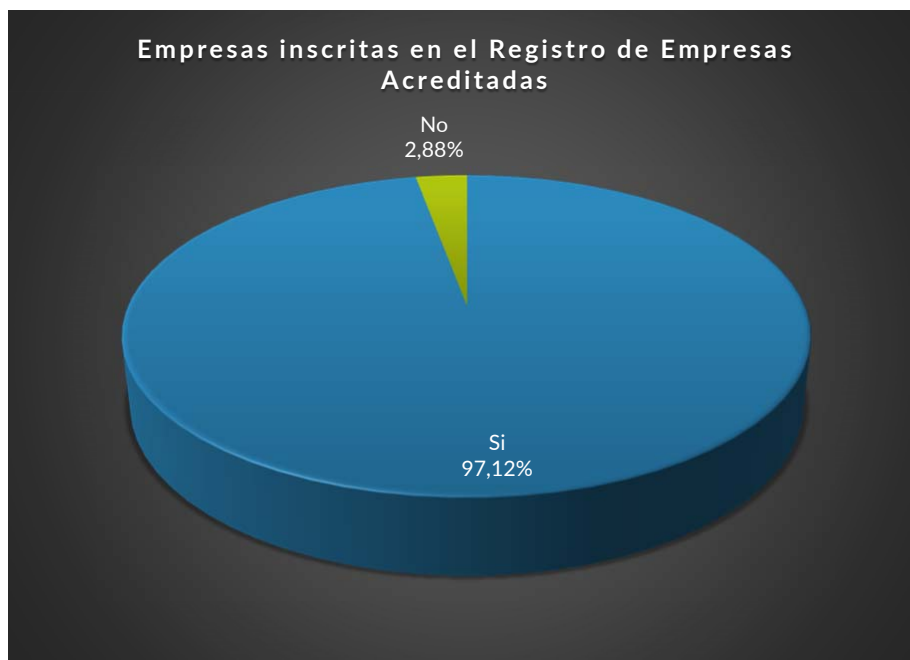


Gráfico P7. Empresas inscritas en el Registro de Empresas Acreditadas

Según la Ley 32/2006 reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción (España, 2006) todas las empresas que deseen trabajar en obras de construcción deben estar inscritas dentro del Registro de Empresas Acreditadas. El que existan diez respuestas que indiquen que no están inscrita puede dar lugar a diferentes interpretaciones:

- Los encuestados desconocen que están inscritos.
- No corresponden a empresas del sector de la construcción. Situación que se ha eliminado en el análisis y descartes de encuestas no válidas para este estudio.
- Error al marcar la casilla en la encuesta.
- Al ser pocas las respuestas que han marcado negativamente, el resultado es prácticamente despreciable y se encuentra dentro del margen de error de la encuesta.

Pregunta 8

La empresa trabaja como contrata principal

El 76,90% de las encuestas han indicado que las empresas que han participado en el estudio suelen trabajar normalmente como contratistas principales, mientras que tan solo el 23,01% se podría decir que suelen trabajar como subcontratistas.

	Respuestas	%
Siempre	85	26,90%
Habitualmente	158	50,00%
Ocasionalmente	62	19,62%
Nunca	11	3,48%
TOTAL	316	100,00%

Tabla P8. Número de empresas que trabajan como contratistas principales en función de la frecuencia

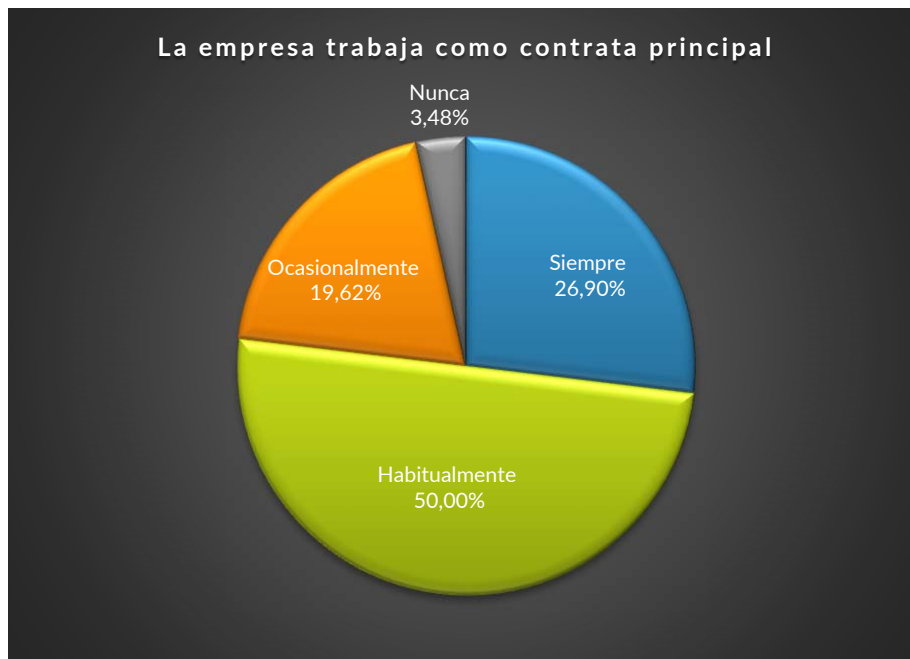


Gráfico P8. Porcentajes de empresas que trabajan como contratistas principales en función de la frecuencia

Este resultado se traduce en que mayoritariamente las empresas que han participado en este estudio lo han hecho por los siguientes motivos:

- La búsqueda de empresas se realiza mediante el buscador Google y las direcciones de correo electrónico extraídas se han realizado a través de:
 - o Su página web.
 - o Asociaciones de empresarios.
 - o Páginas amarillas. Incluyendo la web y formularios.

- La dificultad de obtener respuestas por parte de empresas pequeñas, que suelen actuar como subcontratistas habitualmente. Es debido a que estas empresas no tienen página web y ha resultado difícil encontrar direcciones de correo donde solicitar su participación.

- Las pequeñas dimensiones de la empresa implica que disponen de pocos recursos destinados a tareas administrativas y suelen estar más en la actividad de la obra. Hecho constatado por los correos electrónicos recibidos por parte de los destinatarios de las encuestas.

- Tras leer el correo electrónico enviado contestaron indicando que ellos no eran contratistas y que por tanto no están dentro de la población de la encuesta. Aunque se les respondió que podían hacerlo, pocas empresas han contestado posteriormente.

Pregunta 9

La empresa trabaja como subcontratista

Los datos reflejados las respuestas recibidas se comprueba que el 69,30 % de los encuestados no suelen trabajar como subcontratistas siendo un 30,70% de las empresas de la muestra los que sí actúan como esa figura en las obras de construcción.

	Respuestas	%
Siempre	11	3,48%
Habitualmente	86	27,22%
Ocasionalmente	168	53,16%
Nunca	51	16,14%
TOTAL	316	100,00%

Tabla P9. Número de empresas que trabajan como contratistas principales en función de la frecuencia



Gráfico P9. Porcentaje de empresas que trabajan como contratistas principales en función de la frecuencia

Tras los resultados obtenidos en la pregunta 8, y ahora con la pregunta 9, se determina que la mayoría de las empresas que han colaborado en este estudio trabajan más como contratistas que como subcontratas. Este resultado se justifica por los mismos motivos que lo expuesto en la pregunta 8

Pregunta 10

Respecto a los trabajos que realiza ¿Subcontrata a otra u otras empresas?

La mayoría de las empresas que contestan el formulario se decantan por la subcontratación como parte de su proceso productivo, el 91,46% la utilizan y dentro de este porcentaje el 50% lo utilizan siempre.

	Respuestas	%
Siempre	30	9,49%
Habitualmente	128	40,51%
Ocasionalmente	131	41,46%
Nunca	27	8,54%
TOTAL	316	100,00%

Tabla P10. Número de empresas que subcontratan trabajos en función de la frecuencia

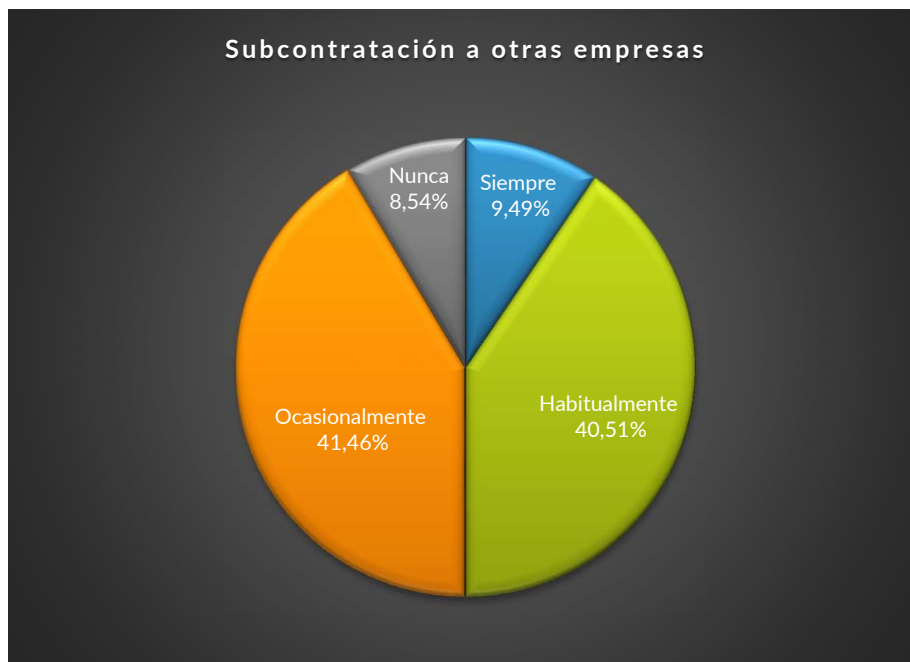


Gráfico P10. Número de empresas que subcontratan trabajos en función de la frecuencia

Estos resultados constatan lo descrito en las dos anteriores cuestiones (8 y 9), donde la mayoría de las empresas no suelen trabajar como subcontrata, pero que en cambio utilizan la subcontratación como parte de su sistema productivo.

Pregunta 11

¿Qué obras suele ejecutar la empresa?

A la pregunta de la tipología de obras que suelen realizar como empresa se obtienen los siguientes resultados.

	Respuestas	%
Obra civil	160	50,96%
Edificación	226	71,97%
Industrial	117	37,26%
TOTAL	314	100,00%

Tabla P11.1. Obras que suele ejecutar la empresa

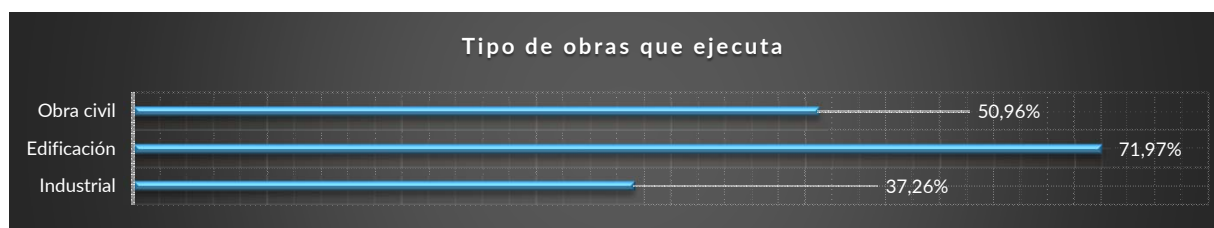


Gráfico P11.1. Obras que suele ejecutar la empresa

El entrevistado puede seleccionar más de una respuesta, dando como resultado que el 71,34% de la muestra realiza obras en edificación y más del 50% obra civil. La obra industrial, aunque también es representativa, es una cantidad menor diferenciándola de las otras dos.

Desglosando las respuestas obtenidas y agrupándolas se obtiene como resultado que la mayoría de las empresas, con un 32,28% trabajan exclusivamente para las obras de edificación.

A continuación se expone de manera ordenada en función del número de respuestas, el resultado obtenido por tipos de obra que ejecutan las empresas.

156

	Respuestas	%
Edificación	102	32,28%
Obra Civil, Edificación, Industrial	54	17,09%
Obra Civil	49	15,51%
Edificación, Obra Civil	48	15,19%
Industrial	32	10,13%
Edificación, Industrial	22	6,96%
Obra civil, Industrial	9	2,85%
TOTAL	316	100,00%

Tabla P11.2. Obras que suele ejecutar la empresa agrupando resultados de las respuestas obtenidas



Gráfico P11.2. Obras que suele ejecutar la empresa agrupando resultados de las respuestas obtenidas

Pregunta 12

¿Para qué sector trabaja principalmente?

Mayoritariamente los encuestados señalan que trabajan más para promotores privados que para la administración.

	Respuestas	%
Obra pública	132	42,04%
Obra privada	271	86,31%

Tabla P12.1. Número de empresas en función del sector para el que trabaja principalmente



Gráfico P12.1. Porcentaje de empresas en función del sector para el que trabaja principalmente

Se deduce que tan solo el 14,33% de los encuestados trabajan para promotores de la administración pública y que el 58,60% se dedican exclusivamente a obra privada. El resto de las respuestas señalan que trabajan tanto para la administración como para un promotor privado.

Las respuestas obtenidas no implican que las empresas que estén dentro del 14,33% del sector público no realicen trabajos para promotores privados, ya que se incide en la pregunta sobre el sector principal para el que trabaja, pero no si lo hace de manera exclusiva. Es muy probable que la mayoría de las empresas hayan realizado trabajos para el sector privado aunque sea su principal fuente de negocio sean las obras promovidas por la administración.

158

	Respuestas	%
Obra pública	45	14,33%
Obra privada	184	58,60%
Obra pública-privada	87	27,71%
TOTAL	316	100,00%

Tabla P12.2. Número de empresas en función del sector para el que trabaja principalmente agrupados en función de las respuestas recibidas

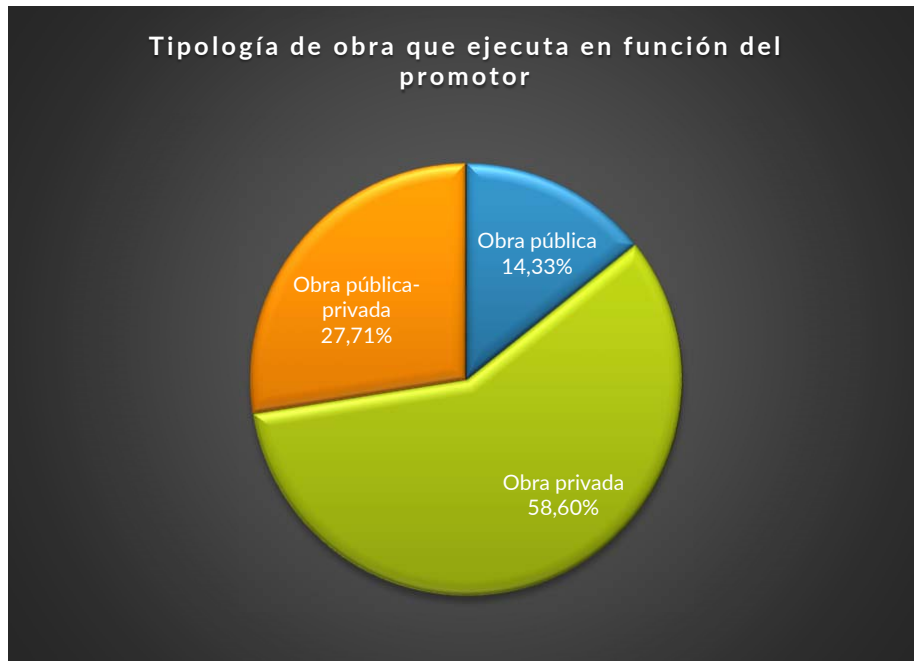


Gráfico P12.2. Porcentaje de empresas en función del sector para el que trabaja principalmente agrupados en función de las respuestas recibidas

Pregunta 13

Dentro de la definición de obra de construcción que se marca en el anexo I del Real Decreto 1627/1997 de disposiciones mínimas de seguridad y salud en la construcción seleccione que tipos de obras realiza o puede realizar

Los resultados obtenidos son diversos como se puede ver en la tabla y gráfica que la complementa.

	Respuestas	%
Excavación	131	41,46%
Movimiento de tierras	135	42,72%
Construcción	211	66,77%
Montaje y desmontaje de elementos prefabricados	120	37,97%
Acondicionamiento o instalaciones	143	45,25%
Transformación	54	17,09%
Rehabilitación	195	61,71%
Reparación	152	48,10%
Desmantelamiento	74	23,42%
Derribo	121	38,29%
Mantenimiento	133	42,09%
Conservación - Trabajos de pintura y de limpieza	105	33,23%
Saneamiento	127	40,19%
Otro:	57	18,04%

Tabla P13. Número de empresas en función de las obras que ejecuta según clasificación del anexo I del Real Decreto 1627/1997



Gráfico P13. Porcentaje de empresas en función de las obras que ejecuta según clasificación del anexo I del Real Decreto 1627/1997

El 18,04% de los entrevistados han indicado que han realizado otras obras que no corresponden al listado adjunto y que se ha extraído del Real Decreto 1627/1997 (España, 1997b).

A continuación se expone un listado no exhaustivo de otras actividades que realizan las empresas encuestadas:

- Protecciones colectivas.
- Instalaciones eléctricas.

- Topógrafo.
- Obras ferroviarias.
- Limpieza de saneamiento.
- Trabajos de tabiquería seca/yeso laminado.
- Aislamiento.
- Impermeabilizaciones.
- Montaje de cubiertas.
- Instalación de aparatos elevadores.
- Decoración.
- Desmontaje de fibrocemento, desamiantado.
- Instalación de equipos medidos.
- Seguridad en altura (trabajos verticales).
- Cimentaciones profundas, especiales,...
- Construcción y reforma de piscinas.
- Pavimentación.
- Instalaciones térmicas.
- Perforaciones y corte de hormigón.
- Consolidación del terreno y recalce de cimentaciones.
- Izado de cargas.
- Obras hidráulicas.

Pregunta 14

¿Cuál ha sido el número medio de trabajadores que ha tenido contratado durante el año 2015?

Como ya se ha comentado en el punto 6.5, donde se establece el número de empresas, actualmente en España existe la siguiente distribución de empresas según el número de trabajadores:

	Nº empresas	%
Entre 1 y 9 trabajadores	131.979	90,63%
Entre 10 y 49 trabajadores	12.395	8,51%
Entre 50-250 trabajadores	1.028	0,71%
Más de 250 trabajadores	221	0,15%
TOTAL	145.623	100,00%

Tabla P14.1. Número de empresas en el sector de la construcción en España extraída del apartado 6.5. Corresponde con la tabla 16

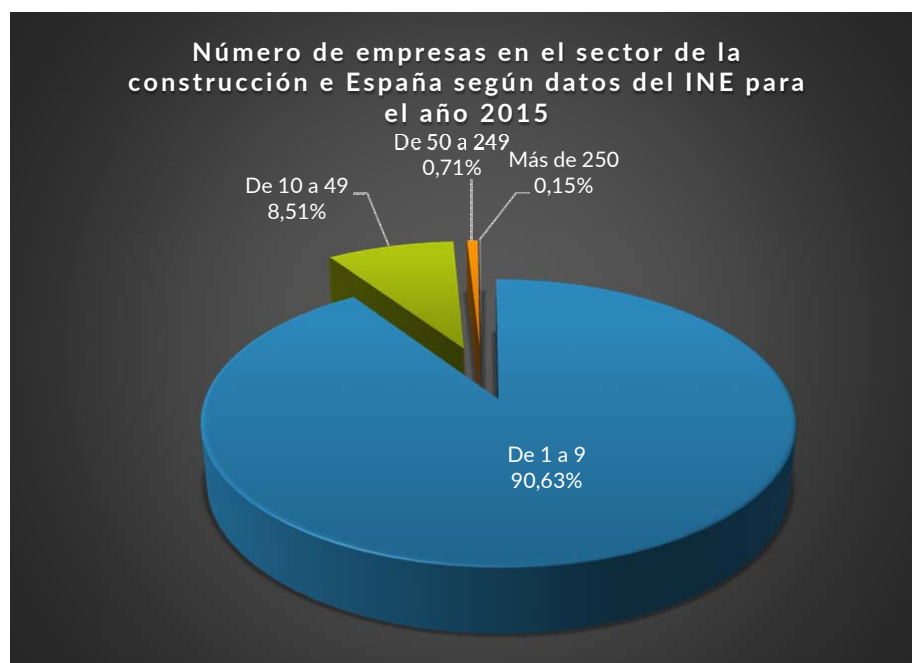


Gráfico P14.1. Porcentaje de empresas en el sector de la construcción en España

Comparando en los gráficos las proporciones de ambas tablas de datos, se comprueba que los porcentajes de las respuestas obtenidas del cuestionario mantienen el orden en el número de empresas según la clasificación. No obstante los porcentajes obtenidos de las empresas de entre 1 y 9 trabajadores no se acercan al 90% de las existentes en España. Como se puede observar en los datos de la tabla siguiente estos dan un porcentaje de empresas de entre 1 y 9 trabajadores que han participado del 47,47%.

	Respuestas	%
Entre 1 y 9 trabajadores	150	47,47%
Entre 10 y 49 trabajadores	115	36,39%
Entre 50-250 trabajadores	35	11,08%
Más de 250 trabajadores	16	5,06%
TOTAL	316	100,00%

Tabla P14.2. Número de empresas distribuidas en función del número de trabajadores que tienen en plantilla durante el año 2015

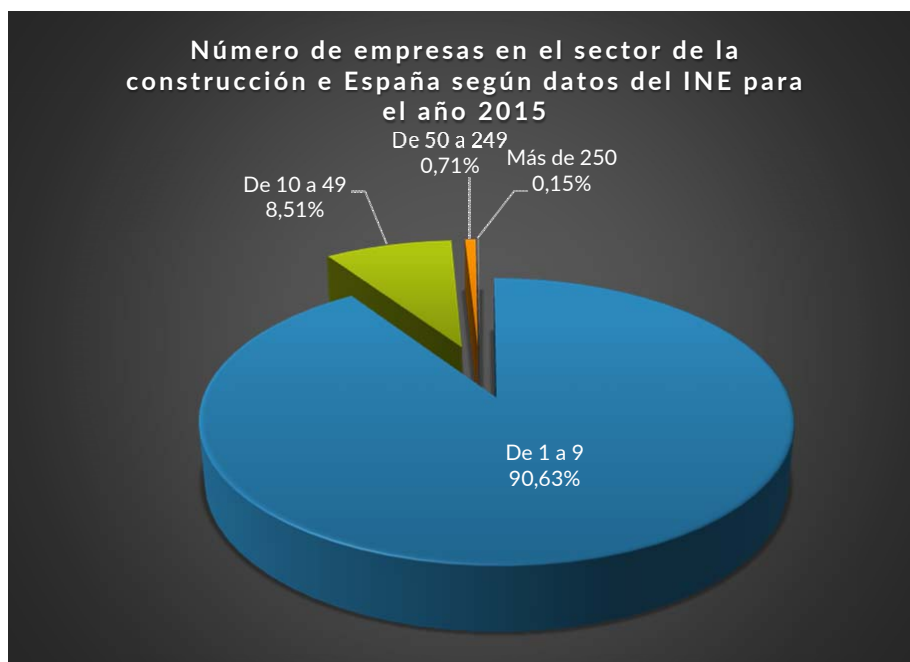


Gráfico P14.2. Número de empresas distribuidas en función del número de trabajadores que tienen en plantilla durante el año 2015

Se proponen varias hipótesis del porqué de estos resultados:

- El sistema utilizado para enviar las encuestas ha sido mediante correos electrónicos, para lo cual se ha realizado una búsqueda de direcciones de correo electrónicos a través de internet, utilizando principalmente buscadores, páginas amarillas y similares. No todas las empresas de entre 1 y 9 trabajadores tienen web o datos de la misma dificultando por tanto esta forma de contacto.
- Las empresas de este tamaño no tienen muchos recursos para dedicarle el tiempo necesario para responder el cuestionario. Se han recibido numerosas contestaciones al correo electrónico rechazando la participación por este motivo.
- Aunque el cuestionario se ha realizado para que cualquier empresa pueda participar en el estudio, cuando comienzan a rellenar el cuestionario se pone a prueba el conocimiento de la PRL, y en algunos casos es posible que conforme vaya avanzado haya desistido en el intento.

- Solo hayan contestado las empresas que están más concienciadas con la PRL dentro de su organización.
- Las empresas entre 1 y 9 trabajadores suelen ser empresas constituidas por trabajadores autónomos que tienen a su cargo a uno o varios trabajadores. A partir de ese momento se consideran empresas y pueden participar. Estos trabajadores autónomos pueden utilizar la contratación cuando las circunstancias de trabajo impliquen necesidades de la misma. Se han obtenido respuestas al correo electrónico indicando esta circunstancia y que por tanto no querían contestar.

Pregunta 15

La empresa está implantada a nivel

Los datos obtenidos son relativamente homogéneos predominando con un 33,54% las empresas que están implantadas a nivel provincial.

	Respuestas	%
Provincial	106	33,54%
Autonómico	88	27,85%
Nacional	75	23,73%
Internacional	41	12,97%
Otro	6	1,90%
TOTAL	316	100,00%

Tabla P15.1. Ámbito territorial de implantación de la empresa

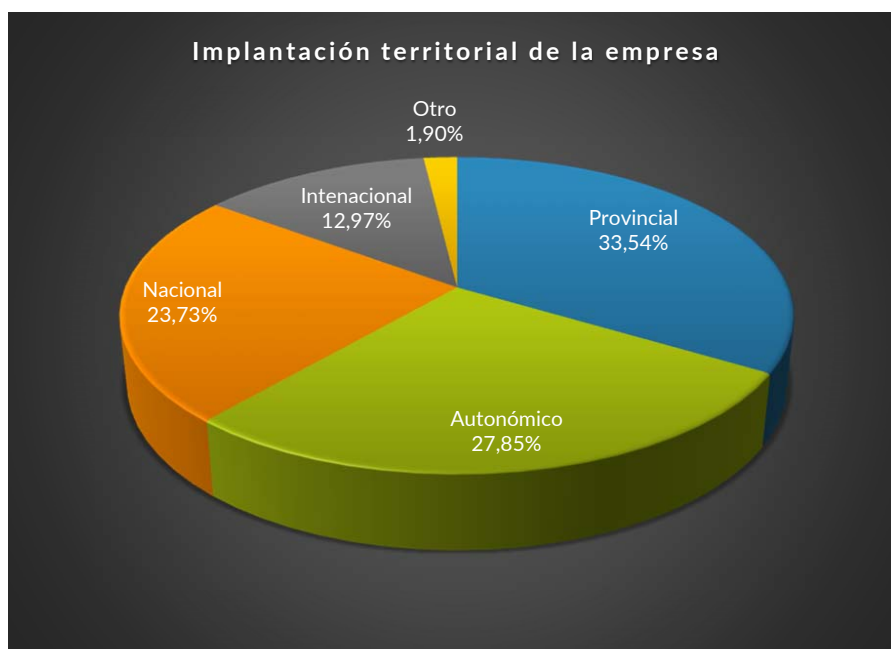


Gráfico P15.1. Ámbito territorial de implantación de la empresa

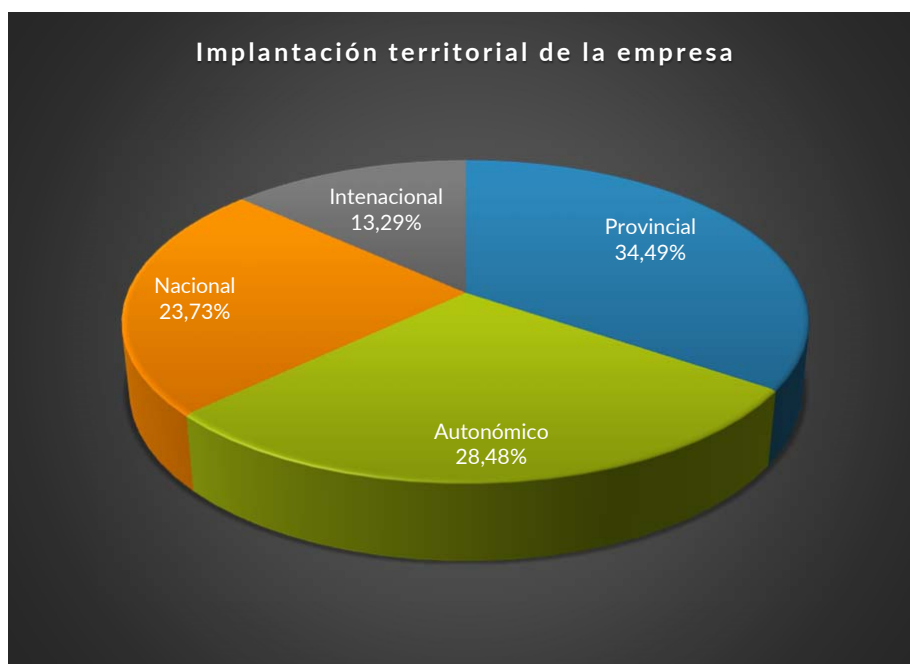
Las empresas que están implantadas internacionalmente solo suponen el 12,97 % de las empresas de la muestra.

Seis empresas han indicado que tiene otro tipo de implantación territorial en la empresa del tipo local, comarcal, regional y provincias limítrofes. El ámbito local y comarcal quedará, a efectos de contabilización para la encuesta, como provincial, el regional y provincial limítrofes se incluirán dentro del ámbito autonómico. Otro encuestado ha indicado que la empresa está implantada a nivel nacional e internacional. Se elegirá en este caso el ámbito internacional.

Agrupando los datos en una sola tabla y gráfico quedará como sigue:

	Respuestas	%
Provincial	109	34,49%
Autonómico	90	28,48%
Nacional	75	23,73%
Internacional	42	13,29%
TOTAL	316	100,00%

Tabla P15.2. Ámbito territorial de implantación de la empresa redistribuido del apartado otros



166

Gráfico P15.2. Ámbito territorial de implantación de la empresa redistribuido del apartado otros

Relacionando estos datos con los que se extraigan de otras cuestiones se podrán determinar qué características tienen las empresas según su implantación territorial y que relación puede existir con la integración de la PRL.

Pregunta 16

¿Qué volumen de negocio ha tenido la empresa aproximadamente en el 2015?

Esta cuestión no tenía carácter obligatorio para el desarrollo de la encuesta. Varios motivos han sido lo han determinado:

- La posibilidad de que el entrevistado no quisiera aportar estos datos, por la posible confidencialidad de los mismos y con ello disminuir el número de respuestas.
- Es posible que la persona que rellenara el cuestionario no tuviera los datos e impidiera responder al resto de la encuesta.

Según la Recomendación 2003/361/CE (Parlamento Europeo, 2003) se establecen los siguientes requisitos para clasificar el tamaño de la empresas atendiendo al volumen de negocio que ha tenido la empresa en un año.

Categoría de empresa	Plantilla	Volumen de negocio	Balance general
Mediana	< 250	≤ 50 mill. €	≤ 43 mill. €
Pequeña	< 50	≤ 10 mill. €	≤ 10 mill. €
Micro	< 10	≤ 2 mill. €	≤ 2 mill. €

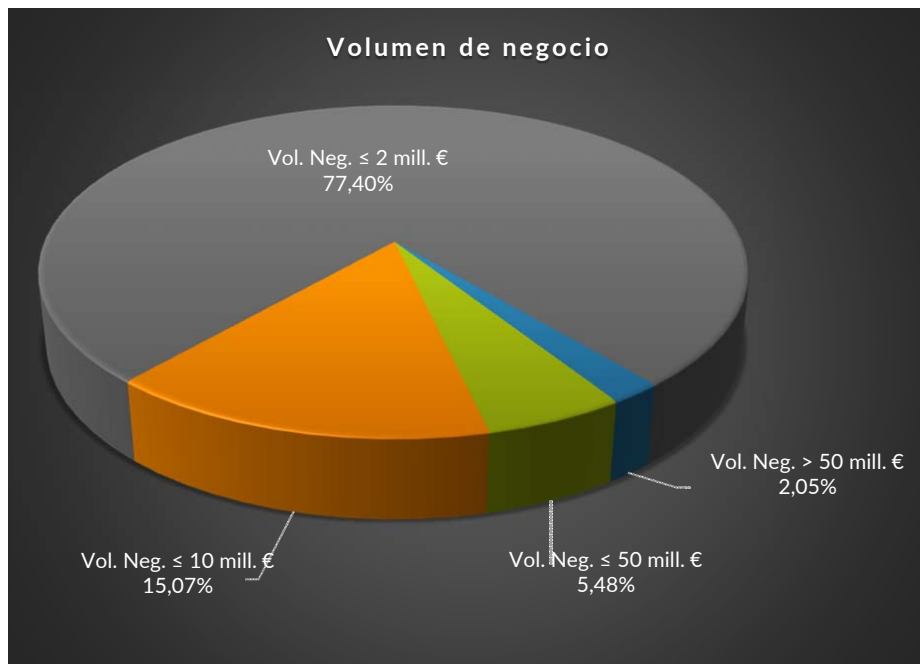
Tabla P16.1. Según datos proporcionados por Art. 2 Recomendación de la comisión Europea 2003/361/CE

De las 316 empresas que han participado en el cuestionario de este estudio, 145 han rellenado esta pregunta. De todas las respuestas obtenidas se obtiene la siguiente clasificación:

	Respuestas	%
Vol. Neg. > 50 mill. €	3	2,05%
Vol. Neg. ≤ 50 mill. €	8	5,48%
Vol. Neg. ≤ 10 mill. €	22	15,07%
Vol. Neg. ≤ 2 mill. €	113	77,40%
TOTAL	145	100,00%

167

Tabla P16.2. Respuestas obtenidas según el volumen de negocio



Gráfica P16.2. Respuestas obtenidas según el volumen de negocio

La mayoría de las empresas, un 77,40 %, que han optado por responder a esta pregunta, facturan menos de 2.000.000 € por lo que serían consideradas como microempresas. Un 16,55% del total de 145 empresas son consideradas pequeñas empresas al tener un volumen de negocio inferior a 10.000.000 €. El 4,14% corresponden a Medianas empresas y tan solo el 2,07% de las respuestas son grandes empresas.

Pregunta 17

¿La empresa tiene comité de seguridad y salud constituido?

Respecto a disponer de comité de seguridad y salud de las 316 empresas tan solo 71 empresas lo tienen constituido lo que supone un 22,47% del total.

	Respuestas	%
Sí	71	22,47%
No	220	69,62%
Ns/Nc	25	7,91%
TOTAL	316	100,00%

Tabla P17.1. Número de empresas que tienen constituido comité de seguridad y salud

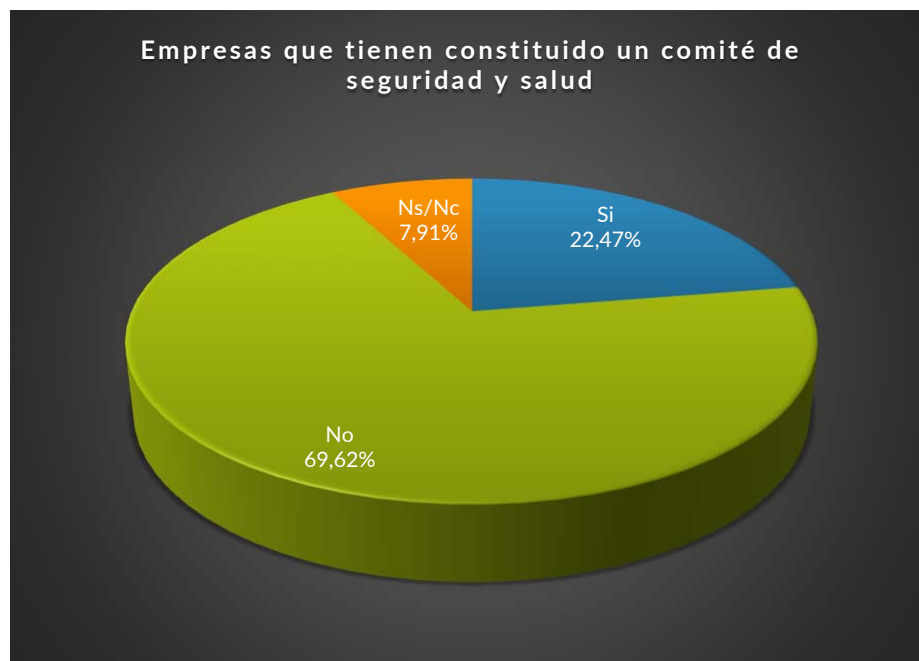


Gráfico P17. Número de empresas que tienen constituido comité de seguridad y salud

La obligación de constituir un comité de seguridad y salud le corresponde a las empresas con más de 50 trabajadores según el artículo 38 de la LPRL (España, 1995).

De las 71 respuestas afirmativas obtenidas en esta pregunta, 35 de ellas corresponden a empresas con más de 50 trabajadores. El resto son empresas de menos de 50 trabajadores correspondiendo 20 registros a empresas de entre 1 y 9 trabajadores y 16 a empresas de entre 10 y 49 trabajadores. Por otro lado, de las 220 empresas que han contestado negativamente, 14 de ellas corresponden a organizaciones de más de 50 trabajadores por lo que no estarían cumpliendo este requisito legal.

En esta tabla se indica de forma resumida los datos obtenidos.

Número de trabajadores	SI	NO	NS/NC	Total
De 1 a 9	20	111	19	150
De 10 a 49	16	95	4	115
De 50 a 249	20	13	2	36
Más de 250	15	1	0	16
	71	220	25	

	Empresas tienen constituido comité de seguridad y salud por obligación legal
	Empresas no tienen constituido comité de seguridad y salud aunque están obligados por ley
	Empresas que tienen constituido comité de seguridad y salud sin ser obligatorio su constitución
	Empresas que no tienen constituido comité de seguridad y salud pero tampoco es exigible legalmente

Tabla P17.2. Número de empresa que tienen o no constituido un Comité de Seguridad y Salud en función de la obligatoriedad

Esta disparidad de resultados puede demostrar que las empresas que han contestado erróneamente a esta pregunta por los siguientes motivos:

- Desconocen que tienen la obligación de constituir un comité de seguridad y salud.
- Confunden las comisiones de seguridad y salud, comúnmente realizadas en obras pero que no son de obligado cumplimiento, con las perceptivas reuniones de comité obligadas por ley a las empresas que tienen más de 50 trabajadores por centro de trabajo.
- Incumplimiento de las normas que obligan a constituir un comité de seguridad y salud.

El incumplimiento de constitución del comité es un ejemplo claro de la falta de integración de la PRL dentro de la empresa de la construcción. Este organismo es una herramienta fundamental y si existen empresas que no lo tienen constituido se dificulta el proceso de integración.

Pregunta 18

Indique el número de delegados de prevención que tiene la empresa

Esta pregunta solo la han podido responder las 71 empresas que han contestado afirmativamente en la pregunta anterior.

	Respuestas	%
1	34	47,89%
2	12	16,90%
3	7	9,86%
4	4	5,63%
5	1	1,41%
6	1	1,41%
7	1	1,41%
8	0	0,00%
9	0	0,00%
Más de 10	11	15,49%
TOTAL	71	100,00%

Tabla P18.1. Número de delegados de prevención que tiene la empresa

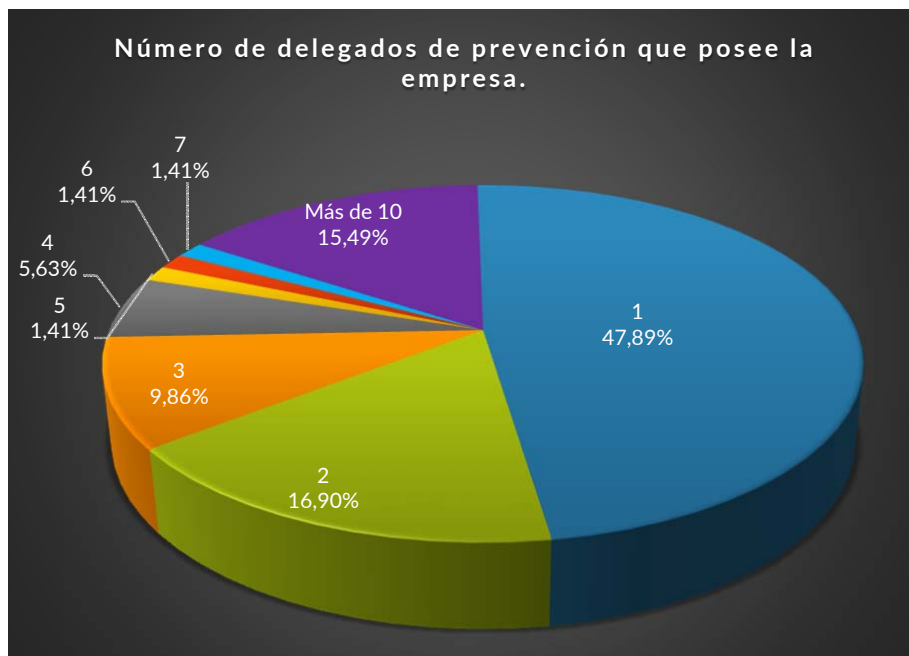


Gráfico P18. Porcentaje de delegados de prevención que poseen las empresas

La LPRL establece el siguiente número de delegados de prevención en función del número de trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

Número de trabajadores	Delegados de prevención
Menos de 30 trabajadores	1
Entre 30 y 49 trabajadores	1
De 50 a 100 trabajadores	2
De 101 a 500 trabajadores	3
De 501 a 1.000 trabajadores	4
De 1.001 a 2.000 trabajadores	5
De 2.001 a 3.000 trabajadores	6
De 3.001 a 4.000 trabajadores	7
De 4.001 en adelante	8

Tabla P17.2: Distribución de los delegados de prevención en función del número de trabajadores según art. 35 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales

En la siguiente tabla se realiza una comparación del número de delegados de prevención que la empresa ha indicado que tiene con lo que establece la LPRL.

Número de trabajadores	Número de delegados de prevención										Total empresas
	Nº empresas										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Más de 10	
De 1 a 9	18	2	0	0	0	0	0	0	0	0	20
De 10 a 49	12	3	0	0	0	0	1	0	0	0	16
De 50 a 249	4	6	5	2	1	1	0	0	0	1	20
Más de 250	2	2	2	0	0	0	0	0	0	10	16
Total empresas	36	13	7	2	1	1	1	0	0	11	

	Los resultados resultan coherentes con según lo establecido por la norma.
	Los resultados indicados no son coherentes por exceso de delegados con lo establecido por la norma.
	Sin ser de obligación disponen de un delegado de prevención.
	Los resultados indicados no llegan al mínimo obligado por la norma.

Tabla P17.3. Número de delegados de prevención que tienen las empresas en función

Los datos que en esta tabla se reflejan dejan dudas a la hora de la interpretación de los mismos. Por un lado la legislación actual en PRL es una ley de mínimos, por lo que marca el mínimo exigible y la empresa podrá ampliar el número como considere, por lo que no se puede poner en duda la veracidad de los datos por esto. En cambio es necesario determinar y proponer situaciones de la realidad de los mismos.

Partiendo de la base que todas las empresas que responden a esta pregunta tienen constituido un comité de seguridad y salud, y analizando que en el caso de empresas entre 1 y 9 trabajadores,

se observa que 18 de ellas indican que tienen nombrado un delegado de prevención y otras 2 tienen dos delegados de prevención, por su tamaño, estas empresas no tienen obligación ni de disponer de comité de seguridad y salud ni delegados de prevención. Pero estas veinte³ empresas que han indicado que tienen constituido un comité, hacen necesario plantearse cómo pueden llevarlo a cabo en empresas tan poco número de trabajadores. La previsible poca estructura que pueda tener no ayuda.

En el caso de las empresas entre 10 y 49 trabajadores la situación es muy similar a la anteriormente desarrollada. No tienen obligación ni de constituir un comité de seguridad y salud ni tampoco nombrar delegados de prevención. En cambio se obtienen que dieciséis⁴ empresas lo tienen constituido. Aunque ya se aumenta el número de trabajadores, el abanico de posibilidades es muy amplio, y dependerá del número de trabajadores reales que tenga la empresa, y especialmente de la estructura. De estos datos destacar el que indica que una empresa mediana dispone de siete delegados de prevención.

Analizando todo lo anteriormente expuesto se puede plantear la siguiente cuestión; ¿Realmente el empresario conoce que es un delegado de prevención?

Es posible que estén entendiendo que un delegado de prevención es un encargado de seguridad, recurso preventivo o cualquier otro nombramiento que implique un cierto cargo de responsabilidad en materia de seguridad y salud durante la ejecución de las obras. En el caso de las empresas situadas en la escala de entre 50 y 249 trabajadores, el primer dato a analizar es la respuesta dada por cuatro empresas. Estas han marcado que tienen un delegado de prevención cuando por ley les corresponden al menos dos o tres. El resto de empresas han indicado número superiores a lo exigido por la LPRL pero en el caso de una empresa indica que tiene más de diez delegados de prevención siendo un número bastante elevado en comparación con el número de trabajadores que tiene la empresa. Al no conocer los datos reales del número de trabajadores de la empresa no se puede cuestionar el resultado.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores también aparecen errores a la hora de indicar el número de trabajadores que deben de tener, ya que como mínimo deberán ser de tres delegados de prevención.

³ El total de empresas de entre uno y nueve trabajadores representa el 13,33% que tiene comité constituido.

⁴ El total de empresas de entre diez y cuarenta y nueve trabajadores representa el 36,39% que tiene comité constituido.

Pregunta 19

¿Cada cuánto tiempo se reúne el comité de seguridad y salud?

Según el artículo 38 de la LPRL (España, 1995) los comités de seguridad y salud se deben reunir como mínimo trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones que lo forman.

	Respuestas	%
Una vez al mes	12	16,90%
Cada dos meses	1	1,41%
Cada tres meses	24	33,80%
Cada seis meses	2	2,82%
Una vez al año	3	4,23%
Quando lo requiere alguna parte del comité pero como mínimo cada tres meses	20	28,17%
No se suele reunir	9	12,68%
TOTAL	71	100,00%

Tabla P19.1.. Frecuencia de reunión del comité de seguridad y salud en las empresas

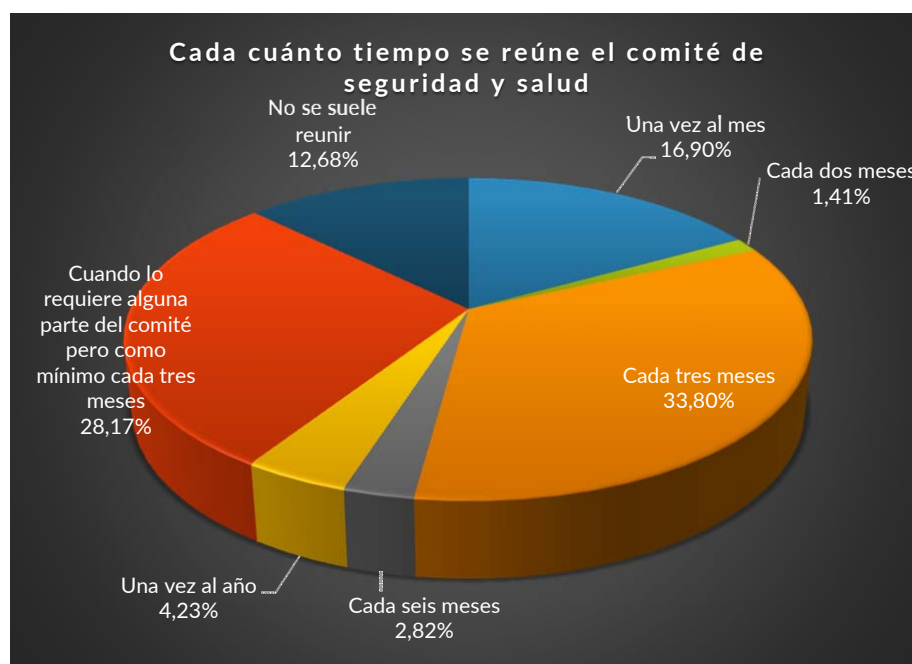



Gráfico P19.1. Frecuencia de reunión del comité de seguridad y salud en las empresas

Los datos determinan que el 61,97% de los encuestados han contestado conforme a lo que marca la norma reglamentariamente. En cambio otras empresas han indicado que o bien se reúnen en periodo inferior sin llegar a cumplir lo reglamentado o superan los tres meses o simplemente no se reúnen.

	Una vez al mes	Cada dos meses	Cada tres meses	Cada seis meses	Una vez al año	Cuando lo requiere alguna parte del comité pero como mínimo cada tres meses	No se suele reunir	Total empresas
De 1 a 9	4	0	2	1	1	6	6	20
De 10 a 49	4	0	3	1	1	5	2	16
De 50 a 249	2	0	12	0	1	4	1	20
Más de 250	2	1	7	0	0	5	0	16
Total empresas	12	1	24	2	3	20	9	

 Empresas que se reúnen en el periodo adecuado

 Empresas que aunque cumplen lo indicado en la norma se puede considerar excesivo el número de reuniones por el número tan pequeño de trabajadores que tiene


 Empresas que están incumpliendo el requisito marcado en art. 38 de la LPRL

Tabla P19.2. Empresas que están incumpliendo el requisito marcado en art. 38 de la LPRL

10.2. BLOQUE 2: ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA

Pregunta 20

De los siguientes departamentos internos indique si la empresa dispone de ellos

Analizando las respuestas recibidas se observan algunos errores en la contestación de la pregunta de varios encuestados. En cinco casos han marcado la casilla “La empresa no la tengo estructurada en departamentos” pero a continuación han señalado otros departamentos. Entendiendo que ha sido un error al señalar los resultados, se procede a eliminar las cinco respuestas de dicha opción.

	Respuestas	%
La empresa no la tengo estructurada en departamentos	155	49,05%
Consejo de administración	61	19,30%
Departamento Jurídico	33	10,44%
Departamento de compras	99	31,33%
Departamento de contabilidad	118	37,34%
Departamento de administración	142	44,94%
Departamento de marketing	41	12,97%
Departamento de parque de maquinaria	28	8,86%
Departamento de I+D+I	29	9,18%
Departamento informático	38	12,03%
Departamento técnico	126	39,87%
Departamento Financiero	65	20,57%
Departamento de calidad	89	28,16%
Departamento de prevención de riesgos laborales	93	29,43%
Departamento de medioambiente	56	17,72%
Departamento de Recursos Humanos	71	22,47%
Departamento de formación	24	7,59%
Otros	14	4,43%

Tabla P20.1. Departamentos que forman las estructuras de las empresas



Gráfico P20.1. Departamentos que forman las estructuras de las empresas

Los resultados finales indican que algo más del 49% de las empresas han marcado que **no tienen estructurada la empresa en departamentos**. Realizando una búsqueda para saber de qué tipología son esas empresas, se comprueba que coincide mayoritariamente con empresas entre 1 y 9 trabajadores correspondiéndole 119 respuestas del total lo que supone un 76,77% de las respuestas recibidas. Otras 33 respuestas recibidas corresponden a empresas de entre 10 y 49 trabajadores lo que viene a ser un 21,29% y finalmente, 3 respuestas han correspondido a empresas de entre 50 y 250 trabajadores lo que supone un 1,94% del total de las 155 empresas que han marcado esta opción.

	Respuestas	%
Entre 1 y 9 trabajadores	119	76,77%
Entre 10 y 49 trabajadores	33	21,29%
Entre 50-250 trabajadores	3	1,94%
Más de 250 trabajadores	0	0,00%
TOTAL	155	100,00%

Tabla P20.2.. Distribución de empresas que no están estructurada en departamentos por tamaño de empresa



Gráfico P20.2. Distribución de empresas que no están estructurada en departamentos por tamaño de empresa

Otro dato de interés a destacar es el porcentaje que ha salido de empresas que disponen de un departamento destinado a la PRL propio. Tan solo 93 lo tienen, lo que supone un 29,43% del total de las empresas que han participado. Analizando la tipología de empresas que disponen de este departamento se obtiene que:

	Respuestas	%
Entre 1 y 9 trabajadores	11	11,83%
Entre 10 y 49 trabajadores	40	43,01%
Entre 50-250 trabajadores	26	27,96%
Más de 250 trabajadores	16	17,20%
TOTAL	93	100,00%

Tabla P20.3. Empresas que tienen departamento de PRL

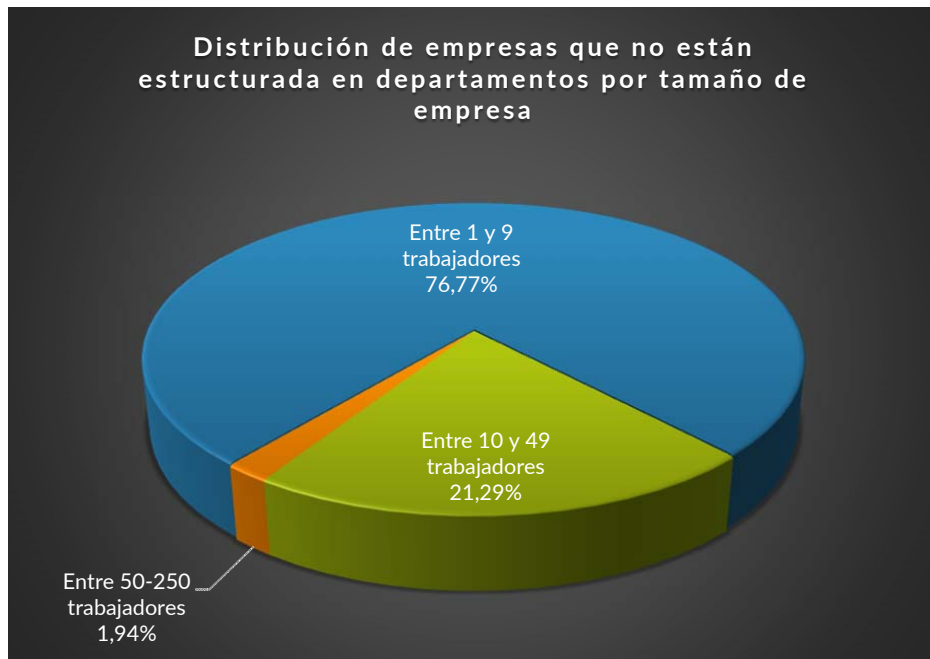


Gráfico 20.3. Empresas que tienen departamento de PRL

De esta tabla se deduce que las 16 empresas de más de 250 trabajadores que han participado en este estudio, el 100% posee departamento de prevención de riesgos laborales.

Pregunta 21

Dentro del órgano de dirección de la empresa indique que cargos existen

Los resultados obtenidos en las respuestas recibidas se obtienen los siguientes datos:

	Respuestas	%
Presidente	37	11,71%
Consejo de administración	54	17,09%
Administrador	160	50,63%
Gerente	201	63,61%
Director de delegación	29	9,18%
Director de zona	24	7,59%
Otros	15	4,75%

Tabla P21.1. Cargos que existen en la dirección de las empresas

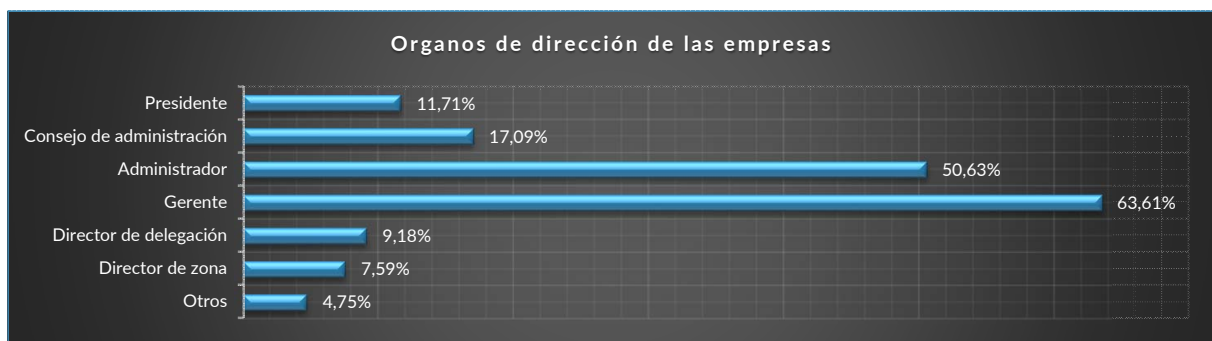


Gráfico P21.1. Cargos que existen en la dirección de las empresas

180 Cuando se le da la opción al entrevistado a responder en el apartado de "otros" se obtienen diferentes respuestas que es necesario distribuir entre las opciones proporcionadas, con objeto de homogeneizar el resultado de la muestra incorporando estas respuestas al cargo más similar propuesto en la pregunta.

Siete respuestas de empresas de entre 1 y 9 trabajadores fueron: "Apoderado", "no", "todo uno", "dos socios al 50%", "técnico", "comuneros" y "autónomos con empleados". A excepción del cargo de comuneros resulta complicado poder determinar en qué clasificación se incluirán. Se decide finalmente que en el caso de la empresa que ha contestado apoderado se incluirá en el cargo de administrador, el resto de respuestas no se tendrán en cuenta.

En el caso de empresas entre 10 y 49 trabajadores aparecen los cargos de "delegado de zona centro" y "director de construcción". En el caso del primero se puede incorporar a "director de delegación" y "director de zona" en el segundo caso.

Para empresas de entre 50 y 249 trabajadores aparecen otros cargos nombrados como "directores de área", "director ejecutivo", "director de producción", "director de construcción", "director territorial" y "director de administración". En todos estos casos se incluirán en el cargo de "director de zona".

En las empresas de más de 250 trabajadores hay solo un cargo fuera del listado planteado que es el de "director de departamento". Se considerará como "director de zona".

Analizando los datos, los dos cargos con mayor representación dentro de las respuestas son los de administrador y gerente con algo más del 50 y 63% respectivamente. Atendiendo a este parámetro, las estructuras de las empresas son:

	Respuestas	%
Entre 1 y 9 trabajadores	110	63,22%
Entre 10 y 49 trabajadores	56	32,00%
Entre 50-250 trabajadores	9	5,14%
Más de 250 trabajadores	0	0,00%
TOTAL	174	100,00%

Tabla 21.2. Número de empresas que disponen del cargo de administrador y gerente

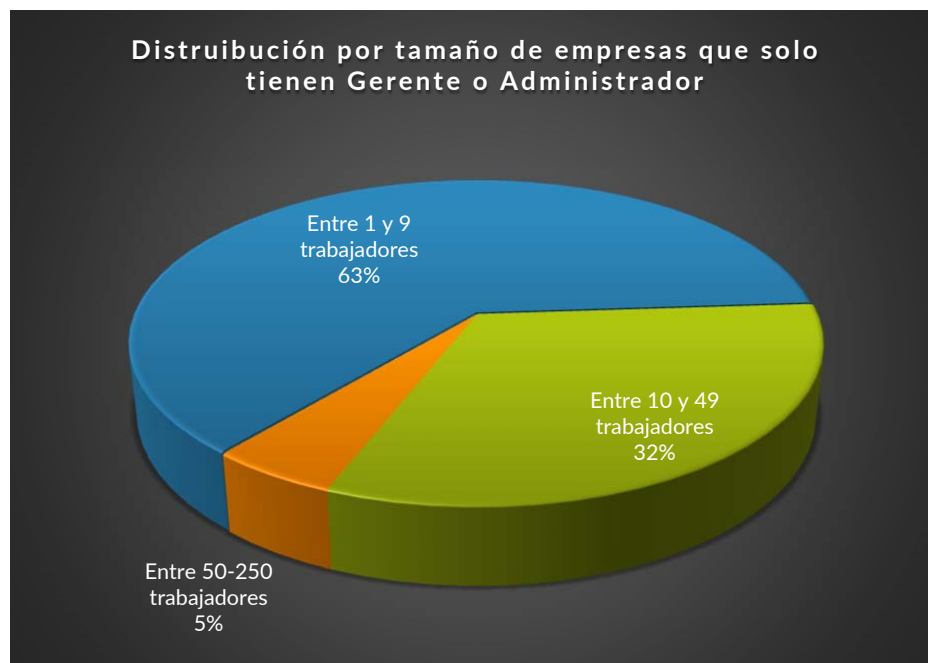


Gráfico P21.2. Porcentaje de empresas que disponen del cargo de administrador y gerente

El 63,22% de las empresas que tienen administrador o gerente, corresponden a empresas de entre 1 y 9 trabajadores, y las empresas entre 10 y 49, supone un 32,00%. Ambos representan el 94,42% de las empresas siendo prácticamente residual el 5,14% de la muestra para las empresas de entre 50 y 250 trabajadores.

De las 141 empresas restantes que han respondido a la encuesta y que han añadido más cargos se destaca a continuación los resultados más relevantes.

Se analiza, en función del tamaño de la empresa, como es el órgano de dirección en función del tamaño de la misma.

Empresas entre uno (1) y nueve (9) trabajadores

	Respuestas	%
Presidente	4	9,76%
Consejo de administración	7	17,07%
Administrador	28	68,29%
Gerente	30	73,17%
Director de delegación	4	9,76%
Director de zona	2	4,88%

Tabla P21.3. Cargos que existen en la dirección de las empresas de 1 a 9 trabajadores

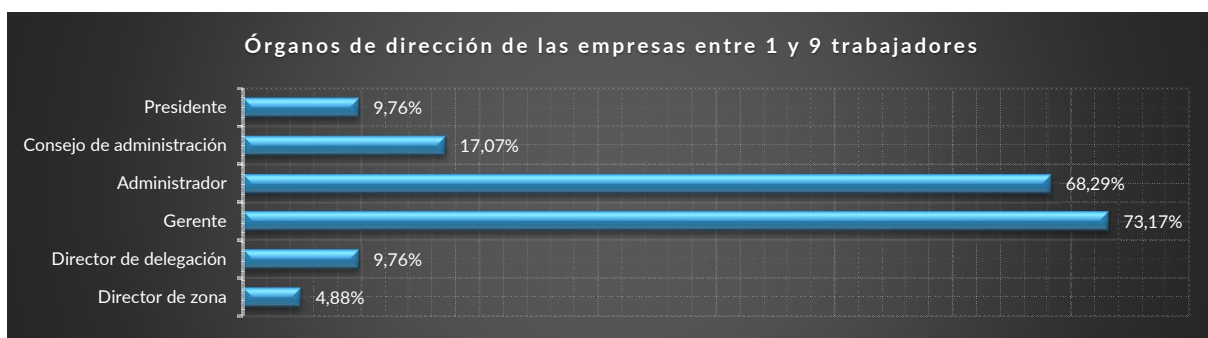


Gráfico P21.3. Cargos que existen en la dirección de las empresas de 1 a 9 trabajadores

Empresas entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores

	Respuestas	%
Presidente	6	10,17%
Consejo de administración	17	28,81%
Administrador	23	38,98%
Gerente	32	54,24%
Director de delegación	4	6,78%
Director de zona	6	10,17%

Tabla P21.4. Cargos que existen en la dirección de las empresas de 10 a 49 trabajadores

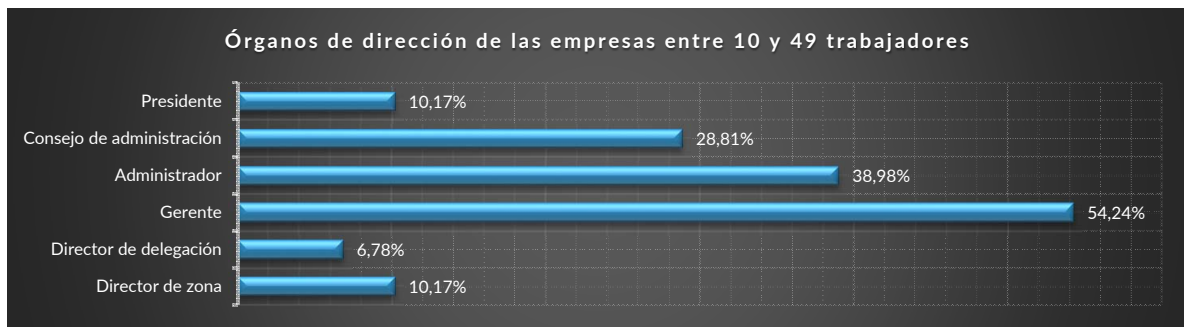


Gráfico P21.4. Cargos que existen en la dirección de las empresas de 10 a 49 trabajadores

Empresas entre cincuenta (50) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores

	Respuestas	%
Presidente	9	34,62%
Consejo de administración	13	50,00%
Administrador	8	30,77%
Gerente	18	69,23%
Director de delegación	8	30,77%
Director de zona	11	42,31%

Tabla P21.5. Cargos que existen en la dirección de las empresas de 50 a 249 trabajadores

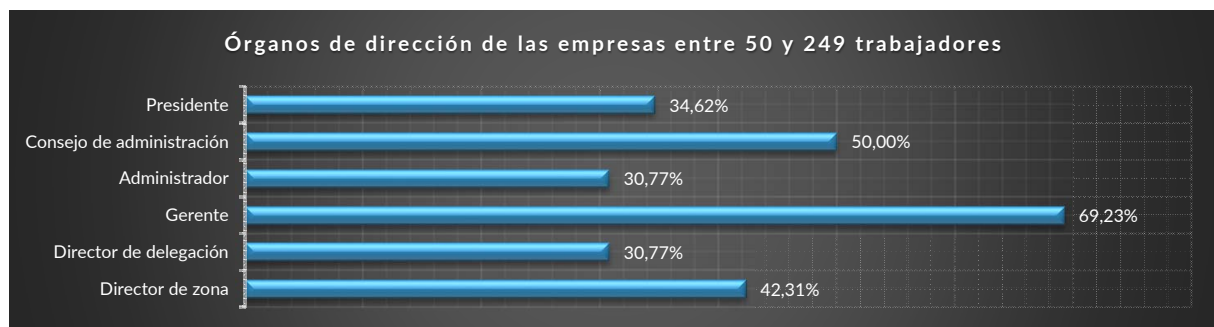


Gráfico P21.5. Cargos que existen en la dirección de las empresas de 50 a 249 trabajadores

Empresas de más de doscientos cincuenta (250) trabajadores

	Respuestas	%
Presidente	11	68,75%
Consejo de administración	12	75,00%
Administrador	5	31,25%
Gerente	11	68,75%
Director de delegación	12	75,00%
Director de zona	13	81,25%

Tabla P21.6. Cargos que existen en la dirección de las empresas de más de 250 trabajadores

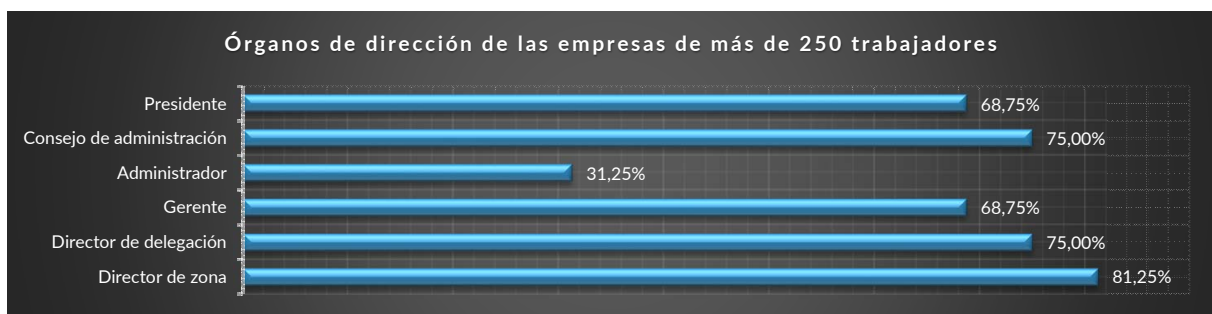


Gráfico P21.5. Cargos que existen en la dirección de las empresas de más de 250 trabajadores

184

A través de las cuatro gráficas se comprueba como el número de órganos de dirección se hace cada vez más homogéneo conforme crece en tamaño la empresa y como va regularizándose los cargos de gerente y especialmente el de administrador. Se concluye que conforme el tamaño de la empresa va aumentando el porcentaje del número de cargos de la dirección de la organización.

Pregunta 22

Dentro del departamento técnico que dispone la empresa indique que puestos de trabajo existen

Al solicitar información sobre cómo está estructurado el departamento técnico, el resultado indica que solo 19,94% no dispone del mismo, es decir, no tiene cargos dentro de la empresa que realicen labores técnicas. El jefe de obra, con el 54,75%, es la figura que más se repite en todas las empresas participantes, seguidos del encargado, con el 51,58%. Ya por debajo del 50% está el director técnico con un 42,41%.

	Respuestas	%
Director técnico	134	42,41%
Jefe de grupo	46	14,56%
Jefe de obra	173	54,75%
Jefe de producción	77	24,37%
Ayudante de jefe de obra	29	9,18%
Delineante	47	14,87%
Encargado	163	51,58%
Jefe de equipo	54	17,09%
No procede. No existe departamento técnico	63	19,94%
Otro:	15	4,75%

Tabla P22.1. Distribución de los departamentos técnicos en las empresas



Gráfico P22.1. Distribución de los departamentos técnicos en las empresas

De las 64 respuestas que han marcado que no tienen la empresa estructurada en departamentos, 55 de ellas corresponden a empresas de entre 1 y 9 trabajadores. Las otras nueve respuestas restantes indican que son empresas de entre 10 y 49 trabajadores.

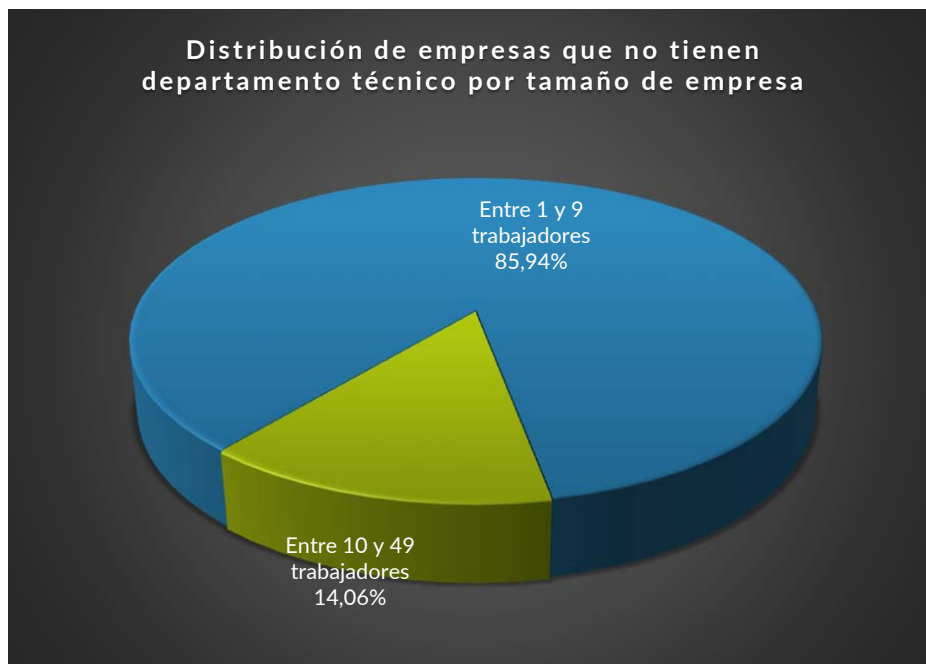


Gráfico P22.2.1. Distribución de las empresas que no tienen departamento técnico por tamaño de empresa

Además de las respuestas aportadas en la encuestas se incluyen 15 más, que han sido extraídas de las contestación a “otros” dentro del departamento técnico. Los puestos incluidos son:

- Jefe de oficina técnicas.
- Jefe de laboratorio.
- Administrativo.
- Topógrafo.
- Subdirectores.
- Jefes de área por especialidades: obra civil, mecánico, electricidad, control y procesos.
- Delegado.
- Ingeniero.
- Jefe de compras.
- Jefes de proyectos.
- Jefe de estudios.
- Estudio.

186

Al ser pocas las empresas y poco coincidentes los resultados se decide no incorporarlos en los resultados finales. Todas las respuestas del apartado otros se encuentran dentro de las empresas de más de 50 trabajadores.

Analizando todas las respuestas que se han recibido se determina cómo son las estructuras empresariales según el tamaño de las empresas. Para ello se decide analizar 250 respuestas eliminando aquellas que han indicado que no tienen departamento técnico.

Empresas entre uno (1) y nueve (9) trabajadores

En este tipo de empresas el cargo con más representación es el jefe de obra, donde cerca del 60% disponen de este puesto de trabajo en plantilla. Seguidamente el encargado es el siguiente puesto de trabajo con mayor representación con el 48,94% de las empresas, y en tercer lugar el director técnico con el 35,11%. Los porcentajes de respuestas del resto de puestos de trabajo son inferiores con respecto a los comentados.

	Respuestas	%
Director técnico	33	35,11%
Jefe de grupo	4	4,26%
Jefe de obra	56	59,57%
Jefe de producción	6	6,38%
Ayudante de jefe de obra	2	2,13%
Delineante	6	6,38%
Encargado	46	48,94%
Jefe de equipo	10	10,64%

Tabla P22.2. Distribución de los departamentos técnicos en las empresas de 1 a 9 trabajadores

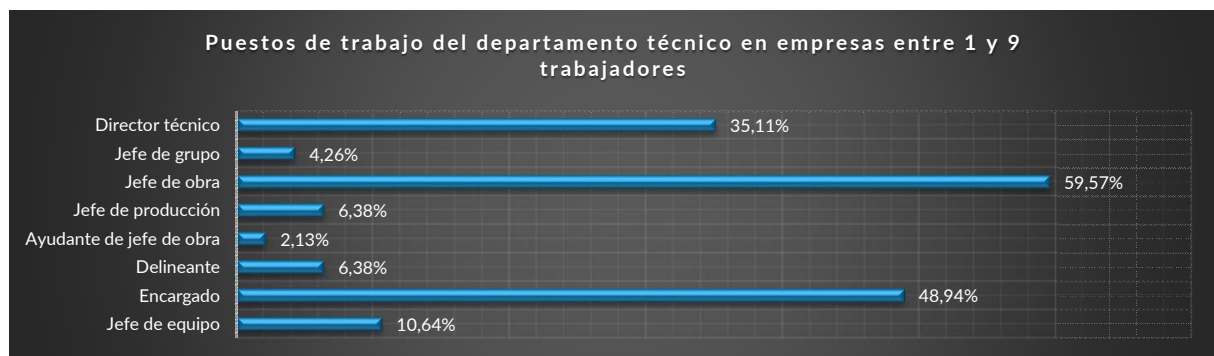


Gráfico P22.2. Distribución de los departamentos técnicos en las empresas de 1 a 9 trabajadores

187

Empresas entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores

Conforme el tamaño de la empresa aumenta se observa que también aumenta el porcentaje de cargos técnicos que existen en las empresas, a excepción del jefe de obra que baja con respecto a la microempresa. En la pequeña empresa el puesto de trabajo con más representación es el encargado de obra con un 72,38%, seguido del jefe de obra con un 70,48%, y director técnico con el 62,86%.

El tamaño del departamento técnico de la estructura empresarial ha aumentado con respecto a la empresa de menor tamaño en comparación con el tamaño de la empresa anteriormente comentado.

	Respuestas	%
Director técnico	66	62,86%
Jefe de grupo	16	15,24%
Jefe de obra	74	70,48%
Jefe de producción	33	31,43%
Ayudante de jefe de obra	12	11,43%
Delineante	18	17,14%
Encargado	76	72,38%
Jefe de equipo	18	17,14%

Tabla P22.3. Distribución de los departamentos técnicos en las empresas de 10 a 49 trabajadores



Gráfico P22.3. Distribución de los departamentos técnicos en las empresas de 10 a 49 trabajadores

Empresas entre cincuenta (50) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores

A igual que en la pequeña empresa, conforme aumenta el tamaño de las empresas, los porcentajes de los distintos puestos de trabajo del departamento técnico van aumentando también. El jefe de obra sigue siendo el puesto de trabajo con más representación con un 80,00%, seguido del encargado con un 77,14%. Se constata un aumento significativo de la figura del jefe de producción que ha pasado del 31,43% al 71,43%. En general se observa un aumento generalizado de todos los puestos de trabajo.

188

	Respuestas	%
Director técnico	25	71,43%
Jefe de grupo	10	28,57%
Jefe de obra	28	80,00%
Jefe de producción	25	71,43%
Ayudante de jefe de obra	8	22,86%
Delineante	14	40,00%
Encargado	27	77,14%
Jefe de equipo	12	34,29%

Tabla P22.4 Distribución de los departamentos técnicos en las empresas de 50 a 249 trabajadores



Gráfico P22.4. Distribución de los departamentos técnicos en las empresas de 50 a 249 trabajadores

Empresas de más de doscientos cincuenta (250) trabajadores

En las grandes empresas la figura del jefe de grupo lo poseen la totalidad de las empresas encuestadas, seguido del jefe de obra con un 93%. El encargado de obra y jefe de equipo tienen el mismo porcentaje, el 87,50%, y un 81,25% el jefe de producción.

El resto de las actividades ocupan un porcentaje bastante inferior pero se vuelve a comprobar que conforme el tamaño de la empresa va aumentando la estructura del departamento técnico.

	Respuestas	%
Director técnico	10	62,50%
Jefe de grupo	16	100,00%
Jefe de obra	15	93,75%
Jefe de producción	13	81,25%
Ayudante de jefe de obra	7	43,75%
Delineante	9	56,25%
Encargado	14	87,50%
Jefe de equipo	14	87,50%

189

Tabla P22.5. Distribución de los departamentos técnicos en las empresas de más de 250 trabajadores

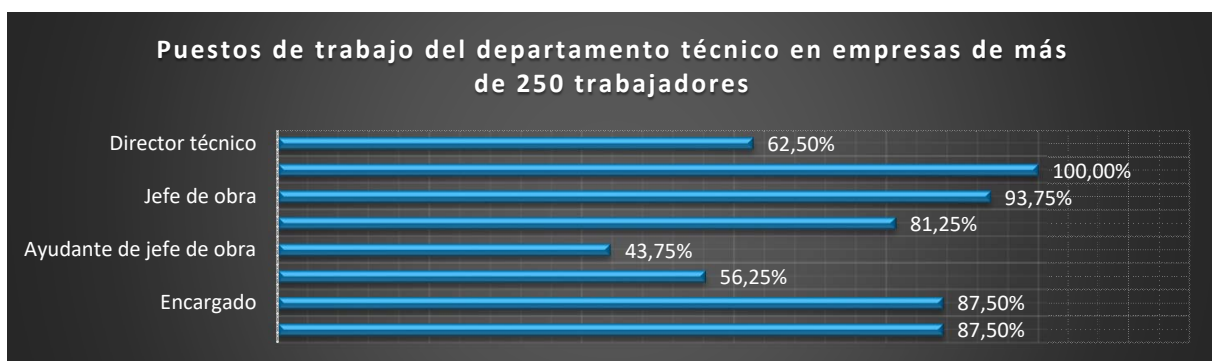


Gráfico P22.5. Distribución de los departamentos técnicos en las empresas de más de 250 trabajadores

Finalmente se demuestra que conforme el tamaño de empresa aumenta en función del número de trabajadores, también aumenta el porcentaje de empresas que tienen más cargos técnicos dentro de su estructura empresarial. Las funciones en materia de prevención que se recojan dentro de los planes de prevención que tengan las empresas, en cumplimiento del artículo 16 de la LPRL (España, 1995) y el artículo 2 del RSP (España, 1997a), deberán establecerse dependiendo los cargos técnicos que tengan las empresas constructoras (Camacho Vega, 2009).

10.3. BLOQUE 3: FORMACIÓN

Pregunta 23

Dentro del núcleo de operaciones indique que puestos de trabajo dispone en la empresa

De todas las empresas encuestadas tan solo un 4,43% son empresas que no tienen dentro de su empresa trabajadores que pertenecen al núcleo de operaciones.

	Respuestas	%
Oficial de 1ª	287	90,82%
Oficial de 2ª	199	62,97%
Peón especialista	174	55,06%
Peón ordinario	95	30,06%
Maquinistas	99	31,33%
Operadores de grúas	70	22,15%
Personal de mantenimiento	54	17,09%
No procede. La empresa no tiene trabajadores como mano de obra	14	4,43%
Otro:	12	3,80%

Tabla P23.1. Puestos de trabajo del núcleo de operaciones existente en las empresas



Gráfico P23.1. Puestos de trabajo del núcleo de operaciones existente en las empresas

De ese porcentaje se puede determinar qué tipología de empresas han marcado ese ítem en función del tamaño de la misma.

Tamaño de las empresas que no tienen núcleo de operaciones

	Respuestas	%
Entre 1 y 9 trabajadores	8	63,22%
Entre 10 y 49 trabajadores	4	32,00%
Entre 50-250 trabajadores	2	5,14%
Más de 250 trabajadores	0	0,00%
TOTAL	14	100,00%

Tabla P23.2. Tamaño de las empresas que no tienen personal que formen el núcleo de operaciones



Gráfico P23.2. Tamaño de las empresas que no tienen personal que formen el núcleo de operaciones

Si una empresa no tiene trabajadores a su cargo del núcleo de operaciones, se intuye que no ejecutan obra con medios propios, y por tanto actúan como gestores de la construcción. Al no ejecutar directamente los trabajos se podría entender que actuarían siempre como contratista principal de la obra, ya que en aplicación del artículo 5º de la Ley 32/2006 (España, 2006) impide la subcontratación a las empresas que actúan como subcontrata y que no aportan mano de obra. Serían empresas que ejecutan las obras mediante la subcontratación.

Analizando el resto de respuestas se constata que más del 90% de las empresas disponen de oficial de primera, siendo el principal puesto de trabajo que disponen las empresas de la construcción.

Pregunta 24

¿Podría indicar que nivel formativo tiene el gerente/director/administrador de la empresa?

De las 316 respuestas recibidas el 48,10% de las personas que forman parte de la dirección de la empresa tiene formación universitaria, seguida de formación profesional, enseñanza básica y bachillerato. El 7,28% de los entrevistados no han respondido a esta cuestión.

	Respuestas	%
Enseñanza básica	49	15,51%
Bachillerato	31	9,81%
Formación profesional	55	17,41%
Educación universitaria	152	48,10%
No procede	6	1,90%
Ns/ Nc	17	5,38%
Otro	6	1,90%
TOTAL	316	100,00%

Tabla P24.1. Nivel formativo de la dirección de la empresa

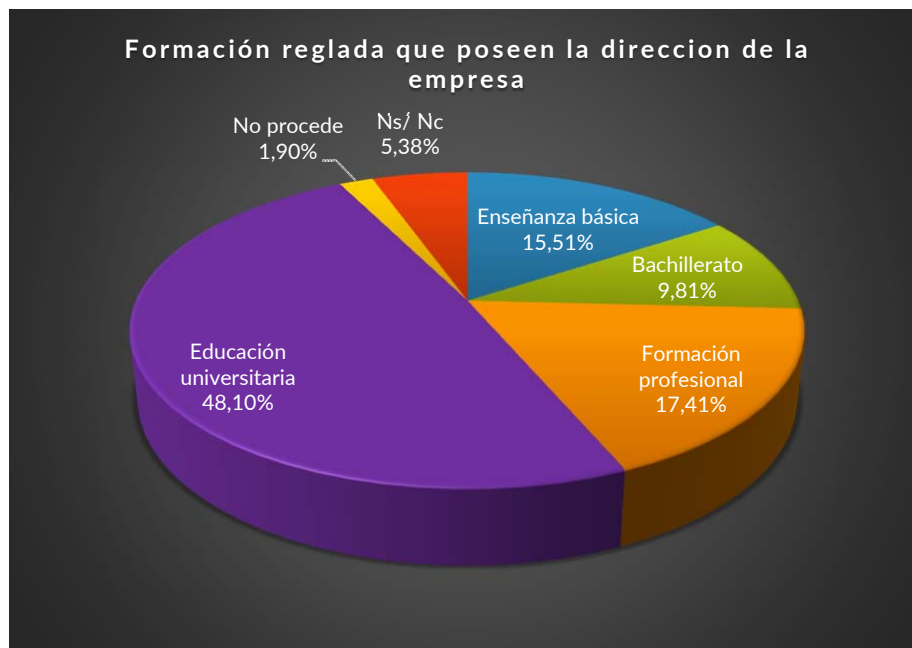


Gráfico P24.1. Nivel formativo de la dirección de la empresa

A continuación se desglosa la información según el tamaño de las empresas.

Empresas entre uno (1) y nueve (9) trabajadores

En las microempresas se comprueba, con un 34% de las respuestas, que la mayoría de las personas que forman parte de la dirección de la organización tienen formación universitaria. Le sigue las personas que tienen realizado el bachillerato con un 25% y los que tienen formación básica con un 23%.

	Respuestas	%
Enseñanza básica	35	23,33%
Bachillerato	38	25,33%
Formación profesional	18	12,00%
Educación universitaria	51	34,00%
No procede	3	2,00%
Ns/ Nc	5	3,33%
Otro	0	0,00%
TOTAL	150	100,00%

Tabla P24.2. Nivel formativo de la dirección de la empresa de 1 a 9 trabajadores



Gráfico P24.2 Nivel formativo de la dirección de la empresa de 1 a 9 trabajadores

Empresas entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores

En las pequeñas empresas la formación universitaria predomina frente al resto con un 63,48%. Las organizaciones en las que sus directivos tienen formación básica no alcanza el 10%; los que tienen bachillerato supera también por poco ese porcentaje y el 11,30% los que tiene formación profesional.

	Respuestas	%
Enseñanza básica	11	9,57%
Bachillerato	12	10,43%
Formación profesional	13	11,30%
Educación universitaria	73	63,48%
No procede	2	1,74%
Ns/ Nc	4	3,48%
Otro	0	0,00%
TOTAL	115	100,00%

Tabla P24.3. Nivel formativo de la dirección de la empresa de 10 a 49 trabajadores

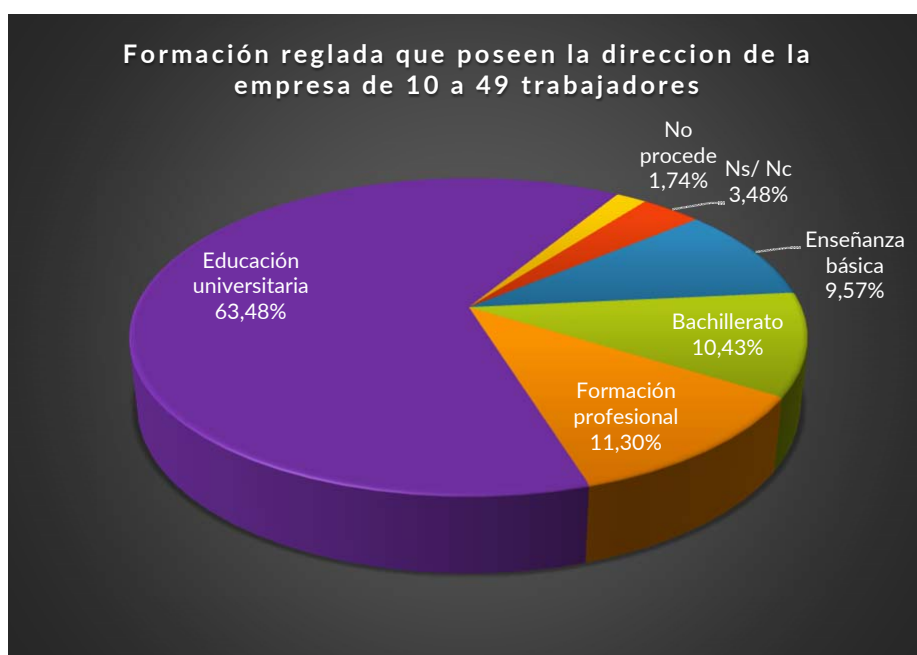


Gráfico P24.3. Nivel formativo de la dirección de la empresa de 10 a 49 trabajadores

195

Empresas entre cincuenta (50) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores

En el caso de las medianas empresas se comprueba que los porcentajes obtenidos son similares a los de las pequeñas empresas bajando el índice de empresas en las que las personas de la dirección no tienen formación universitaria.

	Respuestas	%
Enseñanza básica	3	8,57%
Bachillerato	1	2,86%
Formación profesional	3	8,57%
Educación universitaria	22	62,86%
No procede	0	0,00%
Ns/ Nc	6	17,14%
Otro	0	0,00%
TOTAL	35	100,00%

Tabla P24.4. Nivel formativo de la dirección de la empresa de 50 a 249 trabajadores

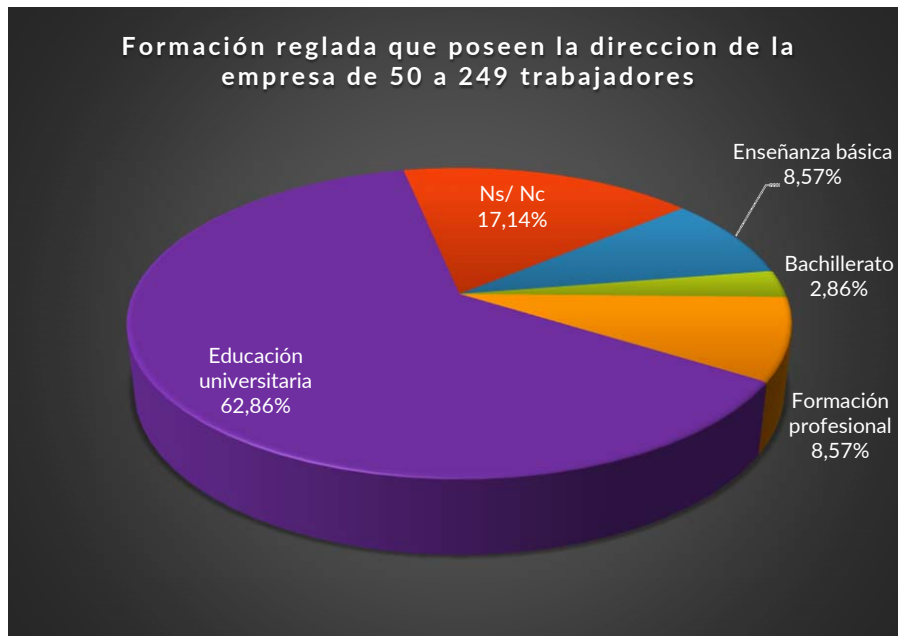


Gráfico P24.4. Nivel formativo de la dirección de la empresa de 50 a 249 trabajadores

Empresas de más de doscientos cincuenta (250) trabajadores

	Respuestas	%
Enseñanza básica	0	0,00%
Bachillerato	0	0,00%
Formación profesional	1	6,25%
Educación universitaria	12	75,00%
No procede	1	6,25%
Ns/ Nc	2	12,50%
Otro	0	0,00%
TOTAL	16	100,00%

Tabla P24.5. Nivel formativo de la dirección de la empresa de más de 250 trabajadores

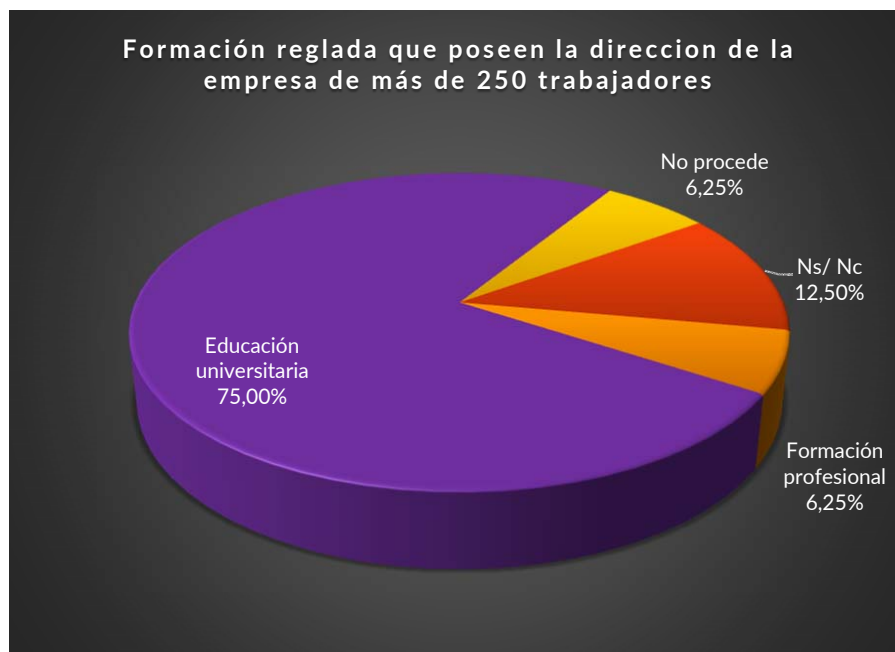


Gráfico P24.5. Nivel formativo de la dirección de la empresa de más de 250 trabajadores

Se concluye que entre los directivos de las empresas, independiente de su tamaño, predomina la formación universitaria, con un porcentaje superior al 60%. Tanto en la pequeña, mediana y gran empresa la formación universitaria se sitúa por encima del 60%. En la microempresa, aunque también la formación universitaria es la mayoritaria, no supera el 35%, teniendo el resto de opciones porcentajes más elevados que las empresas de mayor tamaño.

Pregunta 25

¿Qué formación a nivel de prevención de riesgos laborales posee el gerente/director/administrador de la empresa?

Cerca del 51% del total de las 316 empresas señalan que la formación en materia de PRL que poseen las personas que configuran sus órganos de dirección es la correspondiente a nivel básico. Seguidamente, con un 18,04% de las respuestas, poseen las 10 h en cumplimiento del artículo 145 del V convenio de la construcción. El número de empresas que tienen dentro de la dirección un técnico superior o intermedio está entre el 10 y el 11% aproximadamente. El porcentaje de empresas que han respondido indicando que desconocen la respuesta llega al 7,59%.

	Respuestas	%
Nivel Básico en PRL (50 h o 60 h)	161	50,95%
Técnico Intermedio en PRL (300 h)	30	9,49%
Técnico Superior en PRL (600 h)	37	11,71%
(10 h) Según artículo 145 del V convenio de la construcción	57	18,04%
Ns/Nc	24	7,59%
Otro	7	2,22%
TOTAL	316	100,00%

Tabla P25.1. Formación en PRL de la dirección de la empresa



Gráfico P25.1. Formación en PRL de la dirección de la empresa

Empresas entre uno (1) y nueve (9) trabajadores

En las microempresas predominan aquellas en las que su gerente o administrador dispone el nivel básico, llegando hasta el 63,33%. La formación obligatoria de las 10 h según el art. 145 del V convenio de la construcción le sigue con 19 respuestas de las 150, representando el 12,67%. Tras estos datos la formación de nivel superior e intermedio correspondería con el 11,33 y 8,67% respectivamente.

	Respuestas	%
Nivel Básico en PRL (50 h o 60 h)	95	63,33%
Técnico Intermedio en PRL (300 h)	17	11,33%
Técnico Superior en PRL (600 h)	13	8,67%
(10 h) Según artículo 145 del V convenio de la construcción	19	12,67%
Ns/Nc	5	3,33%
Otro	1	0,67%
TOTAL	150	100,00%

Tabla P25.2 Formación en PRL de la dirección de la empresa de 1 a 9 trabajadores

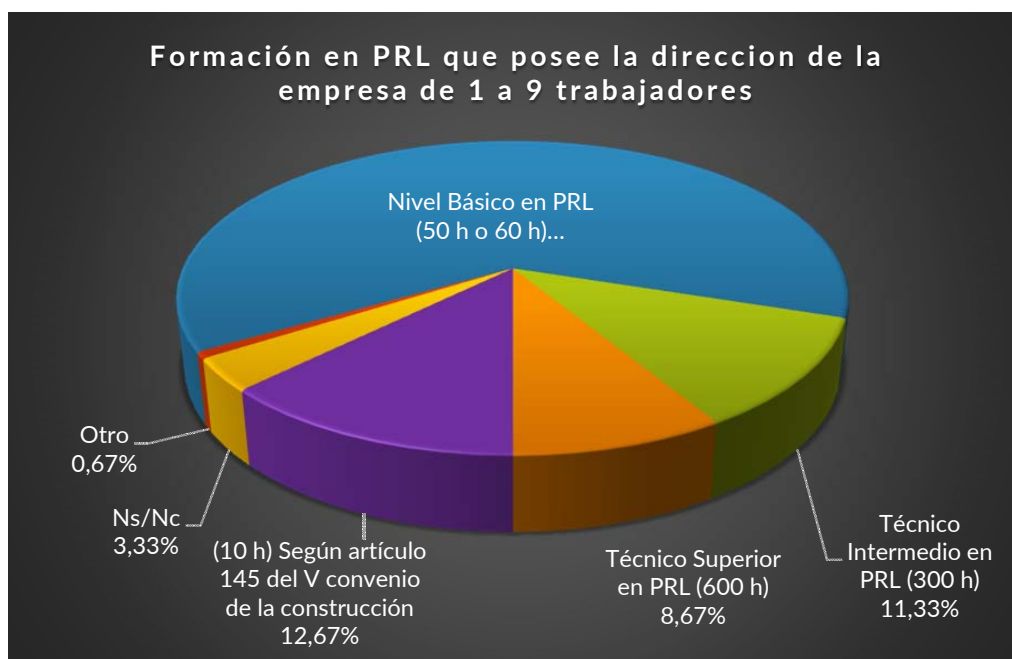


Gráfico P25.2. Formación en PRL de la dirección de la empresa de 1 a 9 trabajadores

Empresas entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores

Cuando se analizan las respuestas que han facilitado las medianas empresas se comprueba que el índice de respuestas dadas que poseen el nivel básico se reduce hasta cerca del 47% mientras aumenta hasta el 20,87% las que indican que tienen la obligada según el V convenio de la construcción así como las que señalan que tienen formación de nivel superior.

	Respuestas	%
Nivel Básico en PRL (50 h o 60 h)	54	46,96%
Técnico Intermedio en PRL (300 h)	10	8,70%
Técnico Superior en PRL (600 h)	17	14,78%
(10 h) Según artículo 145 del V convenio de la construcción	24	20,87%
Ns/Nc	8	6,96%
Otro	2	1,74%
TOTAL	115	100,00%

Tabla P25.3. Formación en PRL de la dirección de la empresa de 10 a 49 trabajadores

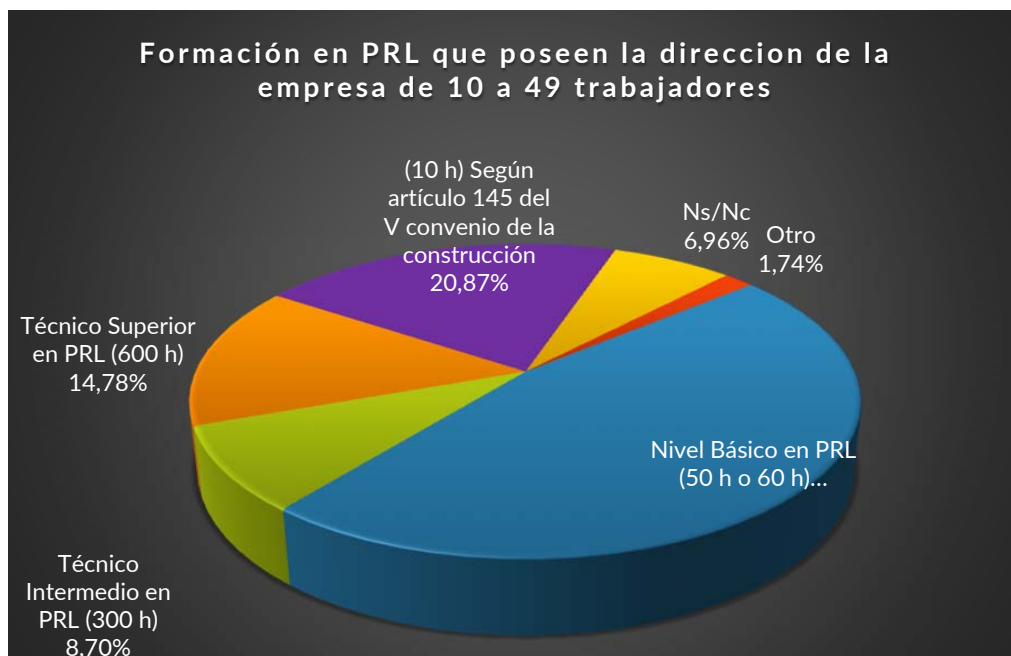


Gráfico P25.3. Formación en PRL de la dirección de la empresa de 10 a 49 trabajadores

Empresas entre cincuenta (50) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores

De las 41 empresas que pertenecen al grupo de las medianas empresas la distribución de los porcentajes obtenidos es bastante parecido a los demás tipos de empresas atendiendo a su tamaño. Son similares los porcentajes de empresas que han indicado que tienen formación de nivel básico y del V convenio de la construcción, mientras se siguen manteniendo en similar porcentaje la formación tanto de nivel superior como intermedio.

	Respuestas	%
Nivel Básico en PRL (50 h o 60 h)	11	26,83%
Técnico Intermedio en PRL (300 h)	3	7,32%
Técnico Superior en PRL (600 h)	6	14,63%
(10 h) Según artículo 145 del V convenio de la construcción	10	24,39%
Ns/Nc	5	12,20%
Otro	6	14,63%
TOTAL	41	100,00%

Tabla P25.4. Formación en PRL de la dirección de la empresa de 50 a 249 trabajadores

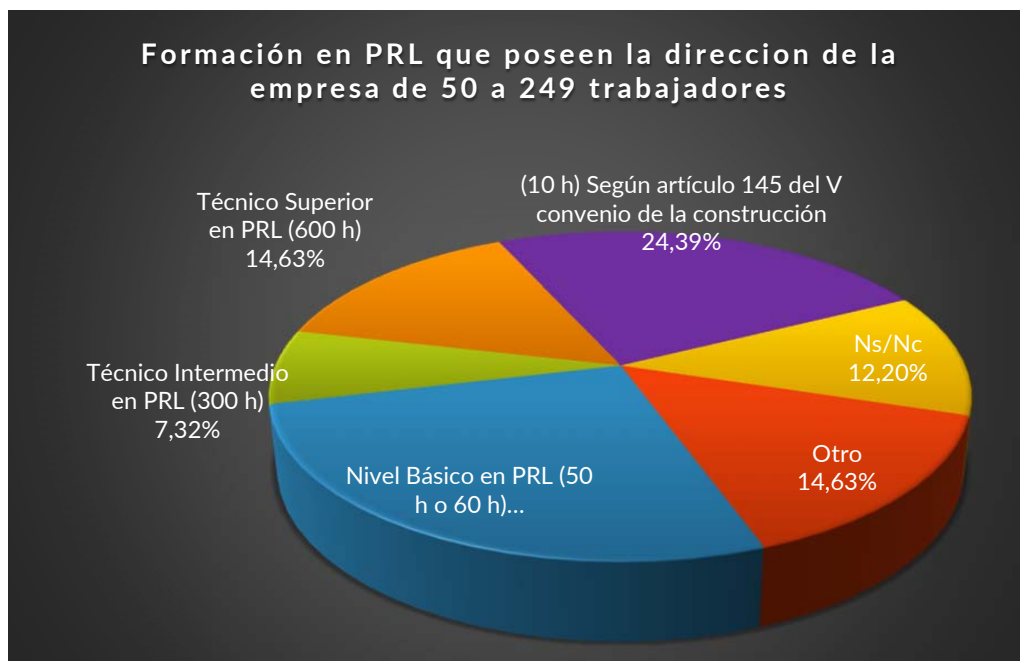


Gráfico P25.4. Formación en PRL de la dirección de la empresa de 50 a 249 trabajadores

Empresas de más de doscientos cincuenta (250) trabajadores

En este tamaño de empresa destaca el desconocimiento que tiene el encuestado sobre la formación de su nivel directivo. Al ser una estructura empresarial de mayor envergadura es posible que el encuestado no conozca directamente a la dirección de las empresas y no tenga ese dato. En cambio se observa que la formación en PRL que predomina en la gran empresa corresponde a la obligada según el V convenio de la construcción.

	Respuestas	%
Nivel Básico en PRL (50 h o 60 h)	2	12,50%
Técnico Intermedio en PRL (300 h)	0	0,00%
Técnico Superior en PRL (600 h)	1	6,25%
(10 h) Según artículo 145 del V convenio de la construcción	7	43,75%
Ns/Nc	6	37,50%
Otro	0	0,00%
TOTAL	16	100,00%

Tabla P25.5. Formación en PRL de la dirección de la empresa de más de 250 trabajadores

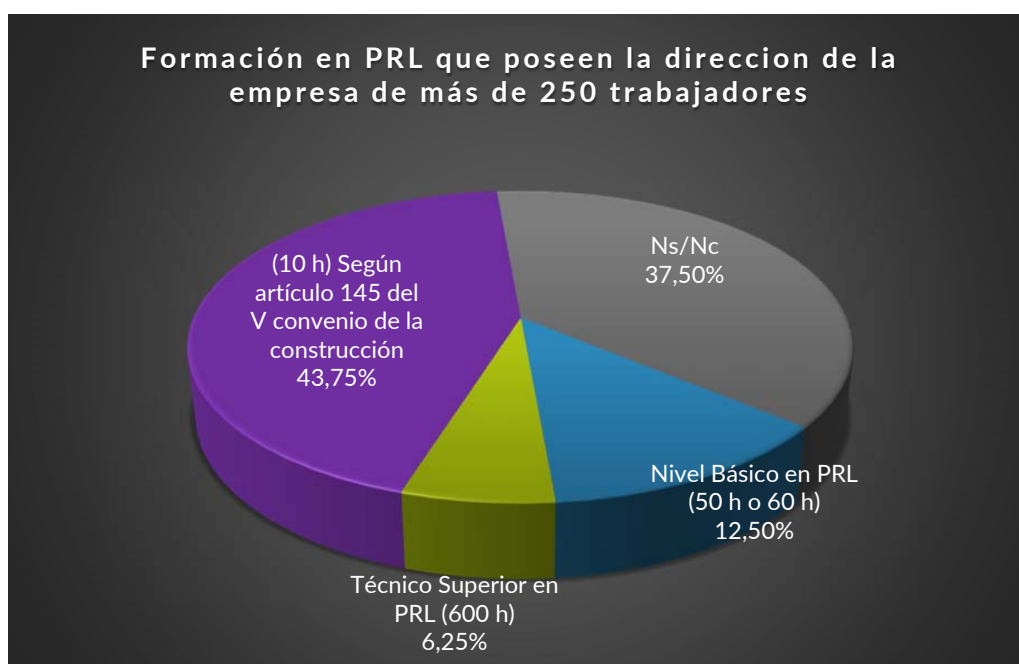


Gráfico P25.5. Formación en PRL de la dirección de la empresa de más de 250 trabajadores

Una vez analizado el conjunto de la pregunta 25 se comprueba que la formación predominante en las PYMES corresponde a la formación de nivel básico. Conforme la empresa va aumentando en número de trabajadores, el porcentaje de empresas donde la formación principal en PRL es la formación obligada por el V convenio de la construcción, siendo extensible este hecho a las grandes empresas.

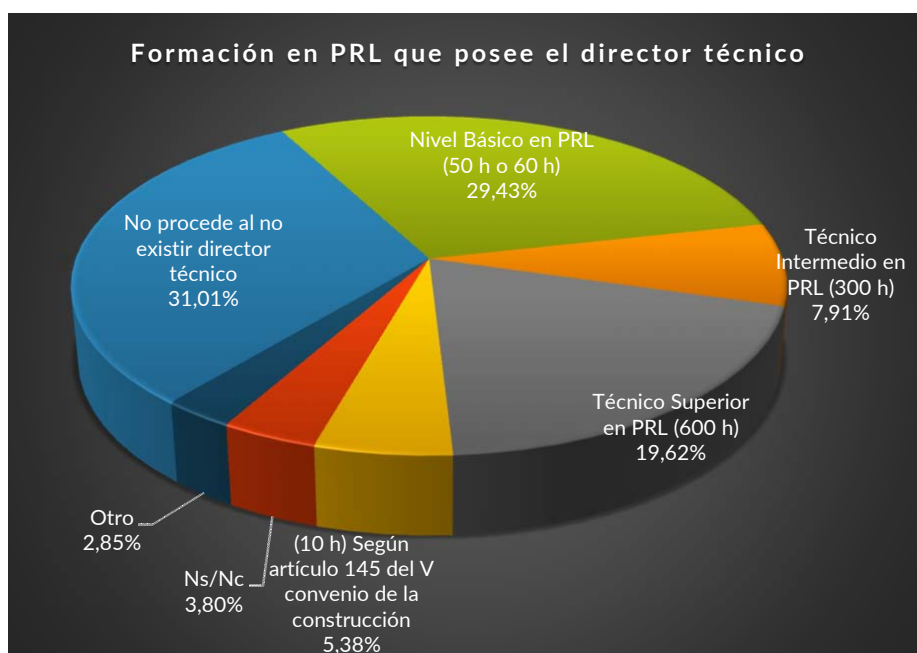
Pregunta 26

Respecto a la formación en prevención de riesgos laborales de su departamento técnico, ¿qué formación posee el director técnico?

En el caso del director técnico predomina la formación de nivel básico en PRL con un 29,43% de las empresas, seguido del 19,62% que tienen la titulación de Técnico superior en PRL. Mientras que un 31,01% de las empresas no tienen director técnico dentro de la plantilla.

	Respuestas	%
No procede al no existir director técnico	98	31,01%
Nivel Básico en PRL (50 h o 60 h)	93	29,43%
Técnico Intermedio en PRL (300 h)	25	7,91%
Técnico Superior en PRL (600 h)	62	19,62%
(10 h) Según artículo 145 del V convenio de la construcción	17	5,38%
Ns/Nc	12	3,80%
Otro	9	2,85%
TOTAL	316	100,00%

Tabla P26.1. Formación en PRL del director técnico de la empresa



203

Gráfico P26.1. Formación en PRL del director técnico de la empresa

Empresas entre uno (1) y nueve (9) trabajadores

De las 150 empresas que pertenecen a la microempresa, algo más del 50% tienen el puesto de trabajo de director técnico. Por lo tanto se obtiene que el 22% la formación que posee es de nivel básico, seguido de empresas que su director técnico tiene el título de técnico superior en PRL.

	Respuestas	%
No procede al no existir director técnico	73	48,67%
Nivel Básico en PRL (50 h o 60 h)	33	22,00%
Técnico Intermedio en PRL (300 h)	11	7,33%
Técnico Superior en PRL (600 h)	20	13,33%
(10 h) Según artículo 145 del V convenio de la construcción	5	3,33%
Ns/Nc	4	2,67%
Otro	4	2,67%
TOTAL	150	100,00%

Tabla P26.2. Formación en PRL del director técnico de la empresa de 1 a 9 trabajadores

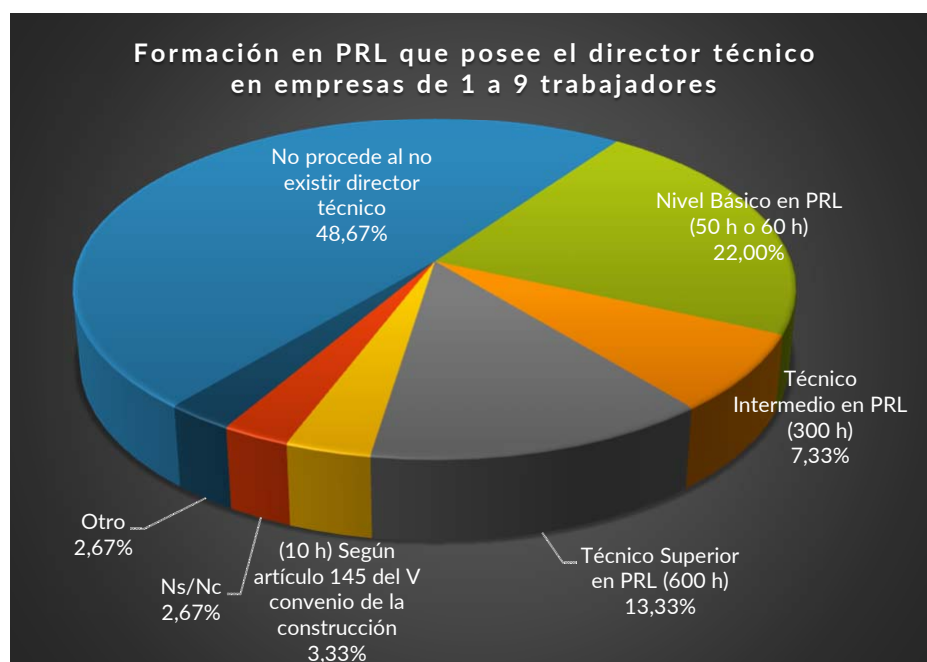


Gráfico P26.2. Formación en PRL del director técnico de la empresa de 1 a 9 trabajadores

Las 5 empresas que han contestado otra formación indican que tienen formación de titulación técnica universitaria, cursos de formación específica e incluso no ha recibido formación. No se tienen en cuenta para el análisis del conjunto de las respuestas recibidas.

Empresas entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores

Analizando la situación en la que se encuentran las pequeñas empresas, cerca del 75% de las respuestas señalaron que tienen director técnico dentro de su organización. De las 115 medianas empresas que han participado en el cuestionario mayoritariamente han marcado que la formación que tienen es de nivel básico con un 38,26% y con el 27,83% nivel superior. Solo cuatro empresas han señalado que tienen formación según el V convenio de la construcción.

	Respuestas	%
No procede al no existir director técnico	19	16,52%
Nivel Básico en PRL (50 h o 60 h)	44	38,26%
Técnico Intermedio en PRL (300 h)	10	8,70%
Técnico Superior en PRL (600 h)	32	27,83%
(10 h) Según artículo 145 del V convenio de la construcción	4	3,48%
Ns/Nc	4	3,48%
Otro	2	1,74%
TOTAL	115	100,00%

Tabla P26.3. Formación en PRL del director técnico de la empresa de 10 a 49 trabajadores

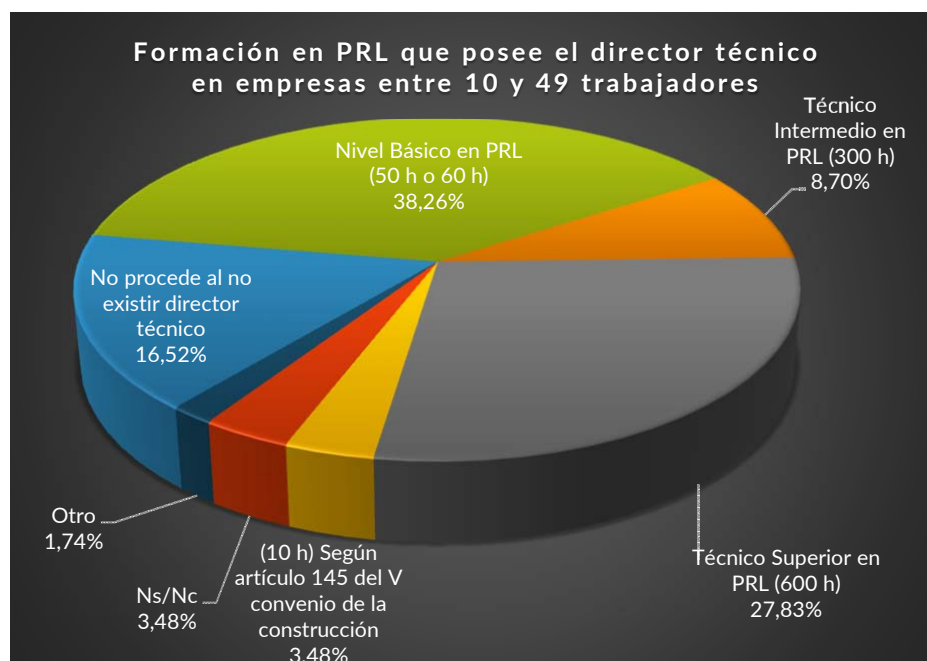


Gráfico P26.3 Formación en PRL del director técnico de la empresa de 10 a 49 trabajadores

Las dos empresas que han respondido que tienen otra formación es la correspondiente a titulación técnica universitaria.

Empresas entre cincuenta (50) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores

Son mayoría las que indican que dentro de su organización disponen de director técnico, cerca del 42,86% de las respuestas que indican que poseen la formación de nivel básico. Con el 17,14% la formación de nivel superior. Solo tres empresas indican que su director técnico tiene la formación obligada por el V convenio de la construcción.

	Respuestas	%
No procede al no existir director técnico	3	8,57%
Nivel Básico en PRL (50 h o 60 h)	15	42,86%
Técnico Intermedio en PRL (300 h)	3	8,57%
Técnico Superior en PRL (600 h)	6	17,14%
(10 h) Según artículo 145 del V convenio de la construcción	3	8,57%
Ns/Nc	4	11,43%
Otro	2	2,86%
TOTAL	35	100,00%

Tabla P26.4. Formación en PRL del director técnico de la empresa de 50 a 249 trabajadores

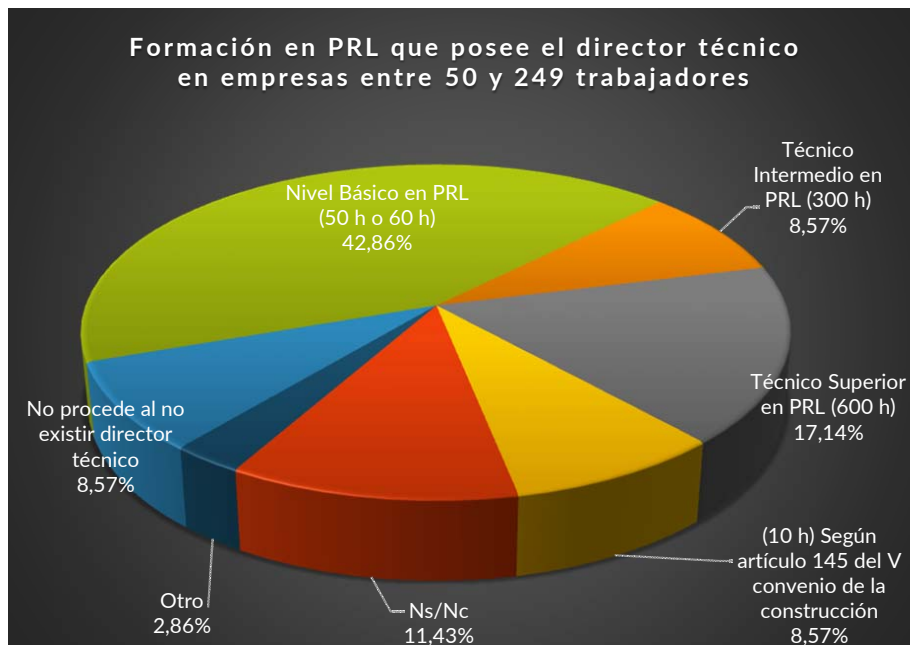


Gráfico P26.4. Formación en PRL del director técnico de la empresa de 50 a 249 trabajadores

La empresa que ha respondido que tienen otra formación la respuesta no es acorde a lo preguntado.

Empresas de más de doscientos cincuenta (250) trabajadores

En las grandes empresas el porcentaje está más distribuido entre las distintas opciones. La mayoría de las empresas indicaron que tienen formación de 10 h según el art. 145 del V convenio de la construcción, mientras que el 25% señaló que tienen el nivel superior en PRL. Solo el 18,75% señala que la formación es de nivel básico.

	Respuestas	%
No procede al no existir director técnico	3	18,75%
Nivel Básico en PRL (50 h o 60 h)	3	18,75%
Técnico Intermedio en PRL (300 h)	1	6,25%
Técnico Superior en PRL (600 h)	4	25,00%
(10 h) Según artículo 145 del V convenio de la construcción	5	31,25%
Ns/Nc	0	0,00%
Otro	0	0,00%
TOTAL	16	100,00%

Tabla P26.5. Formación en PRL del director técnico de la empresa de más de 250 trabajadores

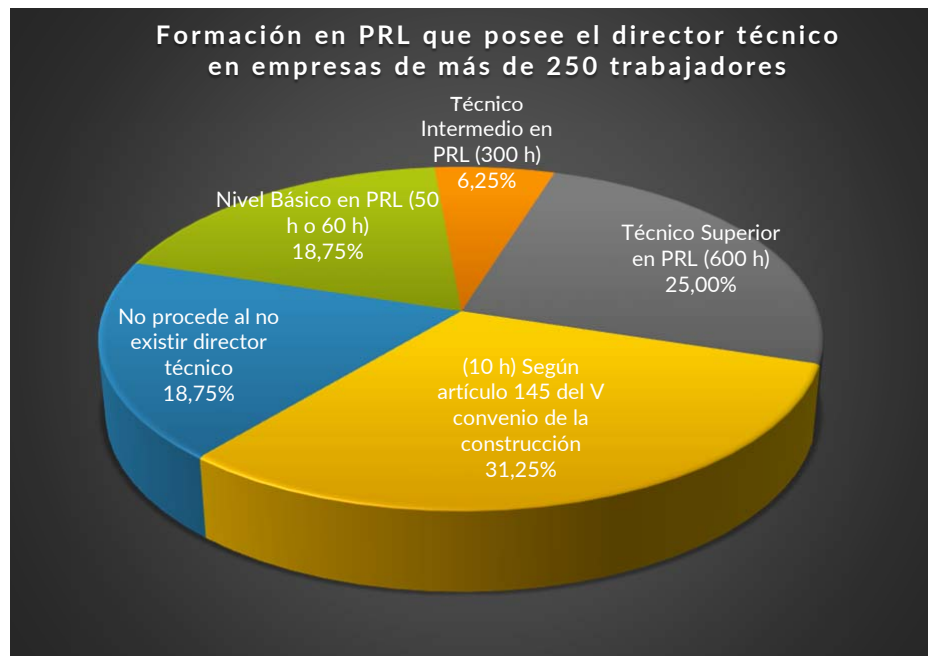


Gráfico P26.5. Formación en PRL del director técnico de la empresa de más de 250 trabajadores

Con este desglose se determina que para la mayoría de las empresas que tienen este cargo dentro de su organización, la formación más común es la correspondiente a la formación básica en PRL de 50 o 60 h.

En el caso de la formación en técnico superior en PRL en función del tamaño de las empresas se observan variaciones. Las empresas donde más directores técnicos tienen esta formación es en la pequeña empresa seguido de la gran empresa con un 27,83% y un 25% respectivamente.

Pregunta 27

Respecto a la formación en prevención de riesgos laborales de su departamento técnico, ¿qué formación disponen los responsables de obra y técnicos de ejecución (jefes de obra, producción, ...)?

Sesenta y tres de las respuestas señalan que no tienen técnicos dentro de su plantilla, lo que supone cerca del 20%. Atendiendo al total de las respuestas el 53,16% de las empresas participantes han indicado que sus técnicos mayoritariamente tienen formación básica en PRL seguido de la titulación de técnico superior en PRL con el 11,08% de las respuestas.

	Respuestas	%
No procede. En plantilla no hay técnicos	63	19,94%
Nivel Básico en PRL (50 h o 60 h)	168	53,16%
Técnico Intermedio en PRL (300 h)	21	6,65%
Técnico Superior en PRL (600 h)	35	11,08%
(20 h) Según artículo 146 del V convenio de la construcción	16	5,06%
Ns/Nc	4	1,27%
Otro	9	2,85%
TOTAL	316	100,00%

Tabla P27.1. Formación que tienen el personal del departamento técnico de la empresa

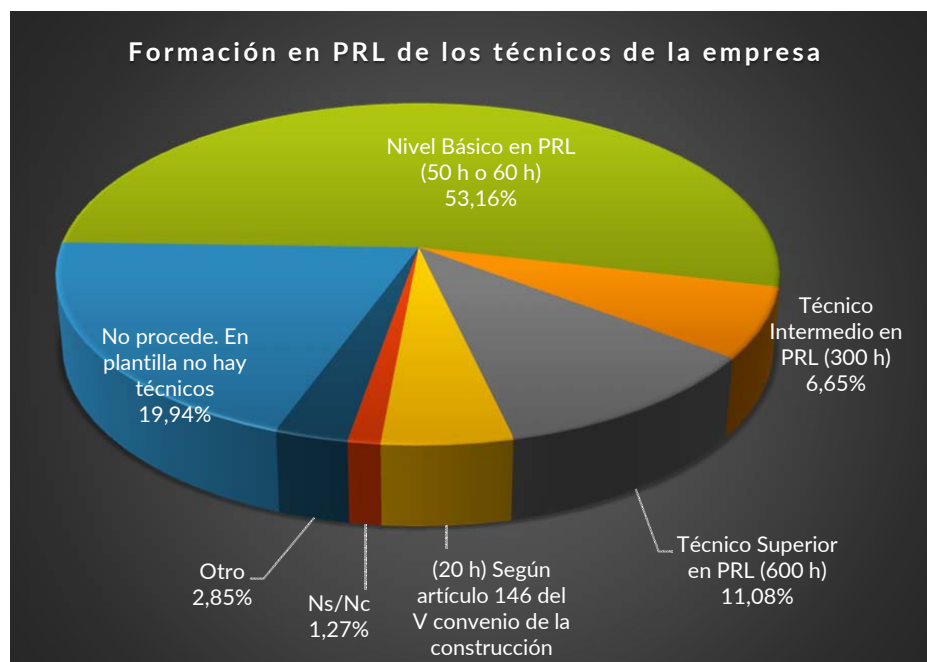


Gráfico P27.1. Formación que tienen el personal del departamento técnico de la empresa

Empresas entre uno (1) y nueve (9) trabajadores

Las microempresas es el grupo donde más encuestas han señalado que no tienen técnicos dentro de su empresas con un 38% de las respuestas. El 40,67% señala que la formación que tienen sus técnicos es la de nivel básico, y baja hasta el 9,67% las empresas que tienen técnicos con el título de técnico superior en PRL. Con el 6% están las empresas que sus técnicos tienen el nivel intermedio o bien la formación obligada por el V convenio de la construcción en su artículo 146.

	Respuestas	%
No procede. En plantilla no hay técnicos	57	38,00%
Nivel Básico en PRL (50 h o 60 h)	61	40,67%
Técnico Intermedio en PRL (300 h)	9	6,00%
Técnico Superior en PRL (600 h)	13	8,67%
(20 h) Según artículo 146 del V convenio de la construcción	9	6,00%
Ns/Nc	1	0,67%
Otro	0	0,00%
TOTAL	150	100,00%

Tabla P27.2. Formación que tienen el personal del departamento técnico de la empresa de 1 a 9 trabajadores

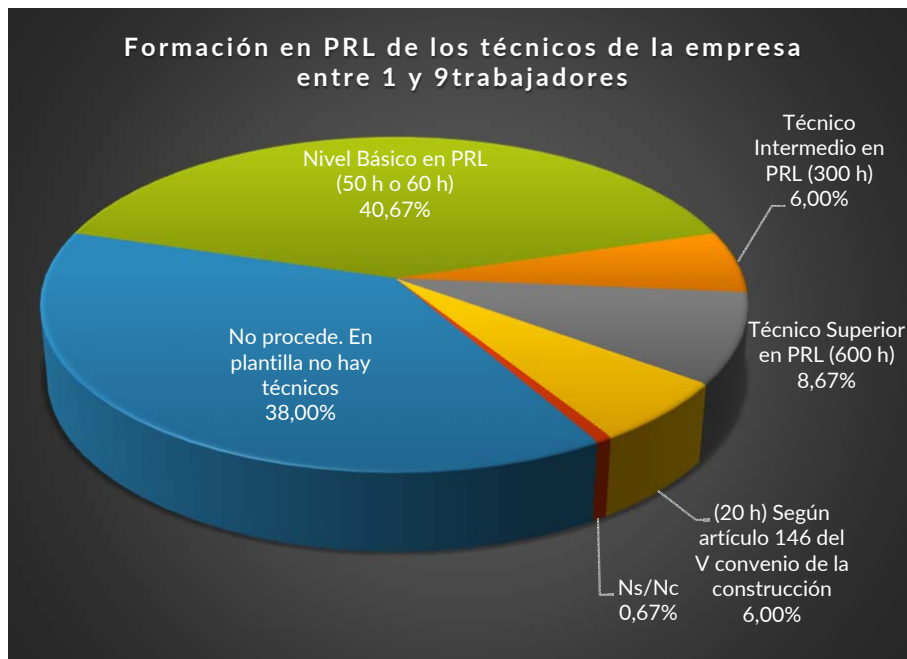


Gráfico P27.2. Formación que tienen el personal del departamento técnico de la empresa de 1 a 9 trabajadores

Empresas entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores

Solo un 4,35% de las pequeñas empresas han señalado que no tienen técnicos en su equipo, y la formación que tienen los técnicos de su plantilla alcanza el 65,22% con la formación de nivel básico, y con bastante diferencia está la titulación de técnico superior en PRL con el 13,91% y el 10,43% las que indican que tienen el nivel intermedio. En este tipo de empresas solo el 2,61% han marcado la opción de las 20 h exigidas por el art 146 del V convenio de la construcción.

	Respuestas	%
No procede. En plantilla no hay técnicos	5	4,35%
Nivel Básico en PRL (50 h o 60 h)	75	65,22%
Técnico Intermedio en PRL (300 h)	12	10,43%
Técnico Superior en PRL (600 h)	16	13,91%
(20 h) Según artículo 146 del V convenio de la construcción	3	2,61%
Ns/Nc	3	2,61%
Otro	1	0,87%
TOTAL	115	100,00%

Tabla P27.3. Formación que tienen el personal del departamento técnico de la empresa de 10 a 49 trabajadores

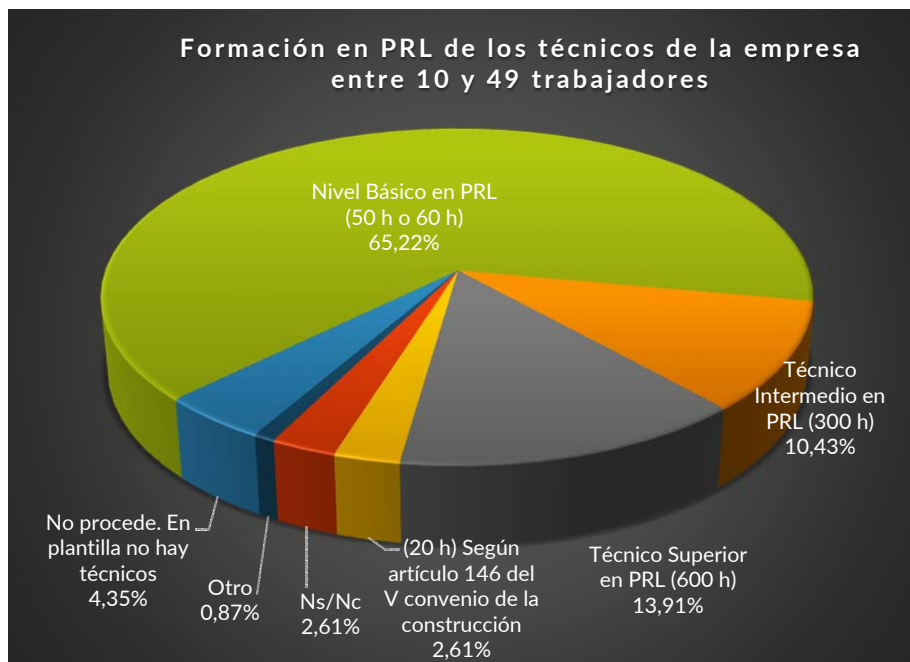


Gráfico P27.3. Formación que tienen el personal del departamento técnico de la empresa de 10 a 49 trabajadores

Empresas entre cincuenta (50) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores

Cuando se analizan las medianas empresas, es despreciable aquellas que han indicado que no tienen técnicos dentro de su estructura organizativa, tan solo una empresa lo ha señalado. El 65,71% de las respuestas indicaron que disponen de nivel básico en PRL y el 20% la formación de nivel superior. Solo un 8,57% de las empresas han señalado que la formación que tienen son las 20 h del V convenio de la construcción.

	Respuestas	%
No procede. En plantilla no hay técnicos	1	2,86%
Nivel Básico en PRL (50 h o 60 h)	23	65,71%
Técnico Intermedio en PRL (300 h)	0	0,00%
Técnico Superior en PRL (600 h)	7	20,00%
(20 h) Según artículo 146 del V convenio de la construcción	3	8,57%
Ns/Nc	0	0,00%
Otro	1	2,86%
TOTAL	35	100,00%

Tabla P27.4. Formación que tienen el personal del departamento técnico de la empresa de 50 a 249 trabajadores

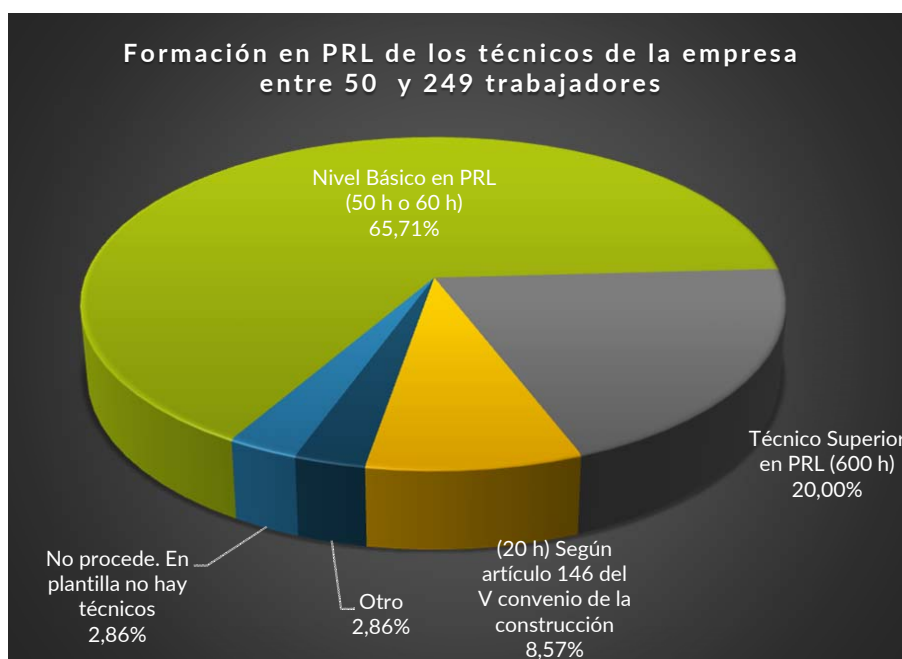


Gráfico P27.4. Formación que tienen el personal del departamento técnico de la empresa de 50 a 249 trabajadores

Empresas de más de doscientos cincuenta (250) trabajadores

En el caso de las grandes empresas el resultado determina que mayoritariamente los técnicos de obra tienen formación de nivel básico, seguido del técnico superior en PRL. Solo una empresa ha señalado que sus técnicos disponen de la formación que indica el V convenio de la construcción.

	Respuestas	%
No procede. En plantilla no hay técnicos	0	0,00%
Nivel Básico en PRL (50 h o 60 h)	11	68,75%
Técnico Intermedio en PRL (300 h)	0	0,00%
Técnico Superior en PRL (600 h)	4	25,00%
(20 h) Según artículo 146 del V convenio de la construcción	1	6,25%
Ns/Nc	0	0,00%
Otro	0	0,00%
TOTAL	16	100,00%

Tabla P27.5. Formación que tienen el personal del departamento técnico de la empresa de más de 250 trabajadores

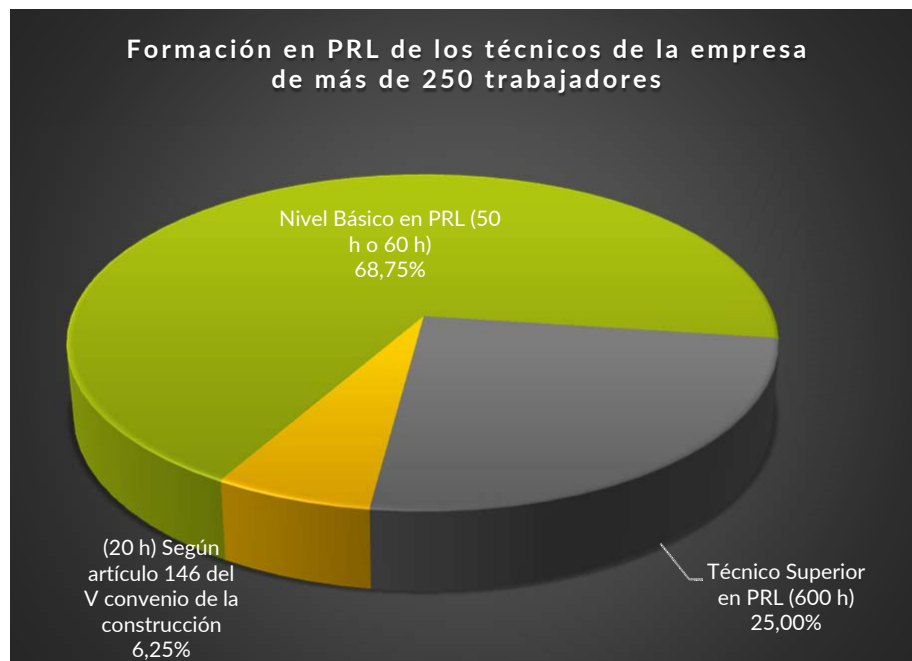


Gráfico P27.5. Formación que tienen el personal del departamento técnico de la empresa de más de 250 trabajadores de más de 250 trabajadores

Independientemente del tamaño de empresa que es analizado, optan por tener dentro de su plantilla técnicos de obra que tengan la formación de nivel básico y a más distancia la formación de técnico superior en PRL. Esta situación determina que las empresas constructoras tienen dentro de su estructura personal técnico con formación suficiente para poder llevar a cabo la integración de la PRL cuando se ejecuten las obras.

Pregunta 28

Respecto a la formación en prevención de riesgos laborales de su departamento técnico, ¿qué formación disponen los mandos intermedios (encargado, capataces, etc)?

Cuando se preguntan a las empresas sobre el nivel de formación de los trabajadores que pertenecen al mando intermedio, como pueden ser los encargados de obra, se vuelve a comprobar que la formación principal que tienen es la de nivel básico con casi un 70% de las respuestas recibidas. El resto de las respuestas son despreciables variando desde el 5,06% para técnico intermedio hasta el 7,91% de la formación obligatorio por el convenio de la construcción.

	Respuestas	%
Nivel Básico en PRL (50 h o 60 h)	220	69,62%
Técnico Intermedio en PRL (300 h)	16	5,06%
Técnico Superior en PRL (600 h)	6	1,90%
No procede en plantilla no hay encargados	39	12,34%
(20 h) Según artículo 147 del V convenio de la construcción	25	7,91%
Ns/Nc	8	2,53%
Otro	2	0,63%
TOTAL	316	100,00%

Tabla P28.1. Formación que tienen los mandos intermedios de la empresa

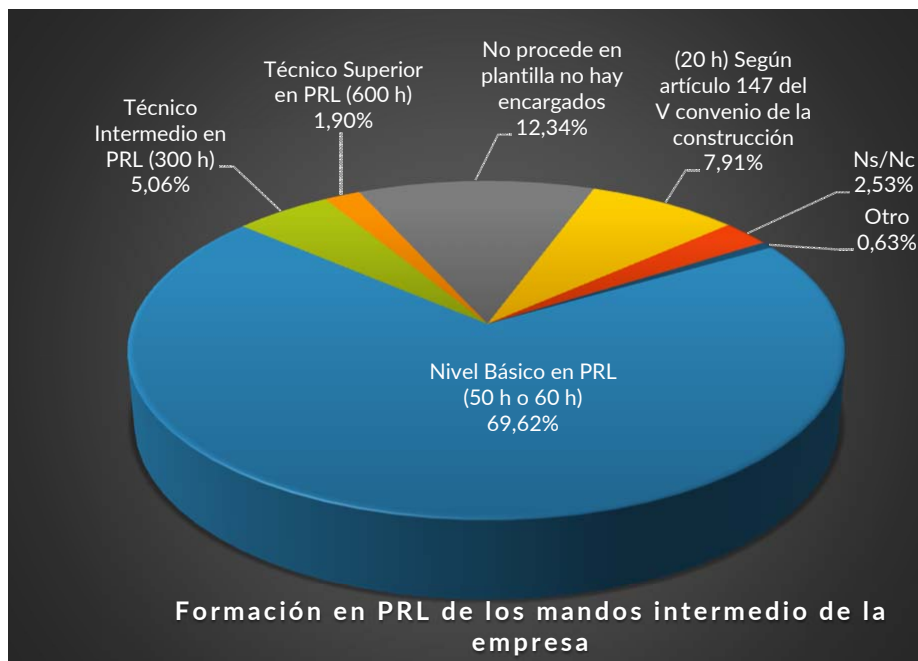


Gráfico P28.1. Formación que tienen los mandos intermedios de la empresa

Empresas entre uno (1) y nueve (9) trabajadores

Cuando la pregunta la responden las microempresas la mayoría indica que la formación de este puesto de trabajo tiene nivel básico en PRL con el 54,67% de las respuestas. Tras este resultado, con el 12%, responden que tienen la formación de 20 h según convenio.

	Respuestas	%
Nivel Básico en PRL (50 h o 60 h)	82	54,67%
Técnico Intermedio en PRL (300 h)	8	5,33%
Técnico Superior en PRL (600 h)	3	2,00%
No procede en plantilla no hay encargados	34	22,67%
(20 h) Según artículo 147 del V convenio de la construcción	18	12,00%
Ns/Nc	5	3,33%
Otro	0	0,00%
TOTAL	150	100,00%

Tabla P28.2. Formación que tienen los mandos intermedios de la empresa de 1 a 9 trabajadores

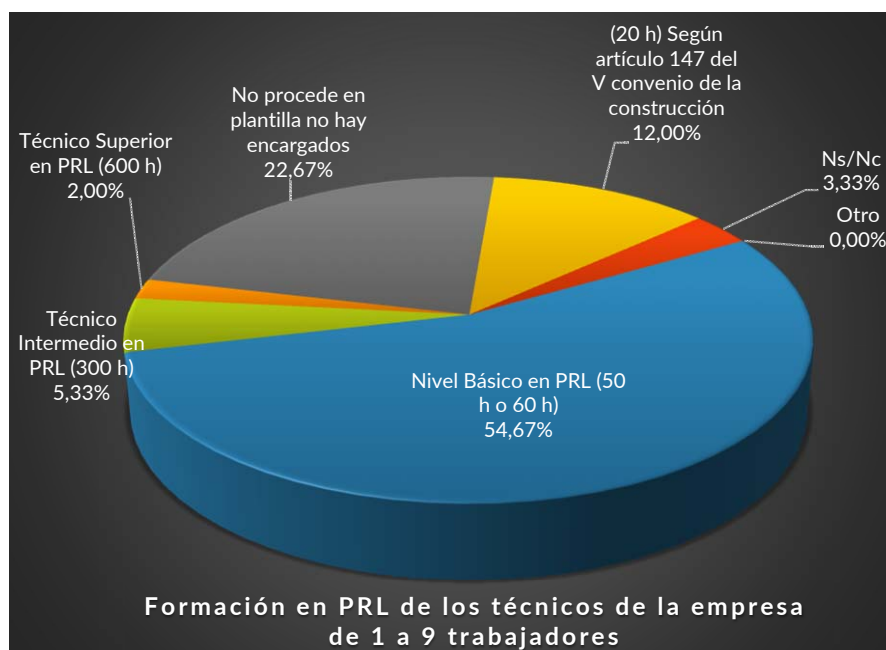


Gráfico P28.2. Formación que tienen los mandos intermedios de la empresa de 1 a 9 trabajadores

Empresas entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores

Cuando entramos en las empresas pequeñas, todas indican que tienen encargado, llegando hasta el 82,61% las que responden que disponen del nivel básico en PRL. Con porcentajes bastantes menores se encuentran el resto de opciones preguntadas.

	Respuestas	%
Nivel Básico en PRL (50 h o 60 h)	95	82,61%
Técnico Intermedio en PRL (300 h)	6	5,22%
Técnico Superior en PRL (600 h)	2	1,74%
No procede en plantilla no hay encargados	5	4,35%
(20 h) Según artículo 147 del V convenio de la construcción	5	4,35%
Ns/Nc	2	1,74%
Otro	0	0,00%
TOTAL	115	100,00%

Tabla P28.3. Formación que tienen los mandos intermedios de la empresa de 10 a 49 trabajadores



Gráfico P28.3. Formación que tienen los mandos intermedios de la empresa de 10 a 49 trabajadores

Empresas entre cincuenta (50) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores

Las respuestas que se obtienen dentro de este estrato empresarial son similares a los obtenidos en el estrato anterior. En la mediana empresa sigue prevaleciendo la formación básica en los mandos intermedios.

	Respuestas	%
Nivel Básico en PRL (50 h o 60 h)	29	82,86%
Técnico Intermedio en PRL (300 h)	2	5,71%
Técnico Superior en PRL (600 h)	0	0,00%
No procede en plantilla no hay encargados	0	0,00%
(20 h) Según artículo 147 del V convenio de la construcción	2	5,71%
Ns/Nc	1	2,86%
Otro	1	2,86%
TOTAL	35	100,00%

Tabla P28.4. Formación que tienen los mandos intermedios de la empresa de 50 a 249 trabajadores

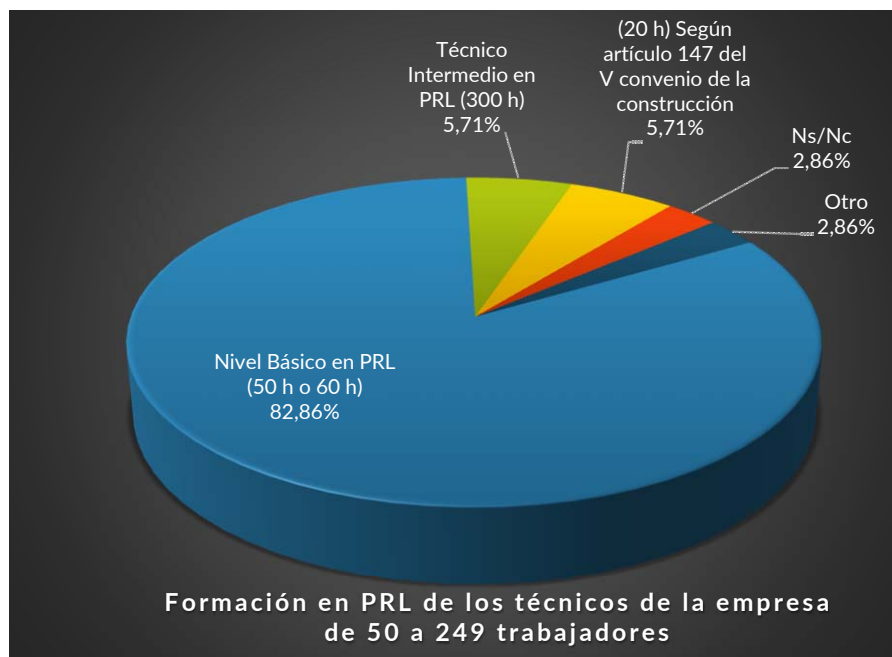


Gráfico P28.4. Formación que tienen los mandos intermedios de la empresa de 50 a 249 trabajadores

Empresas de más de doscientos cincuenta (250) trabajadores

A excepción de una empresa, el 93,75% marcan que la formación que tienen los cargos intermedios es nivel básico.

	Respuestas	%
Nivel Básico en PRL (50 h o 60 h)	15	93,75%
Técnico Intermedio en PRL (300 h)	0	0,00%
Técnico Superior en PRL (600 h)	1	6,25%
No procede en plantilla no hay encargados (20 h) Según artículo 147 del V convenio de la construcción	0	0,00%
Ns/Nc	0	0,00%
Otro	0	0,00%
TOTAL	16	100,00%

Tabla P28.5. Formación que tienen los mandos intermedios de la empresa de más de 250 trabajadores

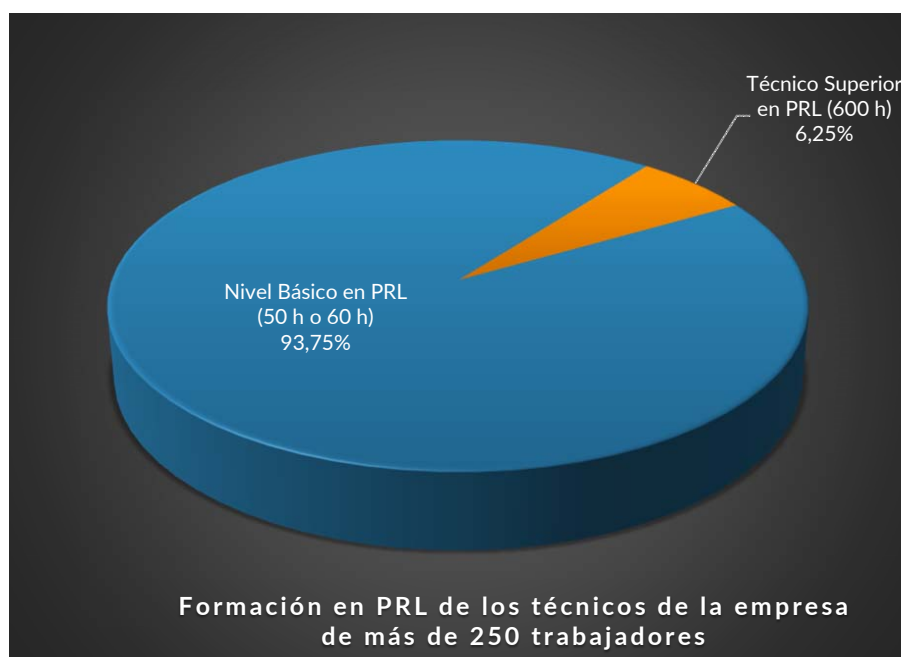


Gráfico P28.5. Formación que tienen los mandos intermedios de la empresa de más de 250 trabajadores

Se vuelve a constatar que en las cuatro tipologías de empresa se mantiene como la más habitual la formación básica. El resto de formación es residual con respecto a esta. A igual que lo comentado en el caso de los técnicos de obras, los encargados o capataces son parte fundamental para llevar a cabo la integración de la PRL durante la ejecución de los trabajos, por tanto con esa formación las empresas deben ser capaces de poder llevarla a cabo.

Pregunta 29

Respecto a la formación que ofrece a los trabajadores del núcleo de operaciones (oficiales, peones, maquinistas, etc.) en materia de prevención de riesgos laborales ¿qué formación disponen?

Atendiendo a los resultados globales de todos los estratos de empresas, se comprueba que las respuestas están repartidas entre las diferentes opciones aportadas, de las cuales el encuestado podía seleccionar varias de las opciones aportadas. El mayor índice de respuestas corresponde con un 72,15% a la formación de las 20 h impuesta por el V convenio de la construcción y con un 64,87% a la opción de formación específica del puesto de trabajos que reciben los trabajadores. Con el 59,49% de las respuestas son las que marcan la opción de formación inicial y básica cuando se incorpora a la empresa, y formación periódica realizada por el técnico de prevención con el 37,34%.

En tercer lugar se encuentran las empresas que han señalado con el 49,68% la opción de la formación de las 8 h según el V convenio de la construcción.

En cambio, solo un 19,62% de las respuestas indican que realizan formación cuando se modifica el puesto de trabajo o cuando realiza una actividad novedosa para el trabajador.

Con el resultado obtenido se comprueba que el requisito establecido por el V convenio de la construcción donde todo el personal debe tener una formación de 8 h iniciales, o bien las 20 h, se constata que no se obtienen los resultados esperados, por lo que se está produciendo un incumplimiento legal de dicho requisito. Esta situación puede llevar a producir una disminución de la integración de la PRL dentro del sector de la construcción. Al menos la formación de las 20 horas debería alcanzarse al 100% de los trabajadores del núcleo de operaciones del sector de la construcción.

	Respuestas	%
Formación inicial y básica cuando se incorpora a la empresa	188	59,49%
Formación específica del puesto de trabajo	205	64,87%
Formación periódica realizada por el técnico de prevención	118	37,34%
Formación cuando se modifica el puesto de trabajo	62	19,62%
Formación cuando se realiza una actividad novedosa nunca utilizada por el trabajador	69	21,84%
Formación 8 h según V convenio de la construcción impartida por centro acreditado por la FLC	157	49,68%
Formación por especialidad de 20 h según V convenio de la construcción impartida por centro acreditado por la FLC	228	72,15%
Otro	25	7,91%

219

Tabla P29.1. Formación que poseen los trabajadores del núcleo de operaciones en materia de PRL en la empresa

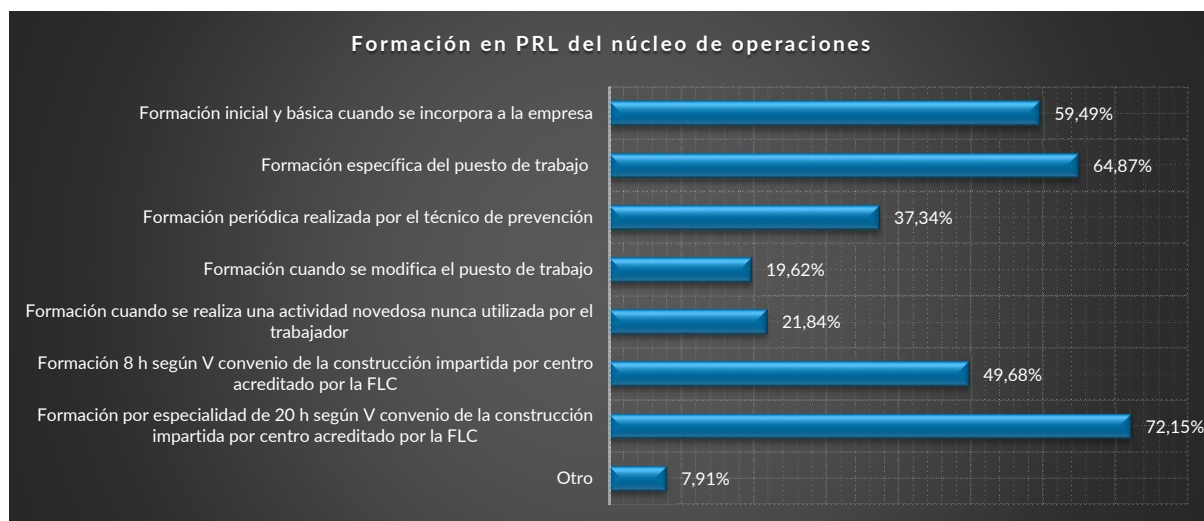


Gráfico P29.1. Formación que poseen los trabajadores del núcleo de operaciones en materia de PRL

Empresas entre uno (1) y nueve (9) trabajadores

Analizando los resultados por estrato empresarial se observa que los porcentajes que se obtienen en las microempresas disminuyen en todas las opciones indicadas en la muestra con respecto a la media de la P29.

	Respuestas	%
Formación inicial y básica cuando se incorpora a la empresa	75	50,00%
Formación específica del puesto de trabajo	76	50,67%
Formación periódica realizada por el técnico de prevención	38	25,33%
Formación cuando se modifica el puesto de trabajo	10	6,67%
Formación cuando se realiza una actividad novedosa nunca utilizada por el trabajador	13	8,67%
Formación 8 h según V convenio de la construcción impartida por centro acreditado por la fundación laboral de la construcción	55	36,67%
Formación por especialidad de 20 h según V convenio de la construcción impartida por centro acreditado por la fundación laboral de la construcción	94	62,67%
Otro	8	5,33%

Tabla P29.2. Formación que poseen los trabajadores del núcleo de operaciones en materia de PRL en la empresa de 1 a 9 trabajadores

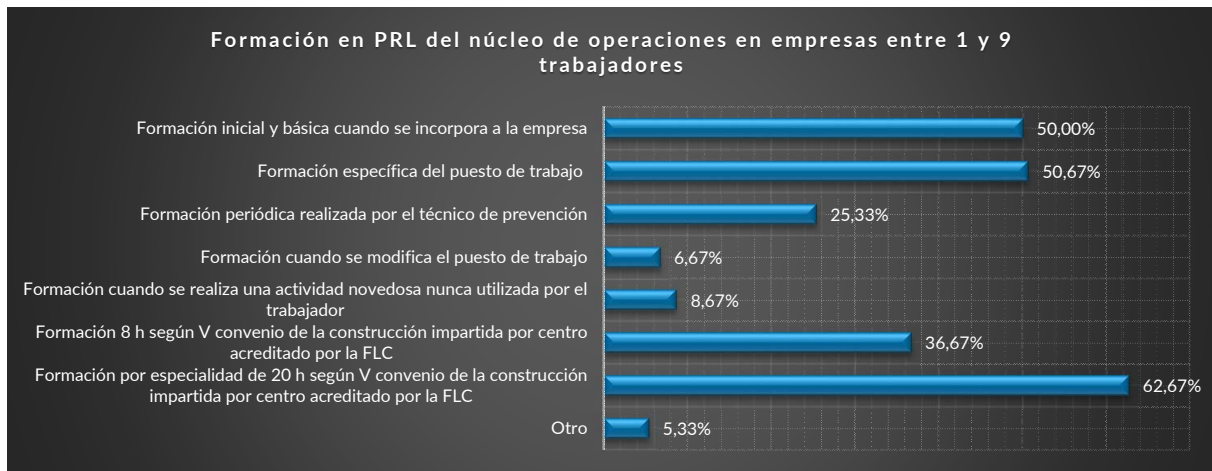


Gráfico P29.2. Formación que poseen los trabajadores del núcleo de operaciones en materia de PRL en la empresa de 1 a 9 trabajadores

Empresas entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores

En las pequeñas empresas los porcentajes varían con respecto a la anterior observándose un incremento en todas las opciones, a excepción de la primera opción de formación inicial y básica cuando se incorporan a la empresa.

En la relación a la formación obligatoria de las 20 h se comprueba que en este caso se alcanza el 79,13%, no llegando a alcanzarse el 100%.

	Respuestas	%
Formación inicial y básica cuando se incorpora a la empresa	59	51,30%
Formación específica del puesto de trabajo	87	75,65%
Formación periódica realizada por el técnico de prevención	50	43,48%
Formación cuando se modifica el puesto de trabajo	28	24,35%
Formación cuando se realiza una actividad novedosa nunca utilizada por el trabajador	32	27,83%
Formación 8 h según V convenio de la construcción impartida por centro acreditado por la fundación laboral de la construcción	69	60,00%
Formación por especialidad de 20 h según V convenio de la construcción impartida por centro acreditado por la fundación laboral de la construcción	91	79,13%
Otro	12	10,43%

Tabla P29.3. Formación que poseen los trabajadores del núcleo de operaciones en materia de PRL en la empresa de 10 a 49 trabajadores

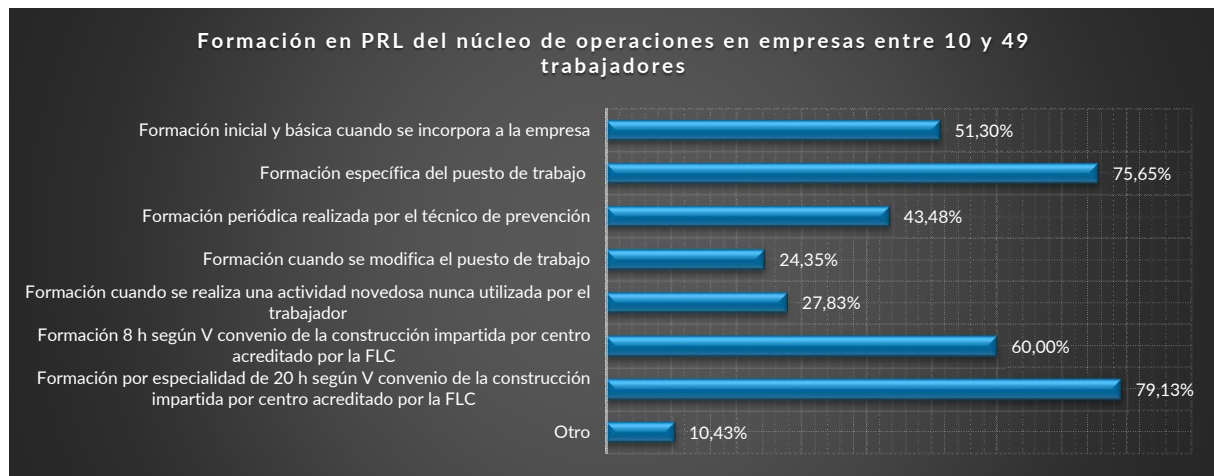


Gráfico P29.3. Formación que poseen los trabajadores del núcleo de operaciones en materia de PRL de 10 a 49 trabajadores

Empresas entre cincuenta (50) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores

El incremento del porcentaje en las medianas empresas es significativo con relación a la media obtenida en la P29 en todas las opciones ofrecidas. La formación inicial y básica cuando se incorpora a la empresa alcanza el 71,43%, se llega al 80% en la formación específica por puesto de trabajo. En el caso de la formación establecida en el V convenio de la construcción se llega en este tipo de empresas al 82,86% de las respuestas.

	Respuestas	%
Formación inicial y básica cuando se incorpora a la empresa	25	71,43%
Formación específica del puesto de trabajo	28	80,00%
Formación periódica realizada por el técnico de prevención	21	60,00%
Formación cuando se modifica el puesto de trabajo	15	42,86%
Formación cuando se realiza una actividad novedosa nunca utilizada por el trabajador	16	45,71%
Formación 8 h según V convenio de la construcción impartida por centro acreditado por la fundación laboral de la construcción	23	65,71%
Formación por especialidad de 20 h según V convenio de la construcción impartida por centro acreditado por la fundación laboral de la construcción	29	82,86%
Otro	4	11,43%

Tabla P29.4. Formación que poseen los trabajadores del núcleo de operaciones en materia de PRL en la empresa de 50 a 249 trabajadores



Gráfico P29.4. Formación que poseen los trabajadores del núcleo de operaciones en materia de PRL de 50 a 249 trabajadores

Empresas de más de doscientos cincuenta (250) trabajadores

En la formación recibida por los trabajadores de las grandes empresas, vuelve a aumentar los porcentajes cuando se pregunta sobre la formación de la especialización, tanto en la formación específica por puesto de trabajo como de la formación de las 20 h del convenio de la construcción, se obtiene un 87,50% de las respuestas. Destaca el 56,25% de respuestas que han señalado la formación inicial y básica en este tamaño de empresas.

	Respuestas	%
Formación inicial y básica cuando se incorpora a la empresa	9	56,25%
Formación específica del puesto de trabajo	14	87,50%
Formación periódica realizada por el técnico de prevención	9	56,25%
Formación cuando se modifica el puesto de trabajo	9	56,25%
Formación cuando se realiza una actividad novedosa nunca utilizada por el trabajador	8	50,00%
Formación 8 h según V convenio de la construcción impartida por centro acreditado por la fundación laboral de la construcción	10	62,50%
Formación por especialidad de 20 h según V convenio de la construcción impartida por centro acreditado por la fundación laboral de la construcción	14	87,50%
Otro	1	6,25%

Tabla P29.5. Formación que poseen los trabajadores del núcleo de operaciones en materia de PRL en la empresa de más de 250 trabajadores

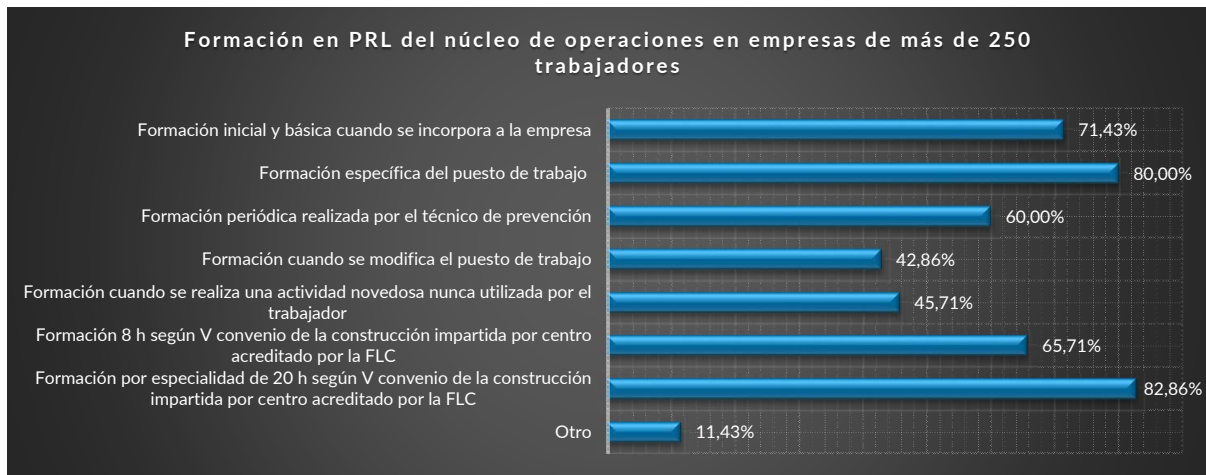


Gráfico P29.5. Formación que poseen los trabajadores del núcleo de operaciones en materia de PRL de más de 250 trabajadores

Los datos representados en estas cuatro gráficas exponen que en las cuatro tipologías de empresas, el mayor índice de formación incide sobre la formación por especialidad de 20 h según V convenio de la construcción, Seguidamente, y también en las cuatro tipologías de empresas está la formación específica por puesto de trabajo.

En el caso de la formación que recibe el trabajador al incorporarse en la empresa, el resultado varía en función del tamaño de la misma. Donde más formación de este tipo se imparte es en la mediana empresa alcanzando al 71,43% de las empresas con respecto a las otras tres que están rondando al 50% de las empresas.

Se puede comprobar que la formación que pueden impartir los técnicos de prevención no es habitual en las pequeñas empresas donde hay tan solo un 25,33% de las empresas. Este porcentaje aumenta alcanzando el 60% en las medianas empresas pero bajando hasta el 43,48% en las grandes.

224 Tampoco es habitual que se imparta formación cuando se modifique un puesto trabajo variando los porcentajes 6,6% de la microempresa, aumentando hasta el 42% en la mediana empresa. En cambio en la pequeña y la gran empresa los porcentajes son muy parecidos, estando en el 24%.

En el apartado “otro”, donde el entrevistado ha indicado otra formación que disponen los operarios, gran parte de ellos han señalado que disponen del curso básico de PRL de 50-60 h.

Por tanto se concluye que los resultados que se obtienen demuestran que la formación más empleada por la empresas de la construcción es la requerida por el V convenio de la construcción, en especial las 20 h, aunque en ningún caso se llega al 100% de las respuestas, siendo una obligación del empresario asegurarse que todos los trabajadores tengan al menos esta formación. Por otro lado, también queda demostrado que conforme aumenta el tamaño de empresa, la implicación en la formación de sus trabajadores es mucho mayor.

Pregunta 30

¿Quién imparte la formación en prevención de riesgos laborales en su empresa?

La mayoría de las empresas han optado por que la formación la imparta el servicio de prevención ajeno o mancomunado con un porcentaje del 81,33%. Seguidamente, con un 19,94% de respuestas, utilizan un organismo independiente para realizar la formación. El resto de opciones bajan considerablemente el porcentaje, desde el 1,58% del trabajador designado hasta 7,28% impartida por el servicio de prevención propio.

	Respuestas	%
El servicio de prevención propio	23	7,28%
El servicio de prevención ajeno o mancomunado	257	81,33%
El trabajador designado	5	1,58%
Un organismo independiente	63	19,94%
El técnico de obra	13	4,11%
El técnico del departamento de prevención	18	5,70%
Otro	12	3,80%

Tabla P30.1. Responsables de impartir formación a la empresa



Gráfico P30.1. Responsables de impartir formación a la empresa

Analizando los resultados por tamaño de empresa los resultados difieren con respecto a los resultados globales de las respuestas.

Empresas entre uno (1) y nueve (9) trabajadores

En el caso de las microempresas se decanta por utilizar, en más del 80% de los casos, servicios de prevención ajeno para impartir la formación a los trabajadores.

	Respuestas	%
El servicio de prevención propio	7	4,67%
El servicio de prevención ajeno o mancomunado	121	80,67%
El trabajador designado	1	0,67%
Un organismo independiente	24	16,00%
El técnico de obra	1	0,67%
El técnico del departamento de prevención	10	6,67%
Otro	4	2,67%

Tabla P30.2. Responsables de impartir formación a la empresa de 1 a 9 trabajadores



Gráfico P30.2. Responsables de impartir formación a la empresa de 1 a 9 trabajadores

Empresas entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores

226

En las pequeñas empresas el resultado de la gráfica es muy similar a los datos obtenidos en las microempresas pero, en cambio, los porcentajes del resto de opciones que han marcado aumentan una media del 10% en las respuestas.

	Respuestas	%
El servicio de prevención propio	5	4,35%
El servicio de prevención ajeno o mancomunado	100	86,96%
El trabajador designado	1	0,87%
Un organismo independiente	22	19,13%
El técnico de obra	9	7,83%
El técnico del departamento de prevención	19	16,52%
Otro	0	0,00%

Tabla P30.3. Responsables de impartir formación a la empresa de 10 a 49 trabajadores



Gráfico P30.3. Responsables de impartir formación a la empresa de 10 a 49 trabajadores

Empresas entre cincuenta (50) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores

La misma tendencia observada en la anterior gráfica se sigue observando en las medianas empresas, donde el porcentaje de empresas que son formadas por el servicio de prevención ajeno o mancomunado se mantiene en el 80% y siguen subiendo en el resto de porcentajes.

	Respuestas	%
El servicio de prevención propio	4	11,43%
El servicio de prevención ajeno o mancomunado	28	80,00%
El trabajador designado	3	8,57%
Un organismo independiente	9	25,71%
El técnico de obra	2	5,71%
El técnico del departamento de prevención	11	31,43%
Otro	0	0,00%

227

Tabla P30.4. Responsables de impartir formación a la empresa de 50 a 249 trabajadores



Gráfico P30.4. Responsables de impartir formación a la empresa de 50 a 249 trabajadores

Empresas de más de doscientos cincuenta (250) trabajadores

En este grupo de empresas los resultados dan un giro brusco. Las grandes empresas optan en un 50% en impartir la formación en un servicio de prevención ajeno, y un 43% que la imparta el servicio de prevención propio. Pero en un 68% de las empresas deciden que esa formación también se imparta por empresas u organismos independientes.

	Respuestas	%
El servicio de prevención propio	7	43,75%
El servicio de prevención ajeno o mancomunado	8	50,00%
El trabajador designado	0	0,00%
Un organismo independiente	11	68,75%
El técnico de obra	1	6,25%
El técnico del departamento de prevención	2	12,50%
Otro	0	0,00%

Tabla P30.5. Responsables de impartir formación a la empresa de más de 250 trabajadores



Gráfico P30.5. Responsables de impartir formación a la empresa de más de 250 trabajadores

Los datos que representan las gráficas divididas en función del tamaño de las empresas indican que, conforme las estructuras de las empresas se hacen más complejas, y el número de trabajadores aumenta, la formación tiende a ser más especializadas. Cuando existe la obligación de tener un servicio de prevención propio, empresas con más de 250 trabajadores, optan mas por la formación con medios propios , aunque también contemplan la posibilidad de contratar organismos especializados en la formación solicitada.

10.4. BLOQUE 4. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN

Pregunta 31

¿Qué modalidad de organización de la prevención tiene establecida en la empresa?

De las 316 respuestas recibidas por parte de las empresas, 281 disponen de servicio de prevención propio, lo que supone el 88,92% de la muestra.

	Respuestas	%
Trabajadores designados (TD)	47	14,87%
Servicio de prevención propio (SPP)	21	6,65%
Servicio de prevención ajeno (SPA)	281	88,92%
Servicio de prevención mancomunado (SPM)	23	7,28%

Tabla P31.1. Modalidad de la organización preventiva predominante en la empresa

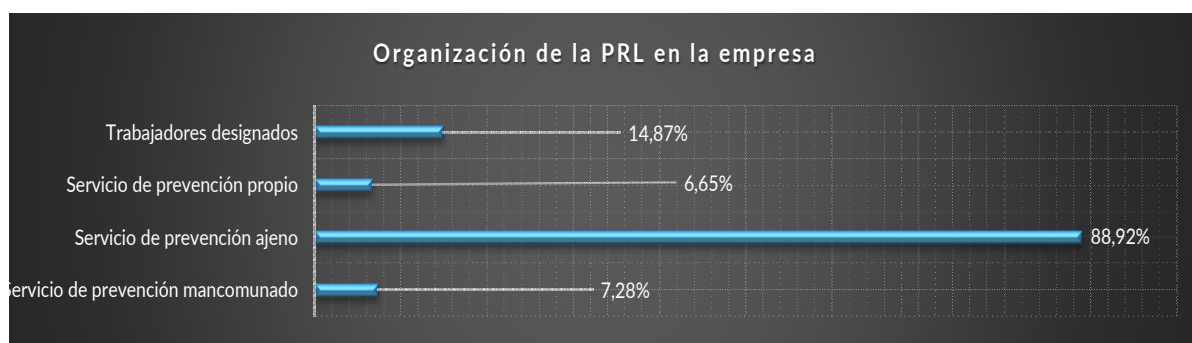


Gráfico P31.1. Modalidad de la organización preventiva predominante en la empresa

229

Analizando las respuestas individualmente y agrupándolas se obtienen los siguientes resultados:

Modalidad	Nº de empresas
Servicio de prevención ajeno	229
Servicio de prevención ajeno, Servicio de prevención mancomunado	9
Servicio de prevención mancomunado	13
Servicio de prevención propio	9
Servicio de prevención propio, Servicio de prevención ajeno	9
Trabajadores designados	13
Trabajadores designados, Servicio de prevención ajeno	31
Trabajadores designados, Servicio de prevención propio, Servicio de prevención ajeno	2
Trabajadores designados, Servicio de prevención propio, Servicio de prevención ajeno, Servicio de prevención mancomunado	1

Tabla P31.1.1. Organización preventiva agrupada por modalidad predominante en la empresa

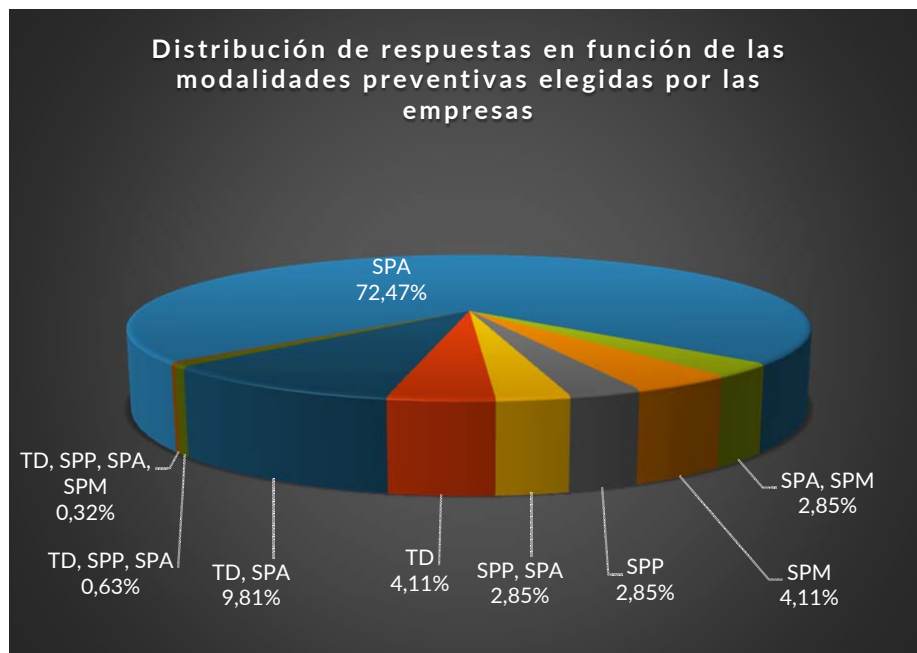


Gráfico P31.1.1. Organización preventiva agrupada por modalidad predominante en la empresa

De lo cual se extrae que el 72,47% de las empresas utilizan un servicio de prevención ajeno como modalidad más utilizada por las empresas de la construcción en España. El resto utiliza otras modalidades, así que la siguiente más utilizada es la formada por trabajadores designados y servicio de prevención ajeno. Después, con 13 respuestas, están las empresas que tienen trabajadores designados y servicio de prevención propio. Analizando el resto de respuestas que han dado las empresas que han indicado que tienen servicio de prevención propio, se obtiene la información, que de todas estas empresas, 12 indican que tienen de 1 a 9 trabajadores, y 9 que no la tienen estructurada en departamentos.

230

En el resto de respuestas se dan situaciones similares, pero no en un porcentaje tan alto como en la modalidad de trabajadores designados. Todo puede hacer pensar que realmente que el número de empresas de la construcción que utilizan SPA es mayor del 72,47%, y que no han sabido responder la realidad de su empresa.

En el caso de las opciones menos señaladas donde dos empresas señalan que tienen TD, SPA y SPP, se eliminarán de los siguientes estudios al ser datos que deben ser erróneos por la tipología de empresas que son, deducible del conjunto de respuestas que han suministrado en la encuesta.

Empresas entre uno (1) y nueve (9) trabajadores

	Respuestas	%
Trabajadores designados	27	18,00%
Servicio de prevención propio	8	5,33%
Servicio de prevención ajeno	134	89,33%
Servicio de prevención mancomunado	4	2,67%

Tabla P31.2. Modalidad de la organización preventiva predominante en la empresa de 1 a 9 trabajadores

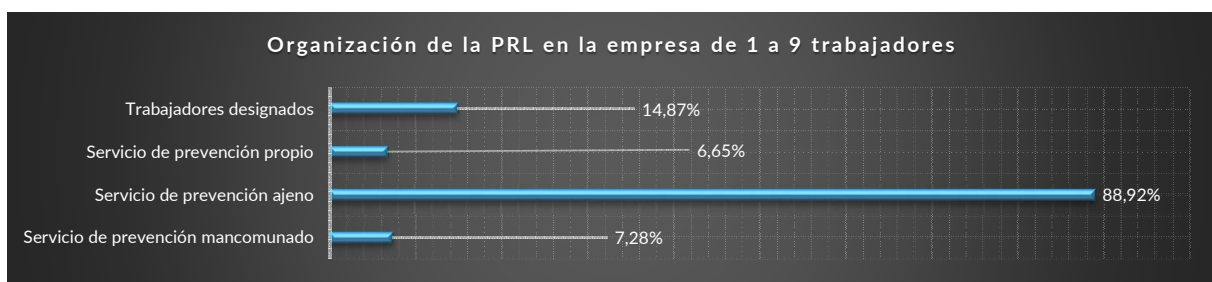


Gráfico P31.2. Modalidad de la organización preventiva predominante en la empresa de 1 a 9 trabajadores

Los resultados de esta tabla determinan que la modalidad constituida a través de un servicio de prevención ajeno es la más habitual en este tamaño de empresa, seguida de los trabajadores designados, servicio de prevención mancomunado y por último la modalidad de servicio de prevención propio.

De las 150 microempresas que han participado 114, solo tienen servicio de prevención ajeno, alcanzando el 76% de las respuestas. El resto de respuestas es más residual teniendo un 8% la modalidad de trabajadores designados con 12 respuestas, y con 13 trabajadores designados y servicio de prevención ajeno.

De todas las combinaciones que se pueden dar las dos últimas son complicadas de aplicar. En el caso de la última respuesta, corresponde a una microempresa y tras volver a contactar con la misma se constata que los datos indicados no son correctos. La respuesta se debe a que el empresario que ha respondido no tiene formación al respecto y desconoce qué son las modalidades de la organización preventiva.

MODALIDAD	Nº de empresas
Servicio de prevención ajeno	114
Servicio de prevención ajeno, Servicio de prevención mancomunado	2
Servicio de prevención mancomunado	1
Servicio de prevención propio	3
Servicio de prevención propio, Servicio de prevención ajeno	3
Trabajadores designados	12
Trabajadores designados, Servicio de prevención ajeno	13
Trabajadores designados, Servicio de prevención propio, Servicio de prevención ajeno	1
Trabajadores designados, Servicio de prevención propio, Servicio de prevención ajeno, Servicio de prevención mancomunado	1

Tabla P31.2.1. Organización preventiva agrupada por modalidad predominante en la empresa de 1 a 9 trabajadores

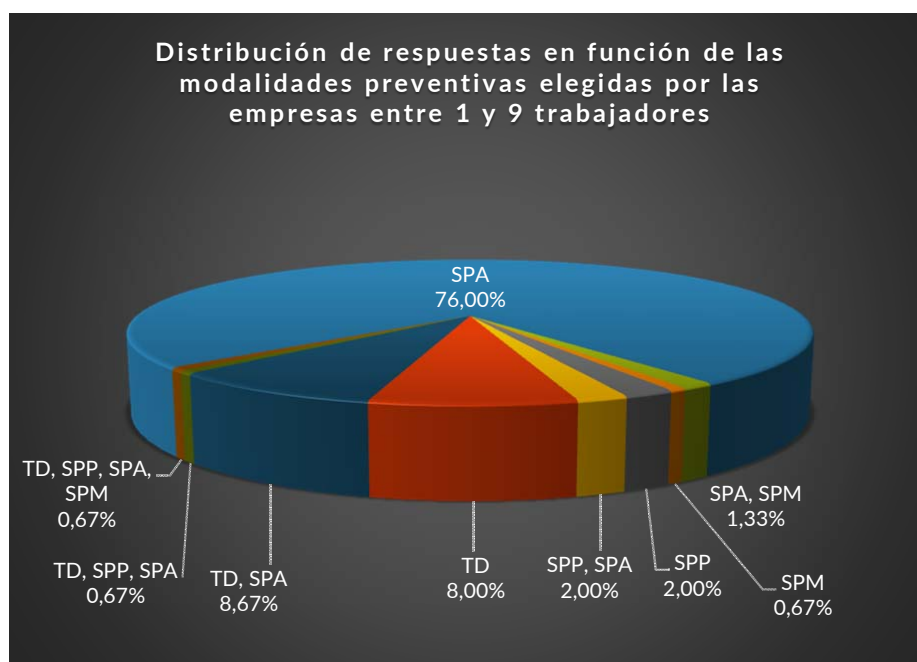


Gráfico P31.2.1. Organización preventiva agrupada por modalidad predominante en la empresa de 1 a 9 trabajadores

Empresas entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores

En las pequeñas empresas el porcentaje que han seleccionado que disponen de servicio de prevención ajeno llega hasta el 95,65%, superando así de las microempresas. Posteriormente le sigue trabajadores designados con 13,91% de las respuestas.

	Respuestas	%
Trabajadores designados	16	13,91%
Servicio de prevención propio	5	4,35%
Servicio de prevención ajeno	110	95,65%
Servicio de prevención mancomunado	4	3,48%

Tabla P31.3. Modalidad de la organización preventiva predominante en la empresa de 10 a 49 trabajadores

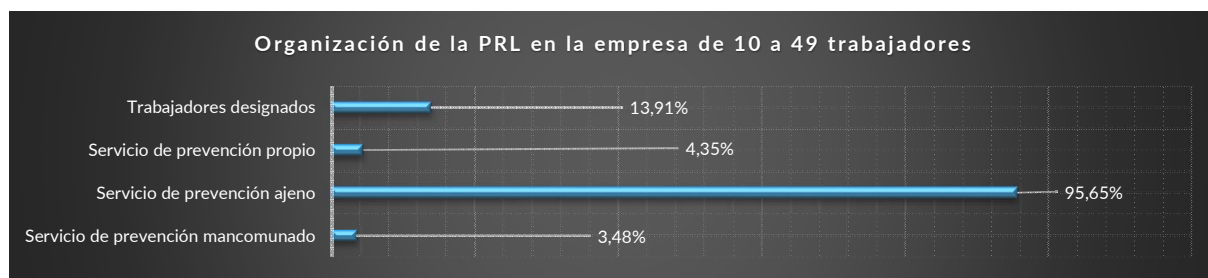


Gráfico P31.3. Modalidad de la organización preventiva predominante en la empresa de 10 a 49 trabajadores

Agrupando las respuestas de empresas que han seleccionado varias opciones se obtiene que el 79,13% tienen un servicio de prevención ajeno, seguida de la modalidad formada por trabajadores designados y servicio de prevención ajeno con el 12,71%. Ambas suponen más del 91% de las respuestas obtenidas.

Modalidad	Nº de empresas
Servicio de prevención ajeno	91
Servicio de prevención ajeno, Servicio de prevención mancomunado	1
Servicio de prevención mancomunado	3
Servicio de prevención propio	1
Servicio de prevención propio, Servicio de prevención ajeno	3
Trabajadores designados	1
Trabajadores designados, Servicio de prevención ajeno	14
Trabajadores designados, Servicio de prevención propio, Servicio de prevención ajeno	1
Trabajadores designados, Servicio de prevención propio, Servicio de prevención ajeno, Servicio de prevención mancomunado	0

Tabla P31.3.1. Organización preventiva agrupada por modalidad predominante en la empresa de 10 a 49 trabajadores

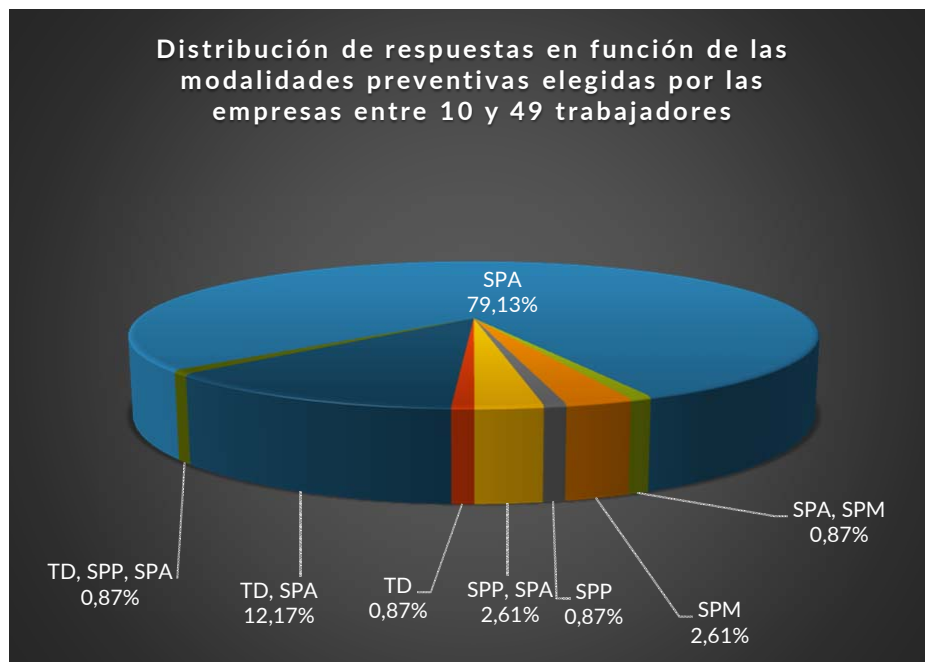


Gráfico P31.3.1. Organización preventiva agrupada por modalidad predominante en la empresa de 10 a 49 trabajadores

Empresas entre cincuenta (50) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores

En las medianas empresas, la tendencia con más auge es la contratación de servicios de prevención ajenos, en cambio crecen el resto de modalidades con respecto a las microempresas y pequeñas empresas. En este tamaño de empresa los servicios de prevención crecen frente al resto teniendo constituido uno el 8,57% de las empresas.

	Respuestas	%
Trabajadores designados	4	11,43%
Servicio de prevención propio	3	8,57%
Servicio de prevención ajeno	31	88,57%
Servicio de prevención mancomunado	4	11,43%

Tabla P31.4. Modalidad de la organización preventiva predominante en la empresa de 50 a 249 trabajadores

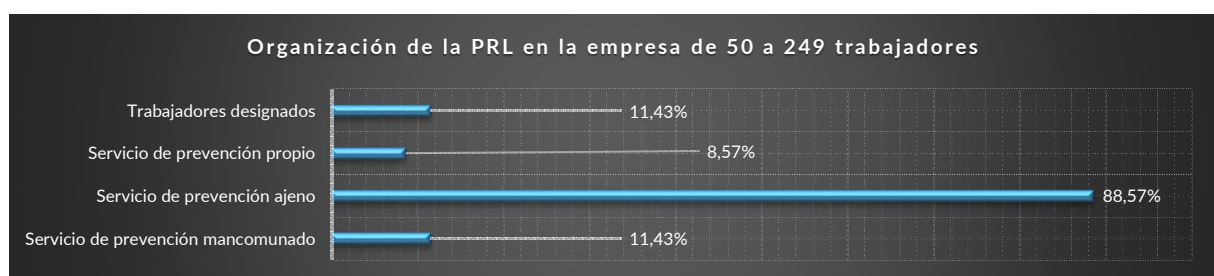


Gráfico P31.4. Modalidad de la organización preventiva predominante en la empresa de 50 a 249 trabajadores

De las 35 medianas empresas el 68,57% indican que solo tienen un servicio de prevención ajeno, bajando el porcentaje frente a las pequeñas empresas que era del 79,13%. Se tiende a utilizar más los sistemas mixtos formados por servicios de prevención ajenos principalmente con servicios de prevención mancomunados y trabajadores designados.

Modalidad	Nº de empresas
Servicio de prevención ajeno	24
Servicio de prevención ajeno, Servicio de prevención mancomunado	2
Servicio de prevención mancomunado	2
Servicio de prevención propio	2
Servicio de prevención propio, Servicio de prevención ajeno	1
Trabajadores designados	0
Trabajadores designados, Servicio de prevención ajeno	4
Trabajadores designados, Servicio de prevención propio, Servicio de prevención ajeno	0
Trabajadores designados, Servicio de prevención propio, Servicio de prevención ajeno, Servicio de prevención mancomunado	0

Tabla P31.4.1. Organización preventiva agrupada por modalidad predominante en la empresa de 50 a 249 trabajadores

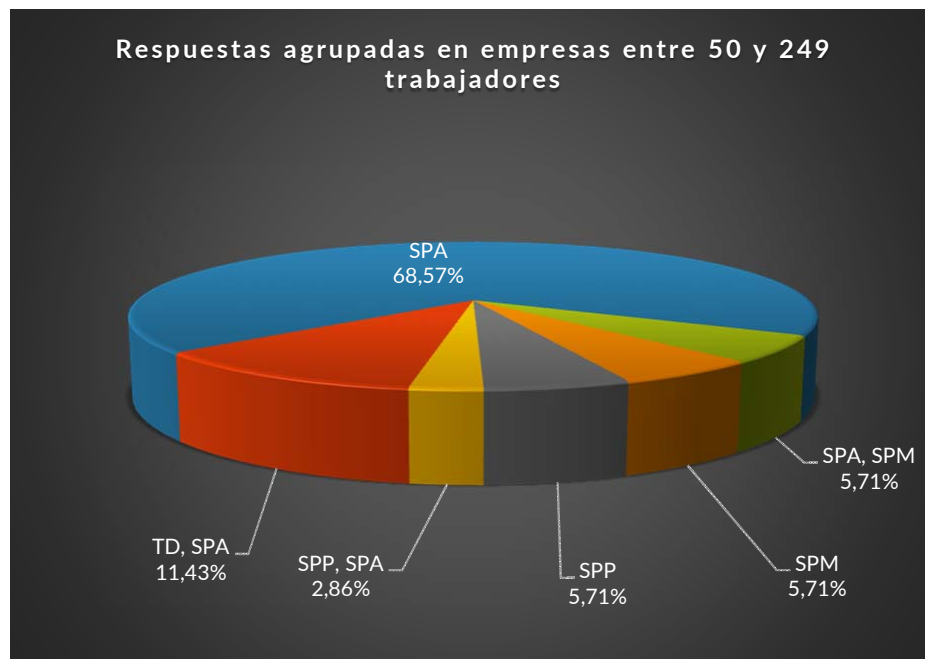


Gráfico P31.4.1. Organización preventiva agrupada por modalidad predominante en la empresa de 50 a 249 trabajadores

Empresas de más de doscientos cincuenta (250) trabajadores

Para el análisis de los datos para las grandes empresas hay que partir de la premisa que para esta tipología de empresas es obligatorio tener constituido un servicio de prevención propio, pero solo el 31,25% de las empresas disponen de ellos, en cambio el 68,75% de ellas eligen la modalidad de servicio de prevención mancomunado.

Las grandes empresas suelen estar formadas por diferentes empresas que forman parte del mismo grupo. En estos casos las empresas constituyen un servicio de prevención que engloban a las empresas del grupo conformando uno mancomunado.

	Respuestas	%
Trabajadores designados	0	0,00%
Servicio de prevención propio	5	31,25%
Servicio de prevención ajeno	6	37,50%
Servicio de prevención mancomunado	11	68,75%

Tabla P31.5. Modalidad de la organización preventiva predominante en la empresa de construcción de más de 250 trabajadores

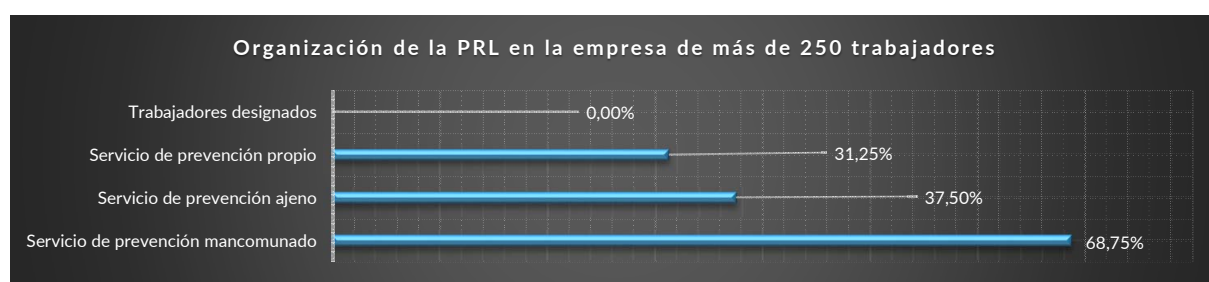


Gráfico P31.5. Modalidad de la organización preventiva predominante en la empresa de más de 250 trabajadores

Es habitual que las empresas con servicio de prevención propio o mancomunado necesiten ayuda de servicios de prevención ajenos para atender necesidades que por sus propios medios no podrían realizar.

236

Modalidad	Nº de empresas
Servicio de prevención ajeno	0
Servicio de prevención ajeno, Servicio de prevención mancomunado	4
Servicio de prevención mancomunado	7
Servicio de prevención propio	3
Servicio de prevención propio, Servicio de prevención ajeno	2
Trabajadores designados	0
Trabajadores designados, Servicio de prevención ajeno	0
Trabajadores designados, Servicio de prevención propio, Servicio de prevención ajeno	0
Trabajadores designados, Servicio de prevención propio, Servicio de prevención ajeno, Servicio de prevención mancomunado	0

Tabla P31.5.1. Organización preventiva agrupada por modalidad predominante en la empresa de más de 250 trabajadores

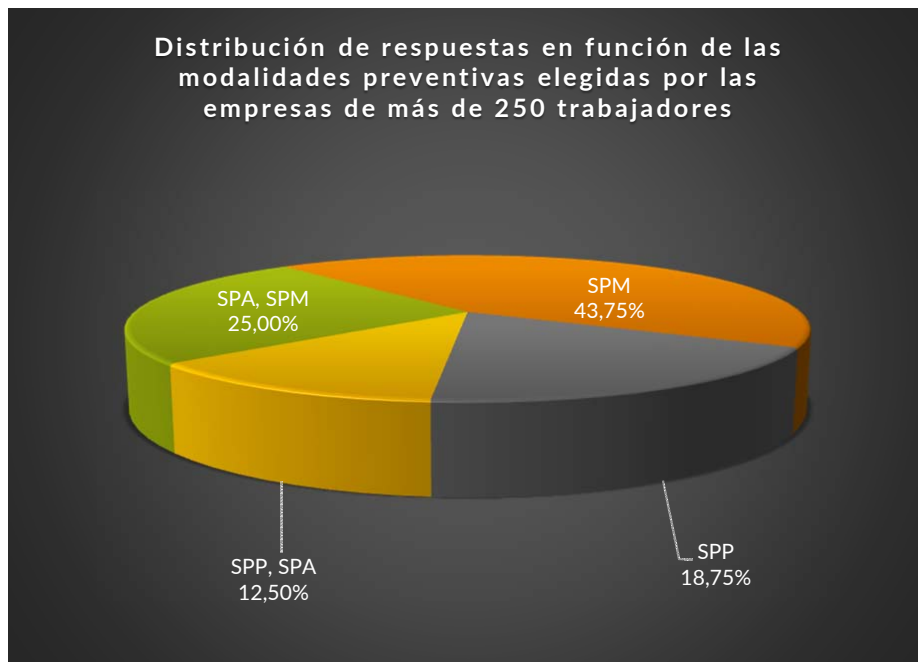


Gráfico P31.5.1. Organización preventiva agrupada por modalidad predominante en la empresa de más de 250 trabajadores

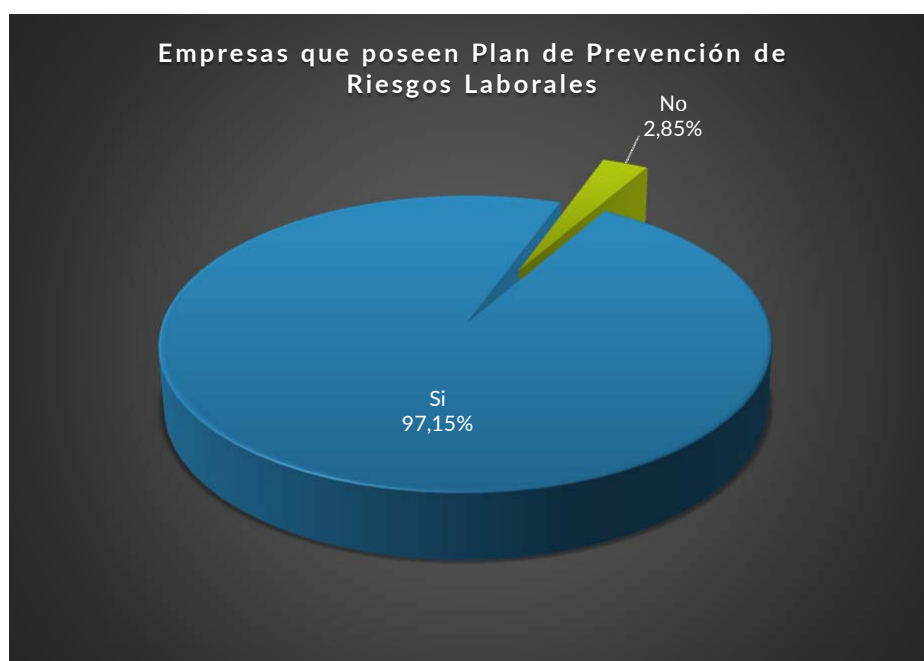
En general en el sector de la construcción en España, los servicios de prevención ajenos tienen una gran representación en todas las empresas indistintamente del tamaño de la misma. Conforme el número de trabajadores disminuye el servicio de prevención ajeno se hace más presente dentro de las empresas. Esta externalización de las actividades preventivas tendrá su importancia a la hora de conseguir la integración de la prevención dentro del sistema de gestión de las empresas.

Pregunta 32

¿La empresa dispone de plan de prevención de riesgos laborales?

	Respuestas	%
Sí	307	97,15%
No	9	2,85%
TOTAL	316	100,00%

Tabla P32. Empresas que disponen de Plan de Prevención de Riesgos Laborales



238

Gráfico P32. Empresas que disponen de Plan de Prevención de Riesgos Laborales

Al ser el PPRL un documento necesario para la integración de la prevención dentro del sistema de gestión de la empresa, y siendo obligatorio por todas ellas, se comprueba que el 97,15% de las empresas disponen de él. Respecto a las 9 empresas que han contestado que no lo tienen no se puede detectar cual es el motivo por falta de datos específicos. La totalidad de las empresas que han marcado que no lo tienen elaborado corresponden al estrato de las microempresas.

Pregunta 33

¿Quién elabora el plan de prevención de riesgos laborales?

El 83,39% de las respuestas han dado como resultado que es el servicio de prevención ajeno o mancomunado quien redacta el PPRL, seguido por el servicio de prevención propio.

	Respuestas	%
Alguien de la dirección de la empresa	16	5,21%
El servicio de prevención propio	22	7,17%
El servicio de prevención ajeno o mancomunado	256	83,39%
Ns / Nc	4	1,30%
Otro	9	2,93%
TOTAL	307	100,00%

Tabla P33.1. Quién elabora el Plan de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa

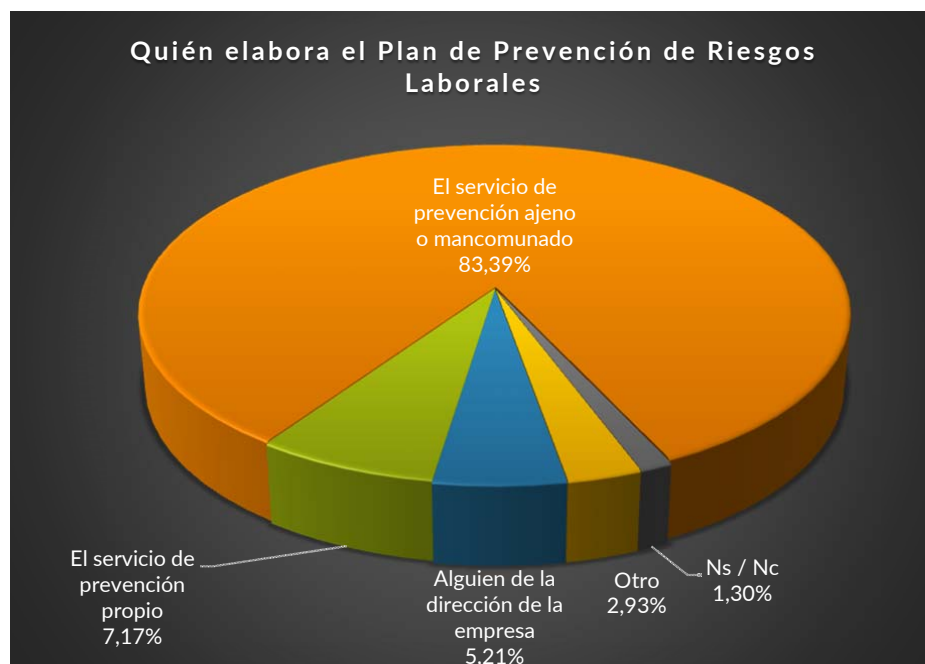


Gráfico P33.1. Quién elabora el Plan de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa

Analizando las respuestas incluida en el apartado otros los resultados no son apreciables para la interpretación de los mismos.

Empresas entre uno (1) y nueve (9) trabajadores

	Respuestas	%
Alguien de la dirección de la empresa	11	7,80%
El servicio de prevención propio	7	4,96%
El servicio de prevención ajeno o mancomunado	118	83,69%
Ns / Nc	1	0,71%
Otro	4	2,84%
TOTAL	141	100,00%

Tabla P33.2. Quién elabora el Plan de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa de 1 a 9 trabajadores

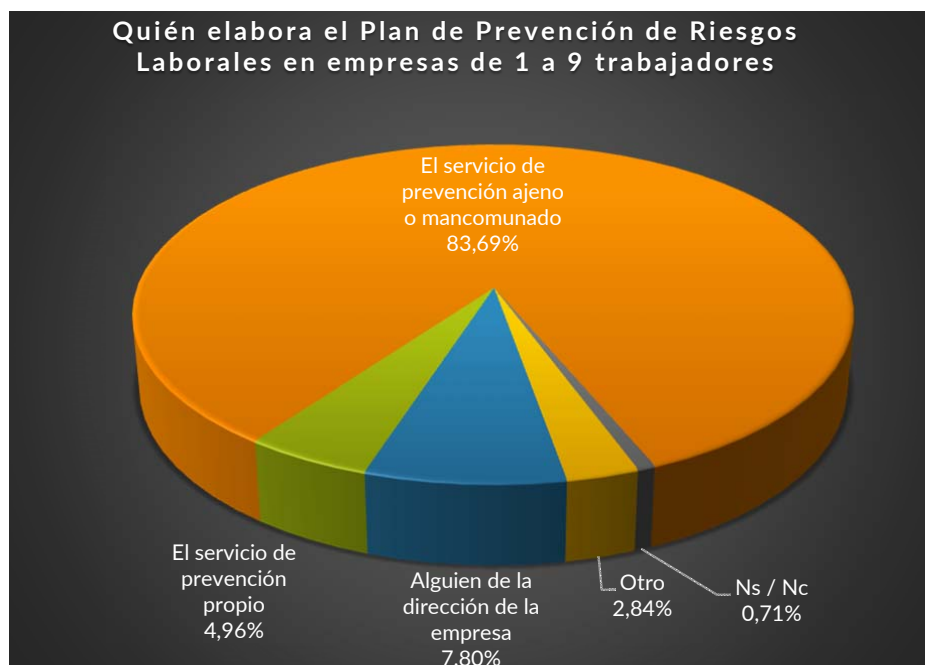


Gráfico P33.2. Quién elabora el Plan de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa de 1 a 9 trabajadores

Empresas entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores

	Respuestas	%
Alguien de la dirección de la empresa	5	4,35%
El servicio de prevención propio	3	2,61%
El servicio de prevención ajeno o mancomunado	106	92,17%
Ns / Nc	0	0,00%
Otro	1	0,87%
TOTAL	115	100,00%

Tabla P33.3. Quién elabora el Plan de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa de 10 a 49 trabajadores

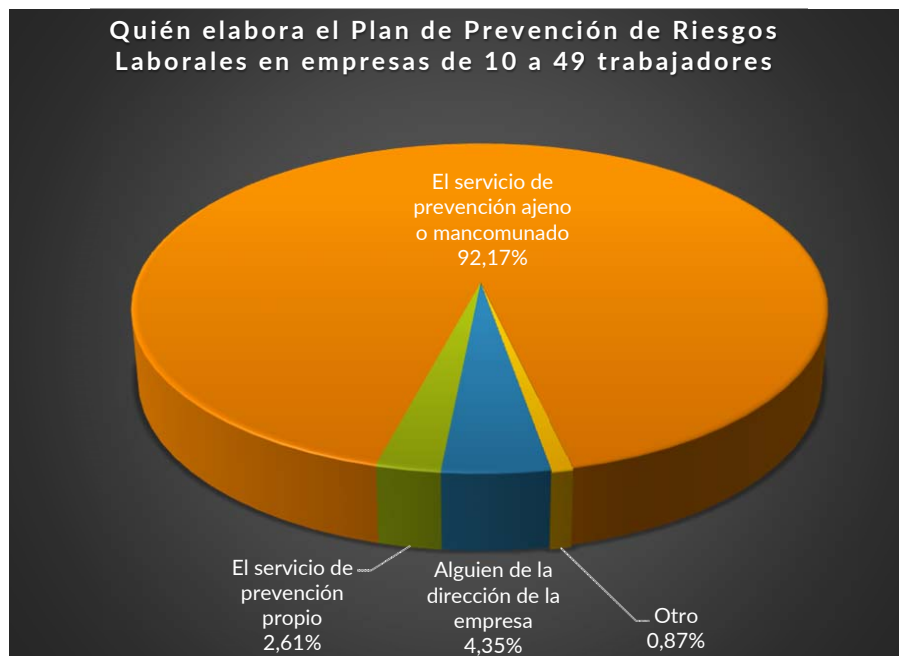


Gráfico P33.3. Quién elabora el Plan de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa de 10 a 49 trabajadores

Empresas entre cincuenta (50) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores

El servicio de prevención ajeno o mancomunado son quienes mayoritariamente con un 71,43% redactan este documento seguido del servicio de prevención propio con un 11,43% de las empresas.

	Respuestas	%
Alguien de la dirección de la empresa	0	0,00%
El servicio de prevención propio	4	11,43%
El servicio de prevención ajeno o mancomunado	25	71,43%
Ns / Nc	2	5,71%
Otro	4	11,43%
TOTAL	35	100,00%

Tabla P33.4. Quién elabora el Plan de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa de 50 a 249 trabajadores

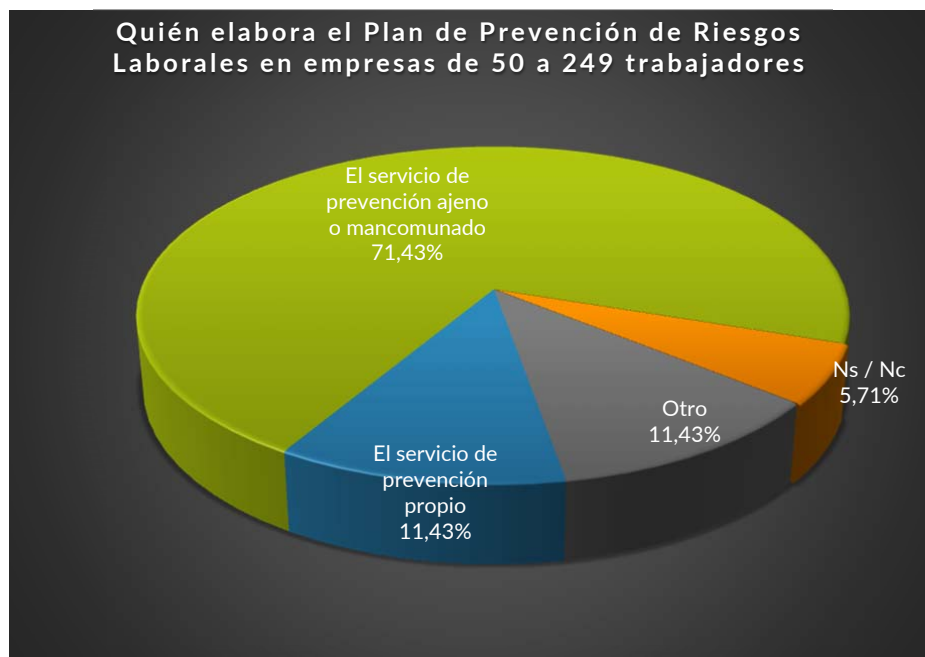


Gráfico P33.4. Quién elabora el Plan de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa de 50 a 249 trabajadores

Empresas de más de doscientos cincuenta (250) trabajadores

En el 50% de las grandes empresas los servicios de prevención propios son quienes elaboran los PPRL frente al 43,75% que los elabora el servicio de prevención mancomunado.

	Respuestas	%
Alguien de la dirección de la empresa	0	0,00%
El servicio de prevención propio	8	50,00%
El servicio de prevención ajeno o mancomunado	7	43,75%
Ns / Nc	1	6,25%
Otro	0	0,00%
TOTAL	16	100,00%

Tabla P33.5. Quién elabora el Plan de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa de más de 250 trabajadores

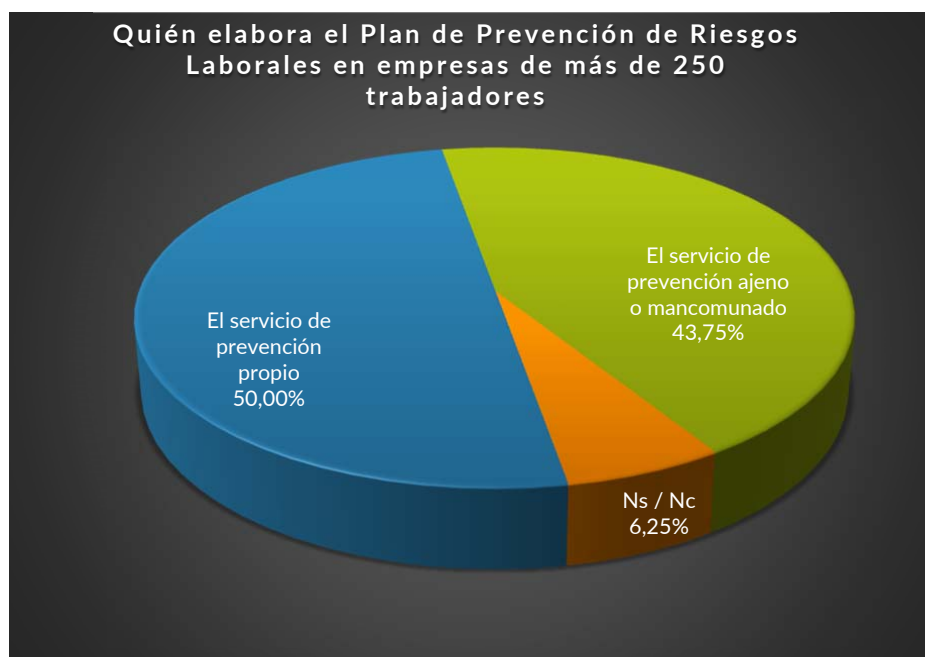


Gráfico P33.5. Quién elabora el Plan de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa de más de 250 trabajadores

Se demuestra que los servicios de prevención ajenos principalmente tienen una gran participación en las empresas elaborando los planes de prevención, a excepción de las grandes empresas donde se reparte la función con el servicio de prevención propio.

Pregunta 34

¿En el plan de prevención se recogen procedimientos de gestión que le indiquen como tiene que realizar una tarea documental?

La mayoría de las empresas tienden a incluir en sus PPRL procedimientos de gestión que ayudarán a realizar la organización de la empresa frente a la PRL y conseguir su integración dentro del sistema general de gestión de la misma. El 14% de las respuestas indican que no conocen ese dato y solo un 8,14% que no tienen este tipo de procedimientos en función del tamaño de la organización.

	Respuestas	%
Sí	235	76,55%
No	25	8,14%
Ns / Nc	43	14,01%
Otro	4	1,30%
TOTAL	307	100,00%

Tabla P34.1. Empresas que recogen en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales procedimientos de gestión

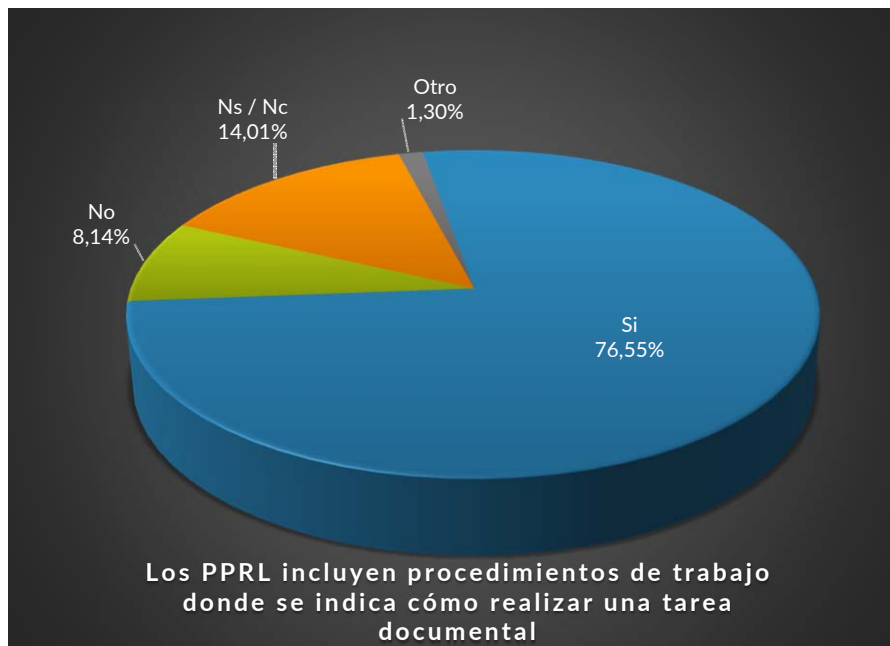


Gráfico P34.1. Empresas que recogen en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales procedimientos de gestión

Por estrato de empresa se obtienen resultados similares.

Empresas entre uno (1) y nueve (9) trabajadores

	Respuestas	%
Sí	105	74,47%
No	8	5,67%
Ns / Nc	27	19,15%
Otro	1	0,71%
TOTAL	141	100,00%

Tabla P34.2. Empresas de 1 a 9 trabajadores que recogen en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales procedimientos de gestión

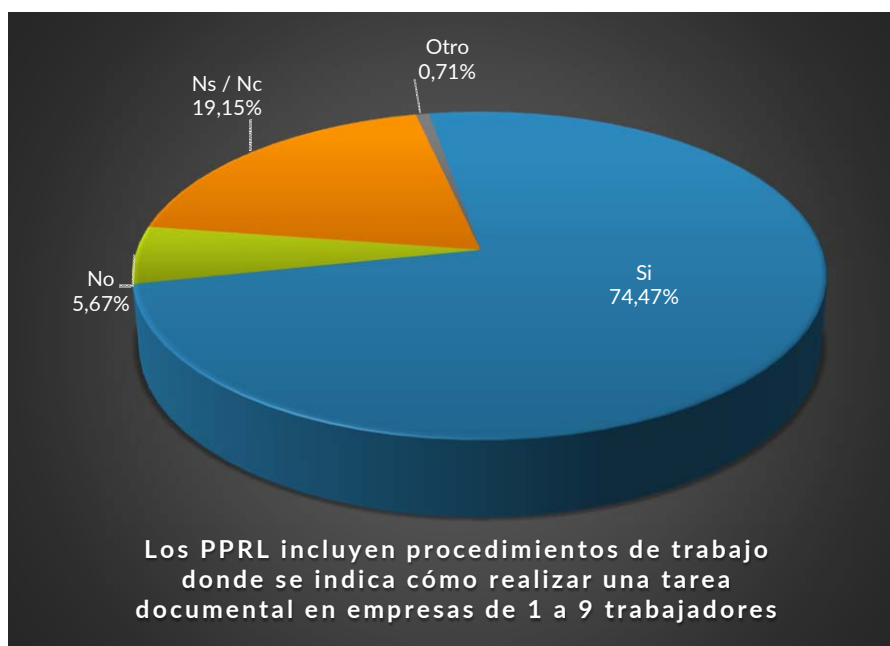


Gráfico P34.2. Empresas de 1 a 9 trabajadores que recogen en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales procedimientos de gestión

245

Empresas entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores

	Respuestas	%
Sí	88	76,52%
No	15	13,04%
Ns / Nc	11	9,57%
Otro	1	0,87%
TOTAL	115	37,46%

Tabla P34.3. Empresas de 10 a 49 trabajadores que recogen en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales procedimientos de gestión

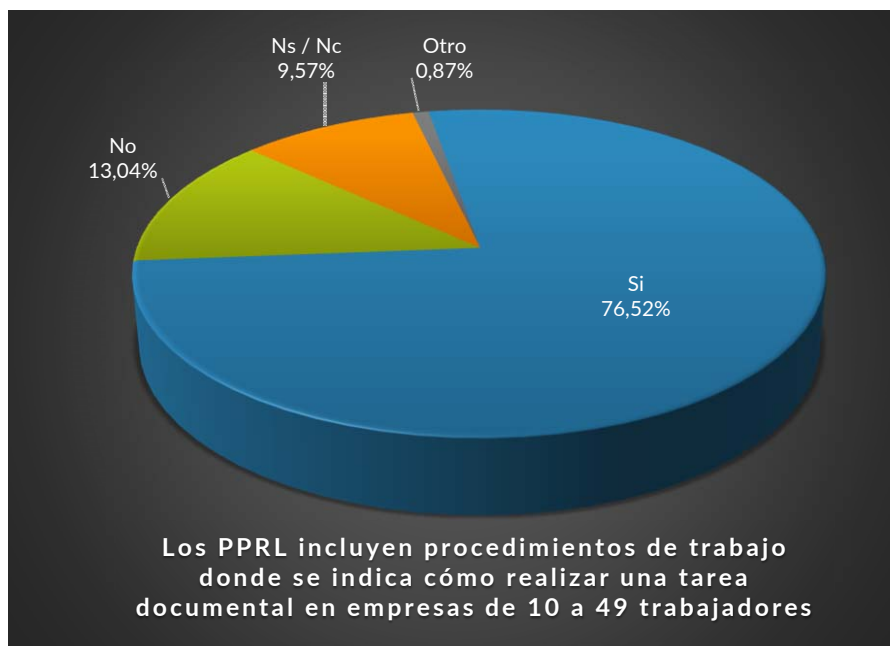


Gráfico P34.3. Empresas de 10 a 49 trabajadores que recogen en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales procedimientos de gestión

Empresas entre cincuenta (50) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores

	Respuestas	%
Sí	28	80,00%
No	3	8,57%
Ns / Nc	4	11,43%
Otro	0	0,00%
TOTAL	35	100,00%

Tabla P34.4. Empresas de 50 a 249 trabajadores que recogen en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales procedimientos de gestión



Gráfico P34.4. Empresas de 50 a 249 trabajadores que recogen en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales procedimientos de gestión

Empresas de más de doscientos cincuenta (250) trabajadores

	Respuestas	%
Sí	15	93,75%
No	0	0,00%
Ns / Nc	1	6,25%
Otro	0	0,00%
TOTAL	16	100,00%

Tabla P34.5. Empresas de más de 250 trabajadores que recogen en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales procedimientos de gestión



Gráfico P34.5. Empresas de más de 250 trabajadores que recogen en su PPRL procedimientos de gestión

La tendencia es que conforme aumenta el tamaño de las empresas aumenta el porcentaje de empresas que tienen incluido en sus PPRL procedimientos de trabajo donde se incluye como realizar una tarea documental.

Pregunta 35

¿En el plan de prevención se recogen procedimientos de trabajo que le indiquen como tiene que realizar una actividad donde esté integrada la prevención?

De todas las empresas participantes, el 87,62% de las respuestas indican que dentro de su PPRL se incluyen procedimientos de trabajos operativos. Estos procedimientos deben indicar cómo deben realizar una actividad de obra incluyendo las medidas preventivas para la realización de la misma.

	Respuestas	%
Sí	269	87,62%
No	16	5,21%
Ns / Nc	21	6,84%
Otro	1	0,33%
TOTAL	307	100,00%

Tabla P35.1. Empresas que recogen en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales procedimientos de gestión

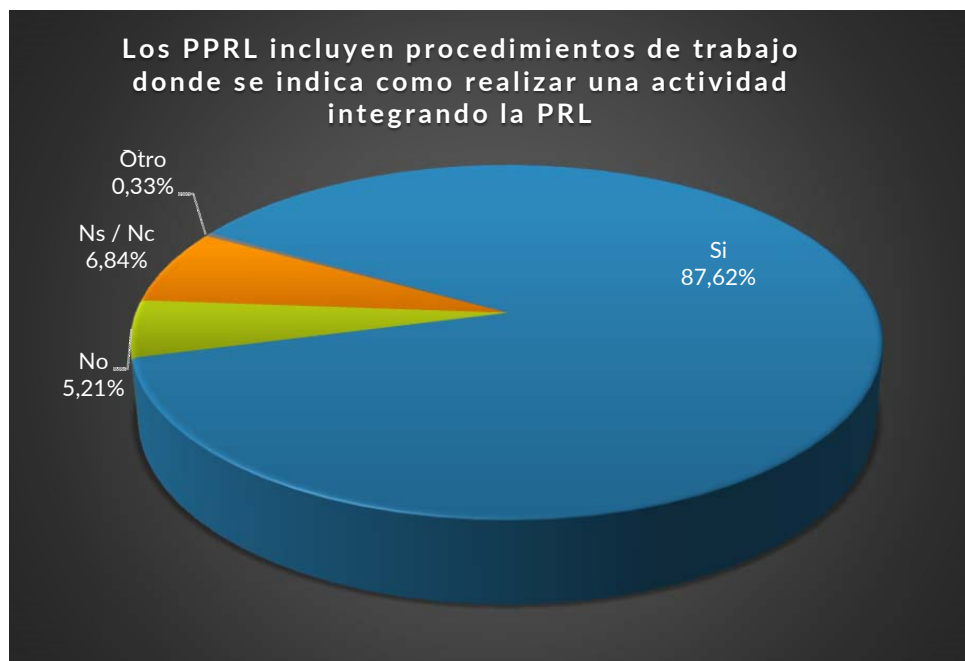


Gráfico P35.1. Empresas que recogen en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales procedimientos de gestión

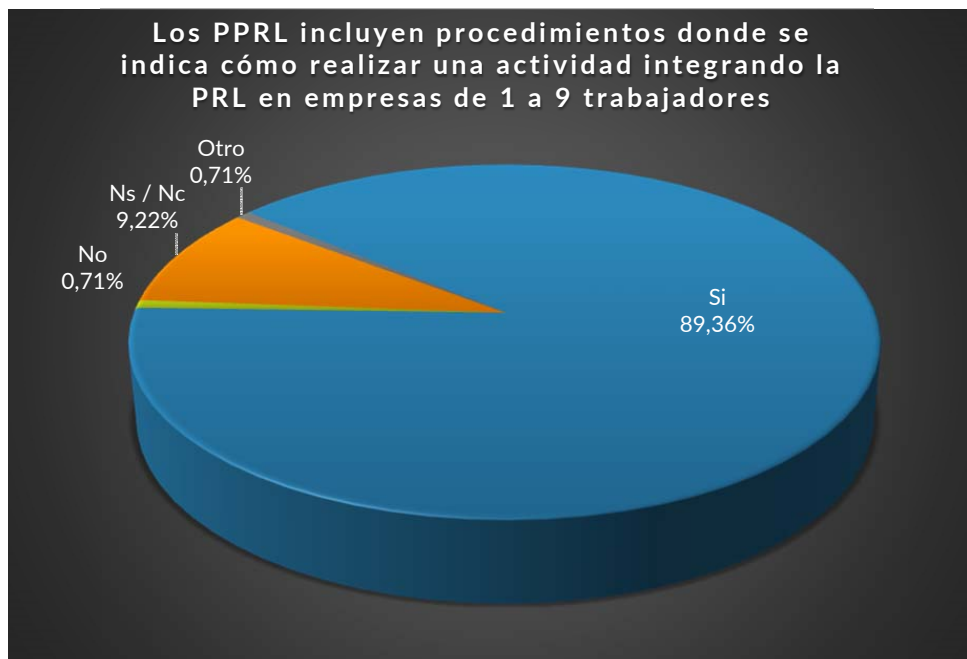
El análisis de esta cuestión debe complementarse teniendo en cuenta los distintos estratos existentes por tamaño de empresa siguiendo con la metodología empleada en este trabajo.

Se puede comprobar, que independiente del tamaño de las empresas, el porcentaje está por encima del 80% llegando en el caso de las grandes empresas hasta el 100%.

Empresas entre uno (1) y nueve (9) trabajadores

	Respuestas	%
Sí	126	89,36%
No	1	0,71%
Ns / Nc	13	9,22%
Otro	1	0,71%
TOTAL	141	100,00%

Tabla P35.2. Empresas de 1 a 9 trabajadores que recogen en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales procedimientos de gestión



250

Gráfico P35.2. Empresas de 1 a 9 trabajadores que recogen en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales procedimientos de gestión

Empresas entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores

	Respuestas	%
Sí	98	85,22%
No	13	11,30%
Ns / Nc	4	3,48%
Otro	0	0,00%
TOTAL	115	100,00%

Tabla P35.3. Empresas de 10 a 49 trabajadores que recogen en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales procedimientos de gestión

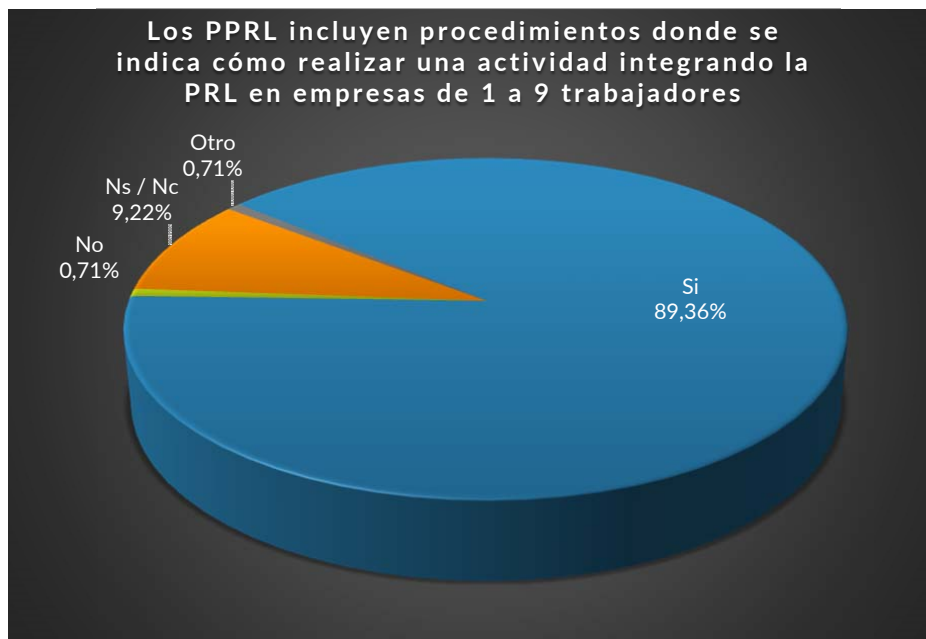


Gráfico P35.2. Empresas de 10 a 49 trabajadores que recogen en su PPRL procedimientos de gestión

Empresas entre cincuenta (50) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores

	Respuestas	%
Sí	29	82,86%
No	2	5,71%
Ns / Nc	4	11,43%
Otro	0	0,00%
TOTAL	35	100,00%

Tabla P35.4. Empresas de 50 a 249 trabajadores que recogen en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales procedimientos de gestión

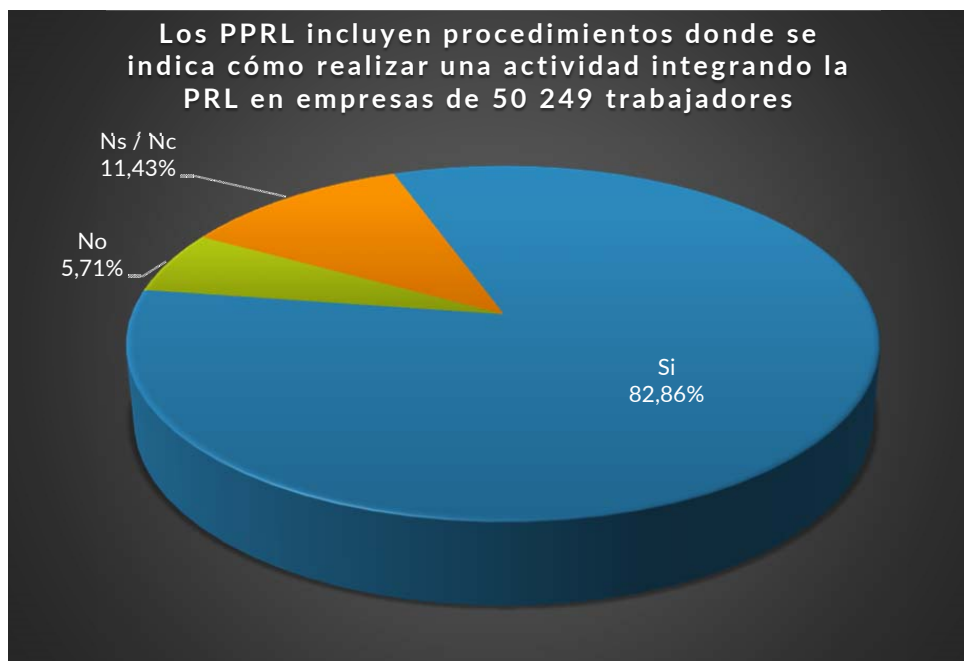


Gráfico P35.4. Empresas de 50 a 249 trabajadores que recogen en su PPRL procedimientos de gestión

Empresas de más de doscientos cincuenta (250) trabajadores

	Respuestas	%
Sí	16	100,00%
No	0	0,00%
Ns / Nc	0	0,00%
Otro	0	0,00%
TOTAL	16	100,00%

Tabla P35.5. Empresas de más de 250 trabajadores que recogen en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales procedimientos de gestión

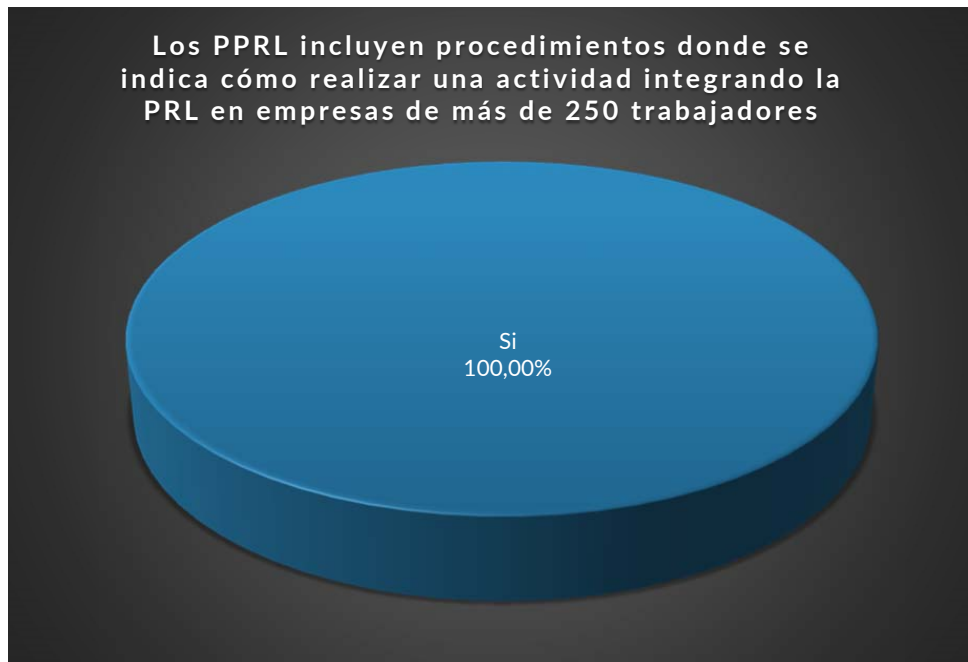


Gráfico P35..5. Empresas de más de 250 trabajadores que recogen en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales procedimientos de gestión

Pregunta 36

¿Es accesible el plan de prevención a los trabajadores de la empresa?

Analizando las respuestas a la pregunta se comprueba que la gran mayoría ha indicado que el PPRL es accesible a todos los trabajadores de la empresa.

La tendencia es similar en todos los tamaños de empresa, Los resultados se encuentran entre el 80 y el 90% de repuestas afirmativas.

	Respuestas	%
Sí	277	90,23%
No	21	6,84%
Ns / Nc	9	2,93%
TOTAL	307	100,00%

Tabla P36.1. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es accesible para los trabajadores de la empresa



Gráfico P36.1. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es accesible para los trabajadores de la empresa

Empresas entre uno (1) y nueve (9) trabajadores

	Respuestas	%
Sí	125	88,65%
No	11	7,80%
Ns / Nc	5	3,55%
TOTAL	141	100,00%

Tabla P36.2. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es accesible para los trabajadores de la empresa de 1 a 9 trabajadores



Gráfico P36.2. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es accesible para los trabajadores de la empresa de 1 a 9 trabajadores

Empresas entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores

	Respuestas	%
Sí	108	93,91%
No	5	4,35%
Ns / Nc	2	1,74%
TOTAL	115	100,00%

Tabla P36.3. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es accesible para los trabajadores de la empresa de 10 a 49 trabajadores

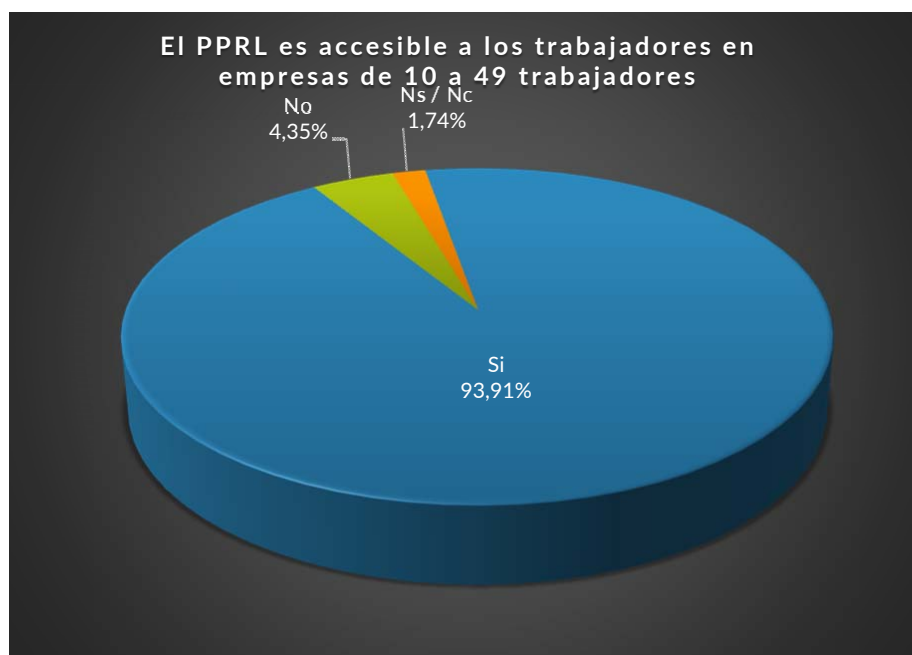


Gráfico P36.3. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es accesible para los trabajadores de la empresa de 10 a 49 trabajadores

Empresas entre cincuenta (50) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores

	Respuestas	%
Sí	29	82,86%
No	4	11,43%
Ns / Nc	2	5,71%
TOTAL	35	100,00%

Tabla P36.4. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es accesible para los trabajadores de la empresa de 50 a 249 trabajadores

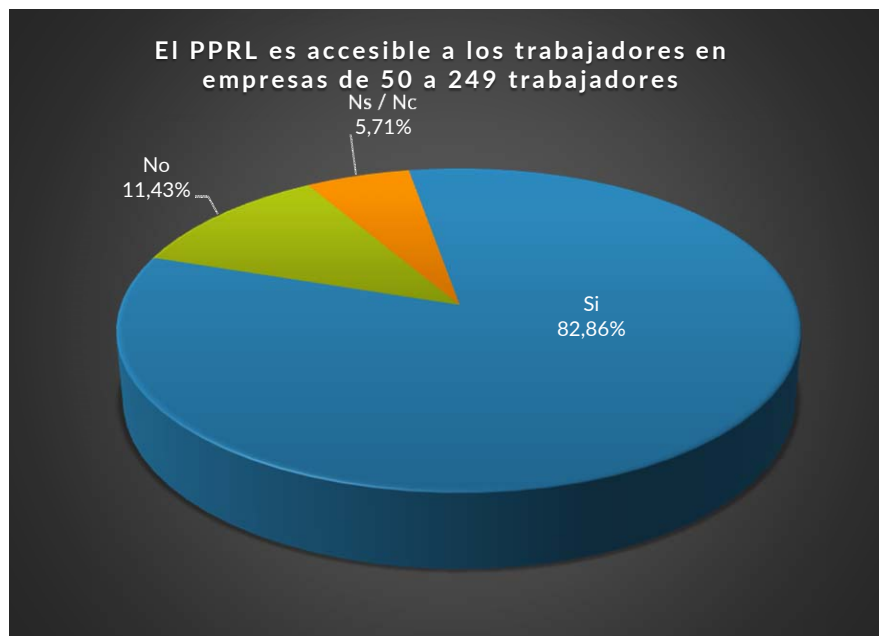


Gráfico P36.4. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es accesible para los trabajadores de la empresa de 50 a 249 trabajadores

Empresas de más de doscientos cincuenta (250) trabajadores

	Respuestas	%
Sí	15	93,75%
No	1	6,25%
Ns / Nc	0	0,00%
TOTAL	16	100,00%

Tabla P36.5. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es accesible para los trabajadores de la empresa de más de 250 trabajadores

4



Gráfico P36.5. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es accesible para los trabajadores de la empresa de más de 250 trabajadores

Pregunta 37

El personal de la empresa ¿conoce sus funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales incluidos en el plan de prevención?

El 95,79% de las empresas contestan afirmativamente que todo el personal de su empresa conoce sus funciones y responsabilidades en materia de PRL. Estos datos son similares para todas las empresas dependiendo del tamaño por lo que se considera que no es necesario realizar el estudio desglosado.

	Respuestas	%
Sí	291	94,79%
No	11	3,58%
Ns / Nc	5	1,63%
TOTAL	307	100,00%

Tabla P37. Número de empresas que indican que todo el personal conoce sus funciones y responsabilidades en materia de seguridad y salud que están incluidas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales

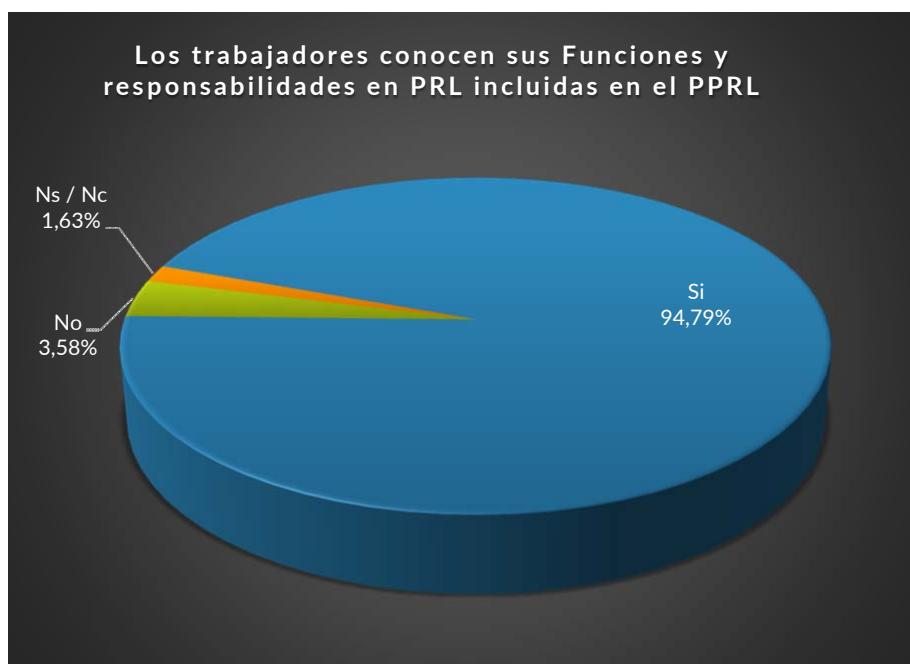


Gráfico P37. Número de empresas que indican que todo el personal conoce sus funciones y responsabilidades en materia de seguridad y salud que están incluidas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales

Pregunta 38

¿Con qué periodicidad se revisa el plan de prevención de riesgos laborales?

Se comprueba que predominan las empresas que revisan su PPRL cada vez que se cambia algún proceso dentro de la empresa con un 44,30%, seguido de cuando se elabora un nuevo procedimiento dentro del plan de prevención con un 34,53 %.

Por otro lado se observan que 73 empresas han indicado otras opciones lo que supone un porcentaje alto; analizándolas se observa que gran parte de ellas indican que la revisan anualmente, cada dos años.

	Respuestas	%
Nunca	11	3,58%
Cuando cambio de servicio de prevención	34	11,07%
Cada vez que cambia algún proceso dentro de la empresa	136	44,30%
Cuando se elabora un nuevo procedimiento dentro del plan de prevención	106	34,53%
Ns / Nc	25	8,14%
Otro	73	23,78%

Tabla P38.1. Periodicidad con la que se revisa el Plan de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa

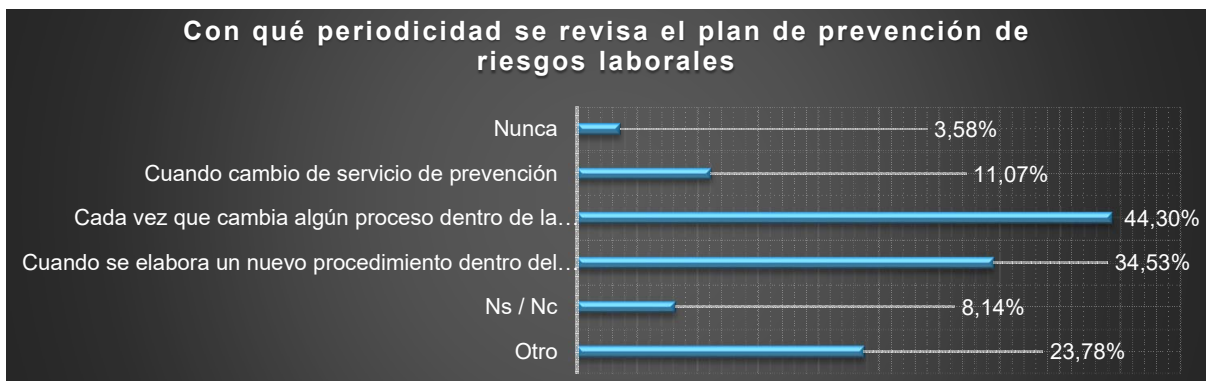


Gráfico P38.1. Periodicidad con la que se revisa el Plan de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa

Como un 23,78% de las respuestas han rellenado el apartado de otro, lo que supone casi una cuarta parte de la muestra, se añaden más opciones de respuestas a la tabla. La mayoría de las respuestas han hecho referencia a que la revisión del PPRL se realiza anualmente. También se constata que existen empresas que confunden el PPRL con el plan de seguridad y salud de cada obra.

	Respuestas	%
Nunca	12	3,91%
Cuando cambio de servicio de prevención	34	11,07%
Cada vez que cambia algún proceso dentro de la empresa	135	43,97%
Cuando se elabora un nuevo procedimiento dentro del plan de prevención	105	34,20%
Anualmente	56	18,24%
Cada 2 años	3	0,98%
Confunde el PPRL con el PSS	6	1,95%
Ns / Nc	25	8,14%
Otro	12	3,91%

Tabla P38.2. Periodicidad con la que se revisa el Plan de Prevención de Riesgos Laborales incluyendo la confusión con el Plan de Seguridad y Salud de la obra en la empresa

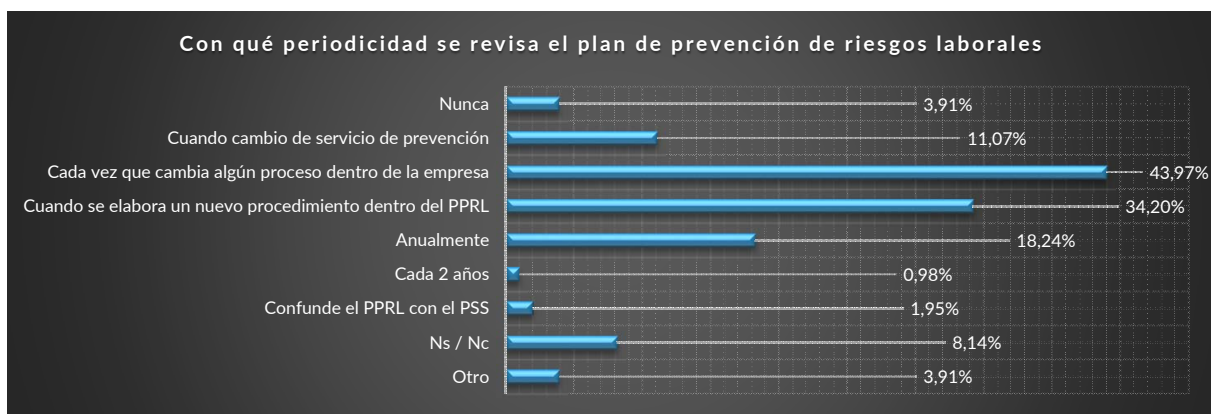


Gráfico P38.2 Periodicidad con la que se revisa el Plan de Prevención de Riesgos Laborales incluyendo la confusión con el Plan de Seguridad y Salud de la obra en la empresa

Empresas entre uno (1) y nueve (9) trabajadores

De los cuatro tamaño de empresas por número de trabajadores, es en este donde el porcentaje de empresas que no han revisado nunca el PPRL es más elevado

Igualmente existe confusión entre lo que es el PPRL con el PSS que debe tener cada obra en un 3,55% de las respuestas.

De las diferentes opciones dadas, las microempresas suelen cambiar el PPRL cada vez que cambia algún proceso dentro de la empresas con un 35,46% de las respuestas, seguido de la opción “cuando se elabora un nuevo procedimiento dentro del PPRL” con el 29,79%. Un 14,89% de las respuestas indicaron en el apartado otros que la revisaban anualmente.

	Respuestas	%
Nunca	10	7,09%
Cuando cambio de servicio de prevención	17	12,06%
Cada vez que cambia algún proceso dentro de la empresa	50	35,46%
Cuando se elabora un nuevo procedimiento dentro del plan de prevención	42	29,79%
Anualmente	21	14,89%
Cada 2 años	2	1,42%
Confunde el PPRL con el PSS	5	3,55%
Ns / Nc	10	7,09%
Otro	5	3,55%

Tabla P38.3. Periodicidad con la que se revisa el Plan de Prevención de Riesgos Laborales incluyendo la confusión con el Plan de Seguridad y Salud de la obra en la empresa de 1 a 9 trabajadores

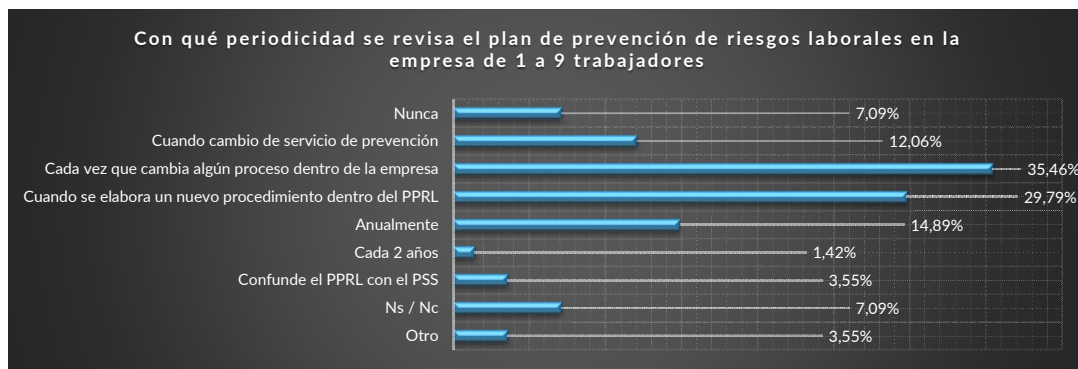
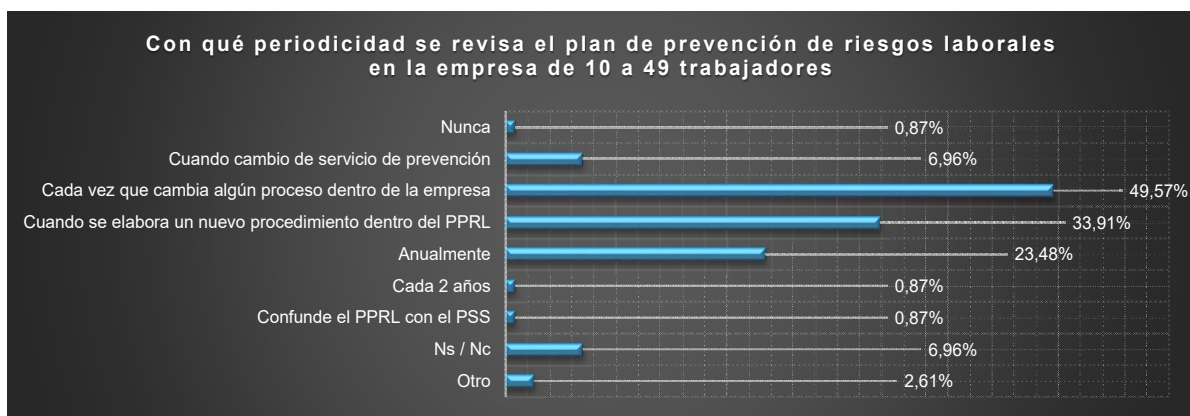


Gráfico P38.3. Periodicidad con la que se revisa el Plan de Prevención de Riesgos Laborales incluyendo la confusión con el Plan de Seguridad y Salud de la obra en la empresa de 1 a 9 trabajadores

Empresas entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores

	Respuestas	%
Nunca	1	0,87%
Cuando cambio de servicio de prevención	8	6,96%
Cada vez que cambia algún proceso dentro de la empresa	57	49,57%
Cuando se elabora un nuevo procedimiento dentro del plan de prevención	39	33,91%
Anualmente	27	23,48%
Cada 2 años	1	0,87%
Confunde el PPRL con el PSS	1	0,87%
Ns / Nc	8	6,96%
Otro	3	2,61%

Tabla P38.4. Periodicidad con la que se revisa el Plan de Prevención de Riesgos Laborales incluyendo la confusión con el Plan de Seguridad y Salud de la obra en la empresa de 10 a 49 trabajadores



263

Gráfico P38.4. Periodicidad con la que se revisa el Plan de Prevención de Riesgos Laborales incluyendo la confusión con el Plan de Seguridad y Salud de la obra en la empresa de 10 a 49 trabajadores

Empresas entre cincuenta (50) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores

En las medianas empresas la tendencia sigue siendo la misma que en las tres primeras opciones, en el mismo orden y con porcentajes similares a la anterior.

	Respuestas	%
Nunca	1	2,86%
Cuando cambio de servicio de prevención	5	14,29%
Cada vez que cambia algún proceso dentro de la empresa	16	45,71%
Cuando se elabora un nuevo procedimiento dentro del PPRL	14	40,00%
Anualmente	7	20,00%
Cada 2 años	0	0,00%
Confunde el PPRL con el PSS	0	0,00%
Ns / Nc	5	14,29%
Otro	2	5,71%

Tabla P38.5. Periodicidad con la que se revisa el Plan de Prevención de Riesgos Laborales incluyendo la confusión con el Plan de Seguridad y Salud de la obra en la empresa de 50 a 249 trabajadores

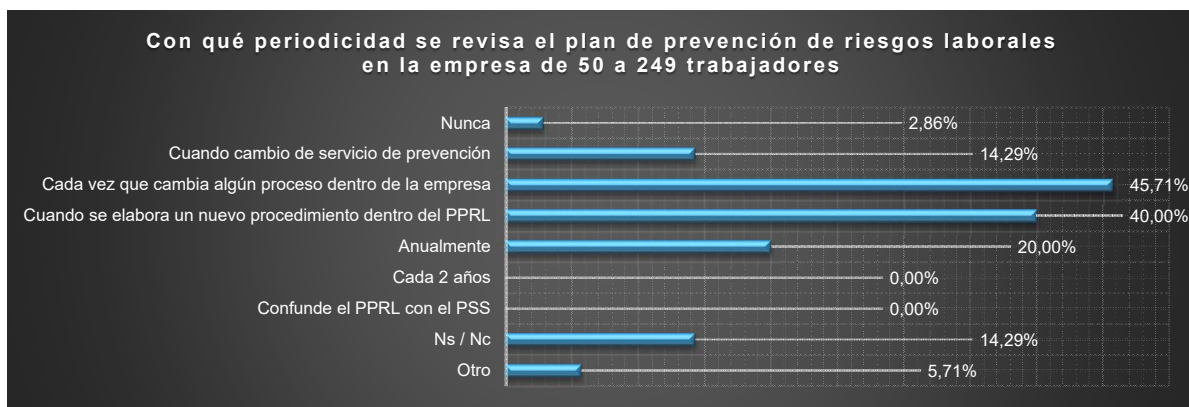


Gráfico P38.5. Periodicidad con la que se revisa el Plan de Prevención de Riesgos Laborales incluyendo la confusión con el Plan de Seguridad y Salud de la obra en la empresa de 50 a 249 trabajadores

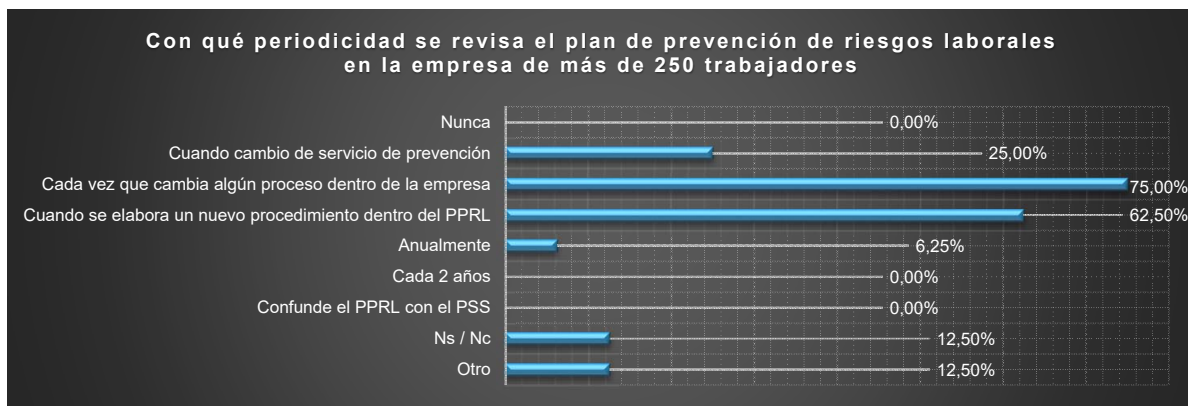
Empresas de más de doscientos cincuenta (250) trabajadores

Son en las empresas de más de 250 trabajadores donde las respuestas obtenidas marcan la diferencia.

Las dos primeras respuestas son las mismas que en las tres anteriores pero con un porcentaje del 75% y 62,50% respectivamente lo que supone en torno a un 30% más. La tercera respuesta más elegida deja de ser la revisión anual pasando a indicar que modifican el PPRL cuando cambian de servicio de prevención en la empresa.

	Respuestas	%
Nunca	0	0,00%
Cuando cambio de servicio de prevención	4	25,00%
Cada vez que cambia algún proceso dentro de la empresa	12	75,00%
Cuando se elabora un nuevo procedimiento dentro del PPRL	10	62,50%
Anualmente	1	6,25%
Cada 2 años	0	0,00%
Confunde el PPRL con el PSS	0	0,00%
Ns / Nc	2	12,50%
Otro	2	12,50%

Tabla P38.6. Periodicidad con la que se revisa el Plan de Prevención de Riesgos Laborales incluyendo la confusión con el Plan de Seguridad y Salud de la obra en la empresa de más de 250 trabajadores



265

Gráfico P38.6. Periodicidad con la que se revisa el Plan de Prevención de Riesgos Laborales incluyendo la confusión con el Plan de Seguridad y Salud de la obra en la empresa de más de 250 trabajadores

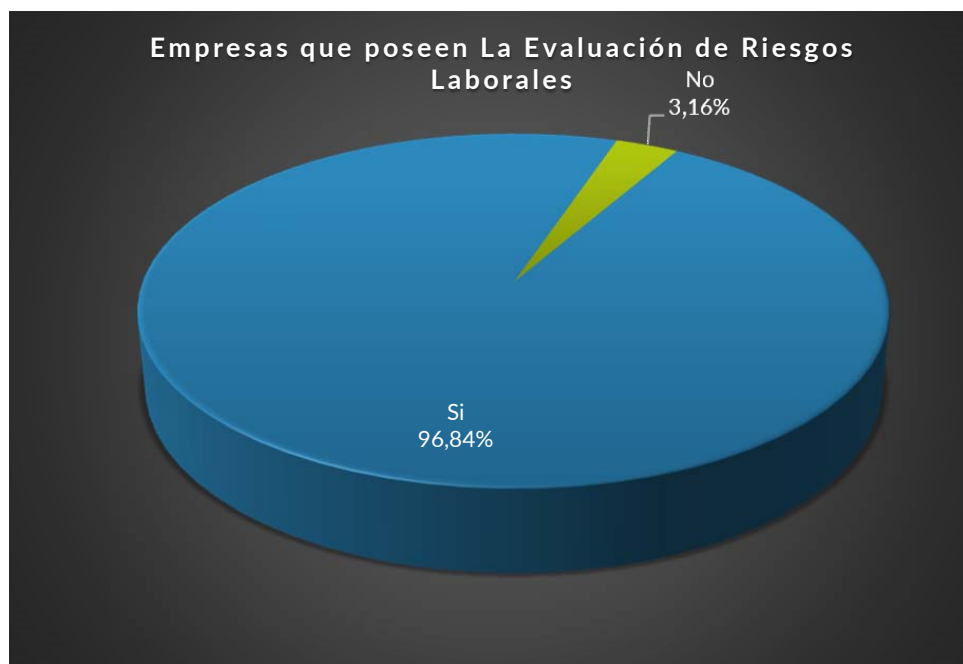
Pregunta 39

¿La empresa tiene elaborada la evaluación de riesgos laborales de los puestos de trabajo?

Cerca del 97% de las empresas indican que tienen elaborada la evaluación de riesgos laborales dentro de su empresa a excepción 10 de ellas. Aunque solo supone el 3,16% de la muestra, es importante determinar los posibles motivos por lo que estas empresas han indicado esta opción. Para ello se desglosa por tamaño de empresa.

	Respuestas	%
Sí	306	96,84%
No	10	3,16%
TOTAL	316	100,00%

Tabla P39.1. Empresas que tienen elaborada la Evaluación de Riesgos Laborales



Gráfica P39.1. Empresas que tienen elaborada la Evaluación de Riesgos Laborales

Empresas entre uno (1) y nueve (9) trabajadores

	Respuestas	%
Sí	141	94,00%
No	9	6,00%
TOTAL	150	100%

Tabla P39.2. Empresas de 1 a 9 trabajadores que tienen elaborada la Evaluación de Riesgos Laborales



Gráfico P39.2. Empresas de 1 a 9 trabajadores que tienen elaborada la Evaluación de Riesgos Laborales

Es en este grupo de empresas 9 de ellas indican que no tienen la evaluación de riesgos redactada. Para determinar un posible motivo se podrá cotejar con las respuestas que han dado en todo el conjunto de la encuesta para descartar que haya sido un error. Este porcentaje se sitúa en torno al margen de error estimado para este estudio.

Empresas entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores

	Respuestas	%
Sí	115	100,00%
No	0	0,00%
TOTAL	115	100,00%

Tabla P39.3. Empresas de 10 a 49 trabajadores que tienen elaborada la Evaluación de Riesgos Laborales



Gráfico P39.3. Empresas de 10 a 49 trabajadores que tienen elaborada la Evaluación de Riesgos Laborales

Empresas entre cincuenta (50) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores

	Respuestas	%
Sí	34	97,14%
No	1	2,86%
TOTAL	35	100,00%

Tabla P39.4. Empresas de 50 a 249 trabajadores que tienen elaborada la Evaluación de Riesgos Laborales

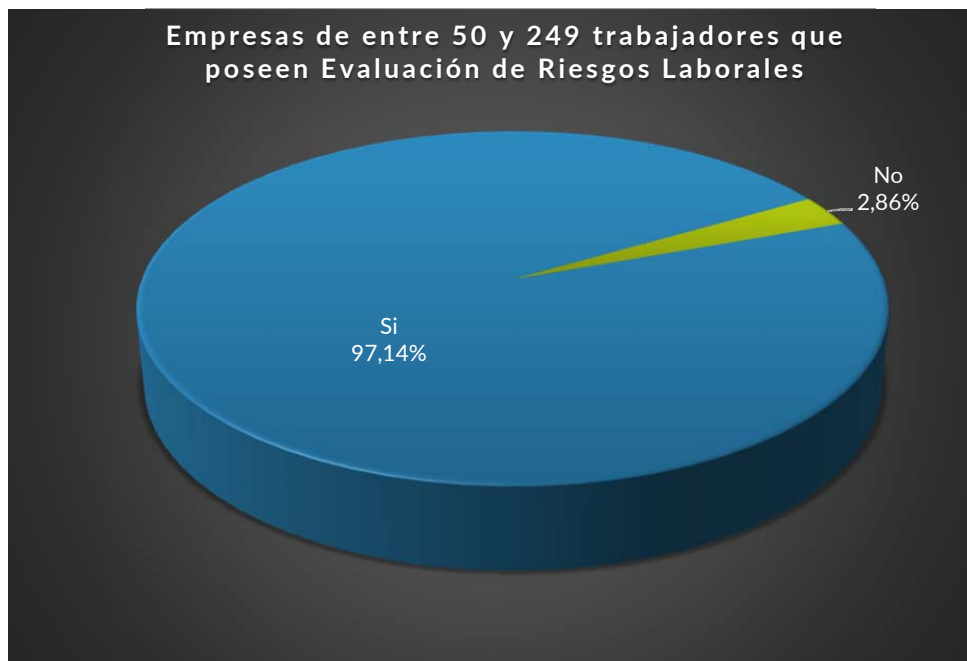


Gráfico P39.4. Empresas de 50 a 249 trabajadores que tienen elaborada la Evaluación de Riesgos Laborales

En este caso, una sola empresa es la que ha indicado que no ha realizado la ER. Junto con las otras 9 respuestas negativas del grupo de microempresas se podrá estudiar y exponer posibles motivos.

Empresas de más de doscientos cincuenta (250) trabajadores

	Respuestas	%
Sí	16	100,00%
No	0	0,00%
TOTAL	16	5,06%

Tabla P39.5. Empresas de más de 250 trabajadores que tienen elaborada la Evaluación de Riesgos Laborales



Gráfico P39.5. Empresas de más de 250 trabajadores que tienen elaborada la Evaluación de Riesgos Laborales

Pregunta 40

¿Quién elabora la evaluación de riesgos laborales?

El 85,29% de las respuestas indican que los servicios de prevención son los que principalmente realizan las evaluaciones de riesgos en las empresas de construcción, independientemente de si el servicio de prevención sea propio, ajeno o mancomunado.

	Respuestas	%
El servicio de prevención	261	85,29%
El técnico de prevención	39	12,75%
El trabajador designado	4	1,31%
Otro	2	0,65%
TOTAL	306	100,00%

Tabla P40.1. Persona encargada de elaborar la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa



Gráfico P40.1. Persona encargada de elaborar la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa

Empresas entre uno (1) y nueve (9) trabajadores

	Respuestas	%
El servicio de prevención	119	84,40%
El técnico de prevención	18	12,77%
El trabajador designado	2	1,42%
Otro	2	1,42%
TOTAL	141	100,00%

Tabla P40.2. Persona encargada de elaborar la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa de 1 a 9 trabajadores

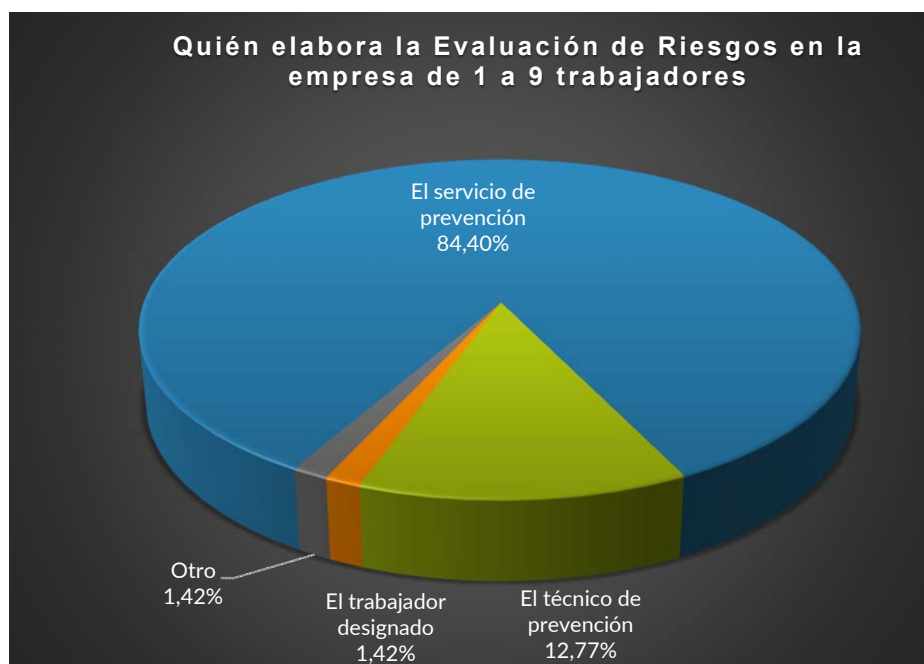


Gráfico P40.2. Persona encargada de elaborar la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa de 1 a 9 trabajadores

Empresas entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores

	Respuestas	%
El servicio de prevención	100	86,96%
El técnico de prevención	13	11,30%
El trabajador designado	2	1,74%
Otro	0	0,00%
TOTAL	115	100,00%

Tabla P40.3. Persona encargada de elaborar la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa de 10 a 49 trabajadores

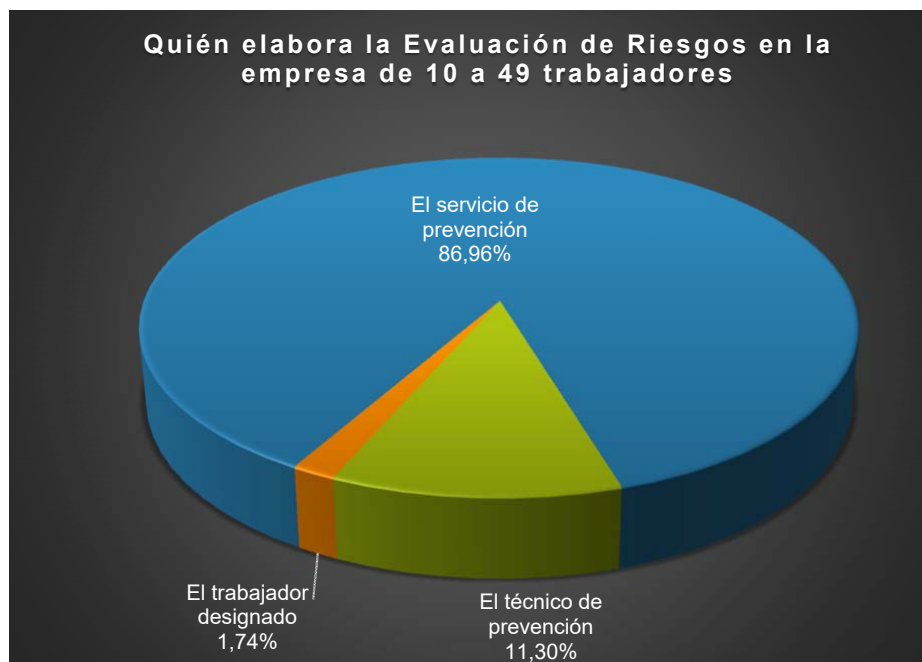


Gráfico P40.3. Persona encargada de elaborar la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa de 10 a 49 trabajadores

Empresas entre cincuenta (50) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores

	Respuestas	%
El servicio de prevención	29	85,29%
El técnico de prevención	5	14,71%
El trabajador designado	0	0,00%
Otro	0	0,00%
TOTAL	34	100,00%

Tabla P40.4. Persona encargada de elaborar la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa de 50 a 249 trabajadores



Tabla P40.4. Persona encargada de elaborar la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa de 50 a 249 trabajadores

Empresas de más de doscientos cincuenta (250) trabajadores

	Respuestas	%
El servicio de prevención	13	81,25%
El técnico de prevención	3	18,75%
El trabajador designado	0	0,00%
Otro	0	0,00%
TOTAL	16	100,00%

Tabla P40.5. Persona encargada de elaborar la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa de más de 250 trabajadores

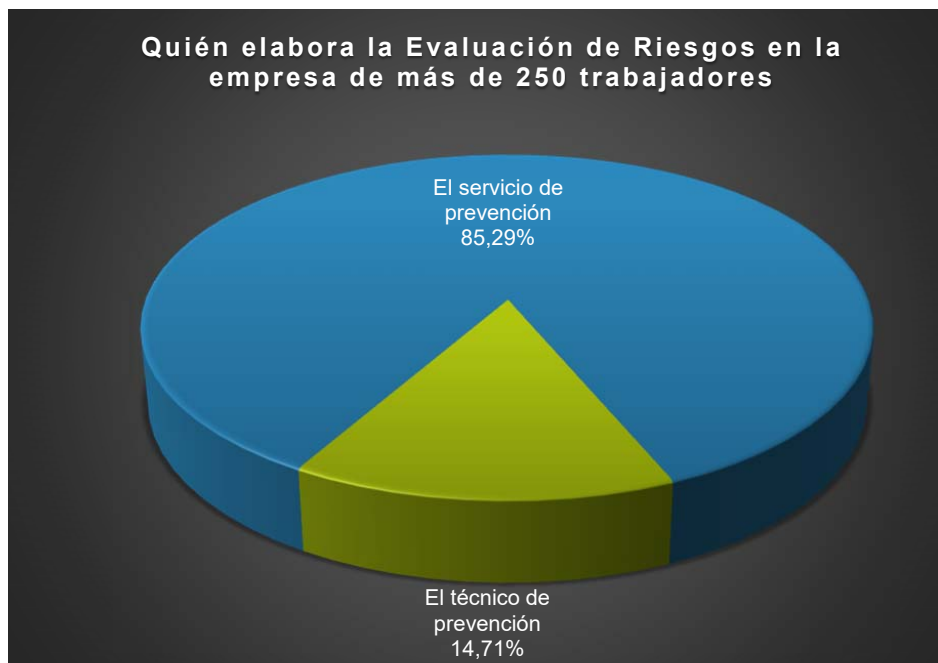


Gráfico P40.5. Persona encargada de elaborar la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa de más de 250 trabajadores

Pregunta 41

La evaluación de riesgos laborales ¿se revisa periódicamente?

Los resultados directos obtenidos determinan que más del 50% de las respuestas indican que la ER la revisan anualmente. De todas las respuestas dadas, 19 de ellas han indicado otras opciones que no estaban incluidas. Algunas de ellas indican que la revisan anualmente por lo que es necesario agruparla en una nueva tabla donde se recojan todos los resultados.

	Respuestas	%
Sólo se ha realizado la evaluación de riesgos inicial	32	10,46%
La reviso anualmente	158	51,63%
Se revisa cuando se modifica un puesto de trabajo	101	33,01%
Se revisa cuando se modifica un proceso de trabajo	97	31,70%
Ns/Nc	17	5,56%
Otro	19	6,21%

Tabla P41.1. Cada cuanto tiempo se realiza la revisión de la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa

Realizando el reparto correspondiente a aquellas que marcaron anualmente se obtiene un nuevo gráfico.

	Respuestas	%
Sólo se ha realizado la evaluación de riesgos inicial	32	10,46%
La reviso anualmente	166	54,25%
Se revisa cuando se modifica un puesto de trabajo	101	33,01%
Se revisa cuando se modifica un proceso de trabajo	95	31,05%
Ns/Nc	17	5,56%
Otro	13	4,25%

Tabla P41.1.1. Cada cuanto tiempo se realiza la revisión de la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa

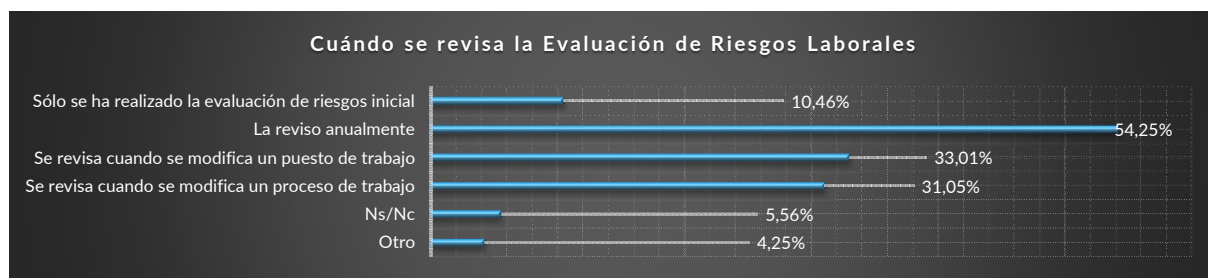


Gráfico P41.1. Cada cuanto tiempo se realiza la revisión de la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa

Empresas entre uno (1) y nueve (9) trabajadores

En las microempresas el 70,21% respondieron que las evaluaciones de riesgos se revisan cuando se modifica un puesto de trabajo dentro de la empresa y como segunda opción, con el 51,77%, se revisan anualmente. En este tipo de empresas el 16,31% de ellas solo ha realizado la ER inicial.

Cinco de las empresas han indicado en el apartado de otras respuestas adicionales a la revisión anual. Estas son:

- Para trabajos específicos que lo solicite el contratista.
- Cada vez que se ejecuta una obra sin proyecto. En este caso, confunde el contratista la ER de las empresas con la gestión propia de una obra de construcción.
- Cuando no lleva plan de seguridad. A igual que en el anterior se confunde empresa con obra de construcción.
- Casi nunca. No indica periodo de tiempo concreto.
- Puro formulismo. El encuestado procede a dar su opinión respecto a la gestión de la PRL.

	Respuestas	%
Sólo se ha realizado la evaluación de riesgos inicial	23	16,31%
La reviso anualmente	73	51,77%
Se revisa cuando se modifica un puesto de trabajo	99	70,21%
Se revisa cuando se modifica un proceso de trabajo	31	21,99%
Ns/Nc	8	5,67%
Otro	5	3,55%

Tabla P41.2. Cada cuanto tiempo se realiza la revisión de la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa de 1 a 9 trabajadores

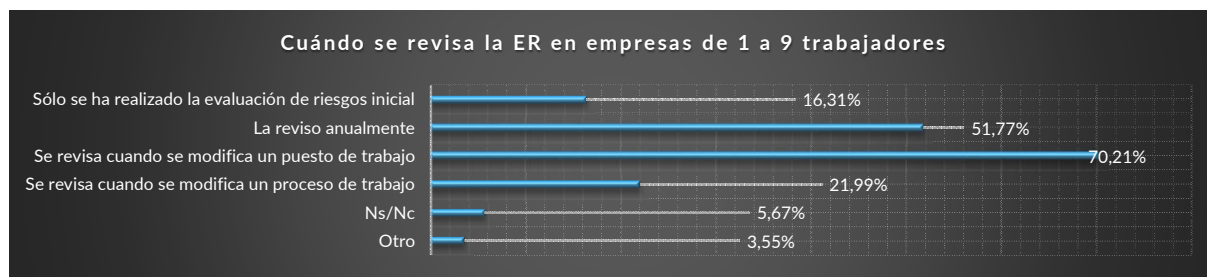


Gráfico P41.2. Cada cuanto tiempo se realiza la revisión de la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa de 1 a 9 trabajadores

Empresas entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores

La situación dada en las pequeñas empresas es muy similar a las microempresas. En este caso aumenta el porcentaje de empresas que revisan la ER cuando se modifica un puesto de trabajo llegando al 84,35% de todas ellas. El 57,39% de las empresas la revisan anualmente y en este caso solo un 7,83% no han revisado la ER ya que solo han realizado la evaluación inicial.

Las empresas que han redactado otras opciones son:

- Cada 6 meses.
- Se revisa cuando se produce algún incidente/accidente.
- Se revisa si cambia de servicio de prevención ajeno.
- Cada 2 años.

	Respuestas	%
Sólo se ha realizado la evaluación de riesgos inicial	9	7,83%
La reviso anualmente	66	57,39%
Se revisa cuando se modifica un puesto de trabajo	97	84,35%
Se revisa cuando se modifica un proceso de trabajo	39	33,91%
Ns/Nc	5	4,35%
Otro	4	3,48%

Tabla P41.3. Cada cuanto tiempo se realiza la revisión de la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa de 10 a 49 trabajadores

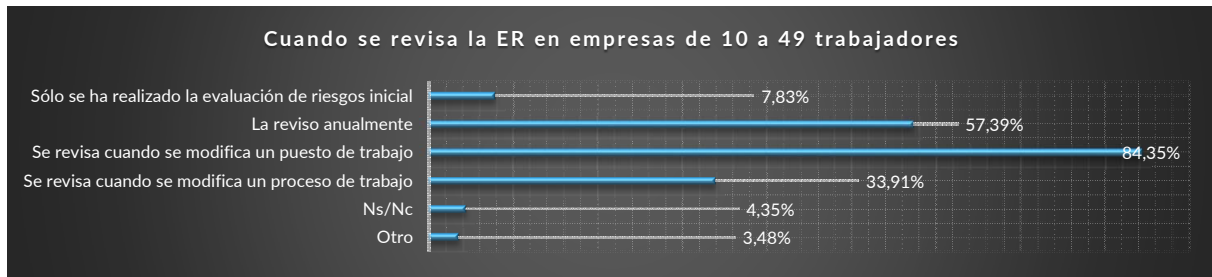


Gráfico P41.3. Cada cuanto tiempo se realiza la revisión de la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa de 10 a 49 trabajadores

Empresas entre cincuenta (50) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores

En las medianas empresas cambia la tendencia que se ha marcado en las micro y pequeñas empresas. En este caso los porcentajes bajan y la opción más marcada es la revisión anual con un 52,94%, continuando con la revisión cuando se modifica un proceso de trabajo con un 47,06% y por último con un 44,12% cuando se modifica un puesto de trabajo.

Las opciones marcadas en otro por las medianas empresas indican que la revisan:

- Cada 4 años.
- Cada 2 años aproximadamente.
- Coincidiendo con la auditoría de renovación del sistema de gestión de la empresa.

	Respuestas	%
Sólo se ha realizado la evaluación de riesgos inicial	0	0,00%
La reviso anualmente	18	52,94%
Se revisa cuando se modifica un puesto de trabajo	15	44,12%
Se revisa cuando se modifica un proceso de trabajo	16	47,06%
Ns/Nc	2	5,88%
Otro	3	8,82%

279

Tabla P41.4. Cada cuanto tiempo se realiza la revisión de la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa de 50 a 249 trabajadores

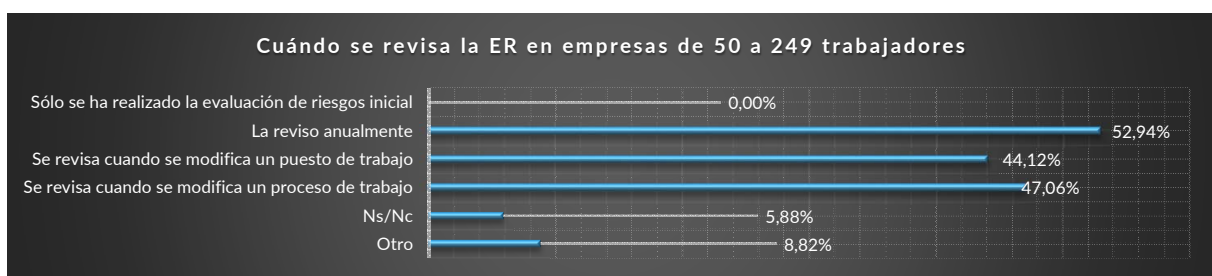


Gráfico P41.4. Cada cuanto tiempo se realiza la revisión de la Evaluación de riesgos Laborales en la empresa de 50 a 249 trabajadores

Empresas de más de doscientos cincuenta (250) trabajadores

En las grandes empresas el 68,75% revisa la ER cuando se modifica un proceso de trabajo, frente a un 43,75% de las empresas, la revisan anualmente.

Solo una empresa ha redactado la respuesta “otro” indicando que revisa su ER en caso de accidente.

	Respuestas	%
Sólo se ha realizado la evaluación de riesgos inicial	0	0,00%
La reviso anualmente	7	43,75%
Se revisa cuando se modifica un puesto de trabajo	0	0,00%
Se revisa cuando se modifica un proceso de trabajo	11	68,75%
Ns/Nc	2	12,50%
Otro	1	6,25%

Tabla P41.5. Cada cuanto tiempo se realiza la revisión de la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa de más de 250 trabajadores

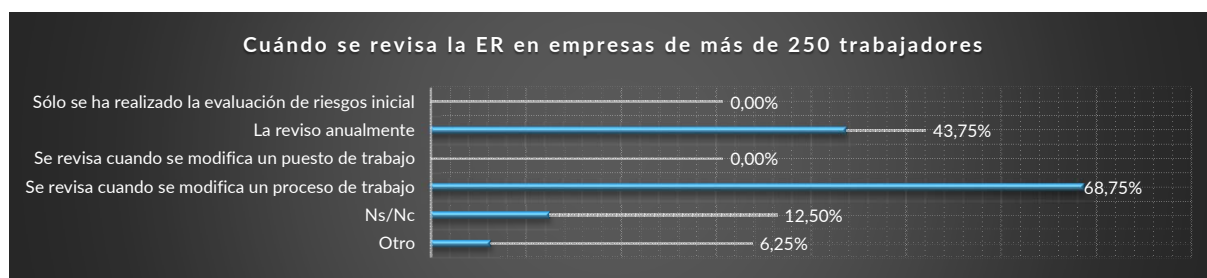


Gráfico P41.5. Cada cuanto tiempo se realiza la revisión de la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa de más de 250 trabajadores

Pregunta 42

Respecto a la planificación de la actividad preventiva ¿Se lleva a cabo en su empresa?

Esta cuestión solo la pueden responder aquellas empresas que han respondido que tienen la ER realizada. No se puede realizar la PAP sin tener la ER realizada. A esta pregunta solo participan por tanto 306 empresas.

Del total de empresas, 270 de ellas han respondido positivamente, por otro lado 36 de ellas que han indicado que no han realizado la PAP.

	Respuestas	%
Sí	270	88,24%
No	36	11,76%
TOTAL	306	100,00%

Tabla P42.1. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa



Gráfico P42.1. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa

Se ordenan los resultados realizando un análisis en función del tamaño de las empresas.

Empresas entre uno (1) y nueve (9) trabajadores

Es en la microempresa donde más empresas han señalado que no realizan la PAP, alcanzando el 16,31% de las respuestas.

	Respuestas	%
Sí	118	83,69%
No	23	16,31%
TOTAL	141	100,00%

Tabla P42.2. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de 1 a 9 trabajadores

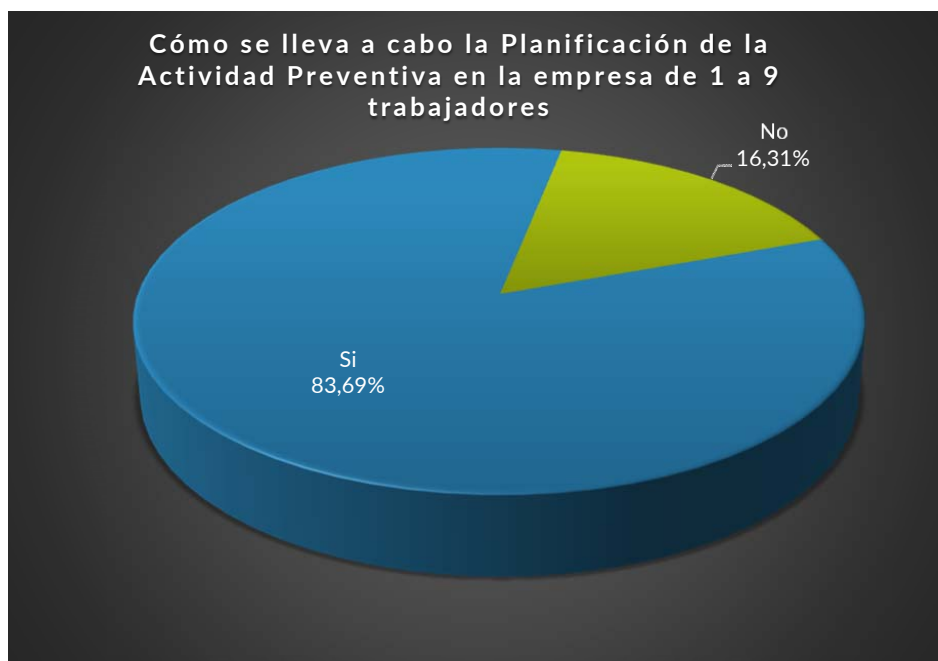


Gráfico P42.2. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de 1 a 9 trabajadores

Empresas entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores

En el caso de las pequeñas empresas el porcentaje de las que no la tienen se reduce a cerca del 10%.

	Respuestas	%
Sí	104	90,43%
No	11	9,57%
TOTAL	115	100,00%

Tabla P42.3. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de 10 a 49 trabajadores



Gráfico P42.3. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de 10 a 49 trabajadores

Empresas entre cincuenta (50) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores

Las respuestas de las medianas empresas se reducen al 5,88% de las empresas de este tamaño que no tienen la PAP.

	Respuestas	%
Sí	32	94,12%
No	2	5,88%
TOTAL	34	100,00%

Tabla P42.4. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de 50 a 249 trabajadores

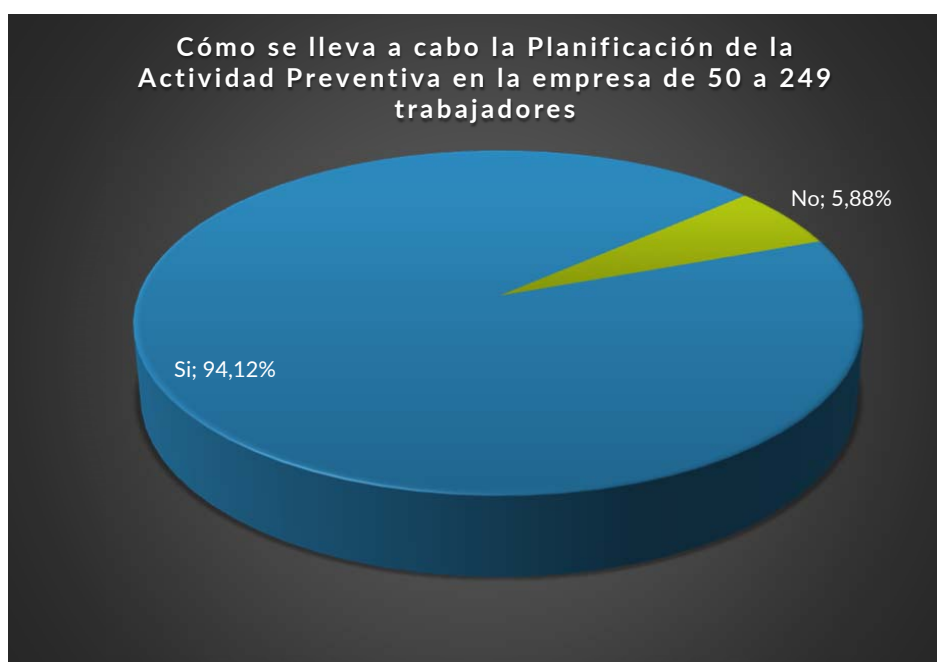


Gráfico P42.4. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de 50 a 249 trabajadores

Empresas de más de doscientos cincuenta (250) trabajadores

	Respuestas	%
Sí	16	100,00%
No	0	0,00%
TOTAL	16	100,00%

Tabla P42.5. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de más de 250 trabajadores

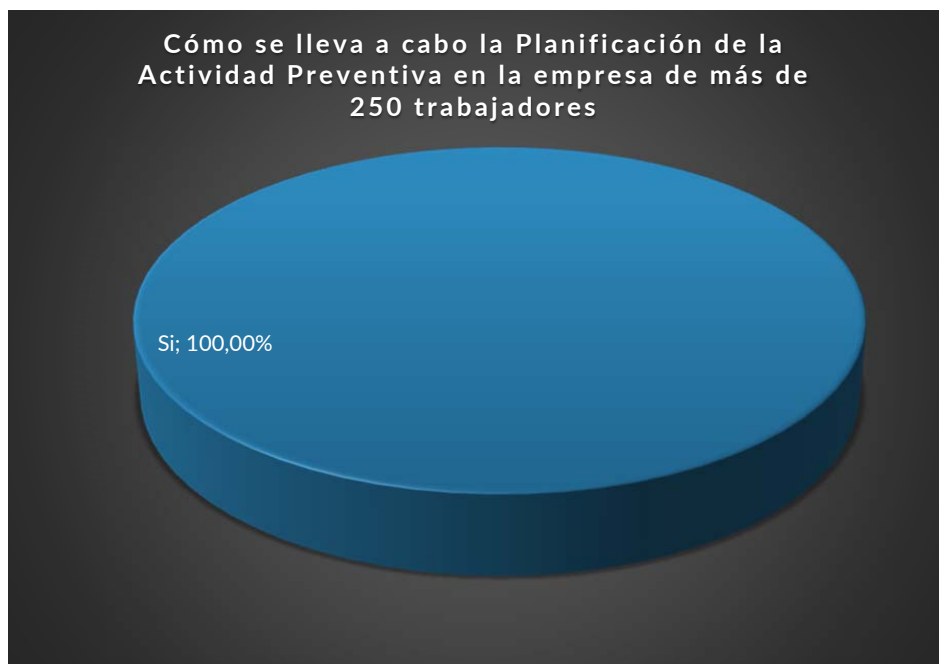


Gráfico P42.5. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de más de 250 trabajadores

El 16,31% de las respuestas de las microempresas indican que no han realizado la PAP. De los resultados obtenidos tras se comprueba que conforme el tamaño de las empresas aumenta disminuye el porcentaje de las empresas que no realizan el documento PAP hasta llegar al 0% en las grandes empresas.

Pregunta 43

¿Quién elabora la planificación de la actividad preventiva?

Atendiendo a los resultados globales, las empresas participantes indicaron que las suelen realizar el técnico del servicio de prevención ajeno con un 83,27%. Con el 42,75% de los resultados esa planificación que recibe la empresa, el técnico de prevención la estudia y la completa asignando los recursos necesarios. Con otro 40,52% la empresa acepta directamente la propuesta que realiza el técnico de prevención.

Solo en un 4,09% las empresas la exponen a los comités de seguridad y salud para su conocimiento y un posible aporte que puedan realizar a la misma.

En el apartado de otros donde mayoritariamente hacen referencia a que la planificación de la actividad preventiva la realiza el servicio de prevención propio o mancomunado o técnico del servicio de prevención propio o mancomunado.

	Respuestas	%
El técnico del servicio de prevención ajeno hace una propuesta y la empresa la acepta	109	40,52%
El técnico del servicio de prevención ajeno hace una propuesta y la empresa la estudia y la completa asignado recursos	115	42,75%
Una vez redactada y completada se pone de manifiesto en los comités de seguridad y salud si la empresa dispone de ellos	11	4,09%
Ns/Nc	16	5,95%
Otro	18	6,69%
TOTAL	269	100,00%

Tabla P43.1. Quién redacta y elabora la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa

286



Gráfico P43.1. Quién redacta y elabora la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa

Empresas entre uno (1) y nueve (9) trabajadores

Cuando estos datos se analizan para este tamaño de empresas los porcentajes cambian. Más de la mitad de los resultados indican que la PAP la realiza el servicio de prevención ajeno y la empresa la acepta. Con un 37,61% las empresas analizan y completan la PAP que presenta el técnico del servicio de prevención ajeno. Estas dos opciones suponen el 91,46% de los resultados.

	Respuestas	%
El técnico del servicio de prevención ajeno hace una propuesta y la empresa la acepta	63	53,85%
El técnico del servicio de prevención ajeno hace una propuesta y la empresa la estudia y la completa asignado recursos	44	37,61%
Una vez redactada y completada se pone de manifiesto en los comités de seguridad y salud si la empresa dispone de ellos	1	0,85%
Ns/Nc	5	4,27%
Otro	4	3,42%
TOTAL	117	100,00%

Tabla P43.2. Quién redacta y elabora la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de 1 a 9 trabajadores



Gráfico P43.2. Quién redacta y elabora la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de 1 a 9 trabajadores

Empresas entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores

Cuando el tamaño de la empresa alcanza el siguiente escalón las respuestas recibidas dan un giro con respecto al anterior resultado. Baja el porcentaje de las empresas que aceptan la propuesta de PAP del técnico del servicio de prevención con un 36,54% frente al 54,81% de las empresas donde una vez propuesta por el técnico de prevención, la empresa la completa.

El resto de opciones son poco representativas.

	Respuestas	%
El técnico del servicio de prevención ajeno hace una propuesta y la empresa la acepta	38	36,54%
El técnico del servicio de prevención ajeno hace una propuesta y la empresa la estudia y la completa asignado recursos	57	54,81%
Una vez redactada y completada se pone de manifiesto en los comités de seguridad y salud si la empresa dispone de ellos	2	1,92%
Ns/Nc	4	3,85%
Otro	3	2,88%
TOTAL	104	100,00%

Tabla P43.3. Quién redacta y elabora la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de 10 a 49 trabajadores

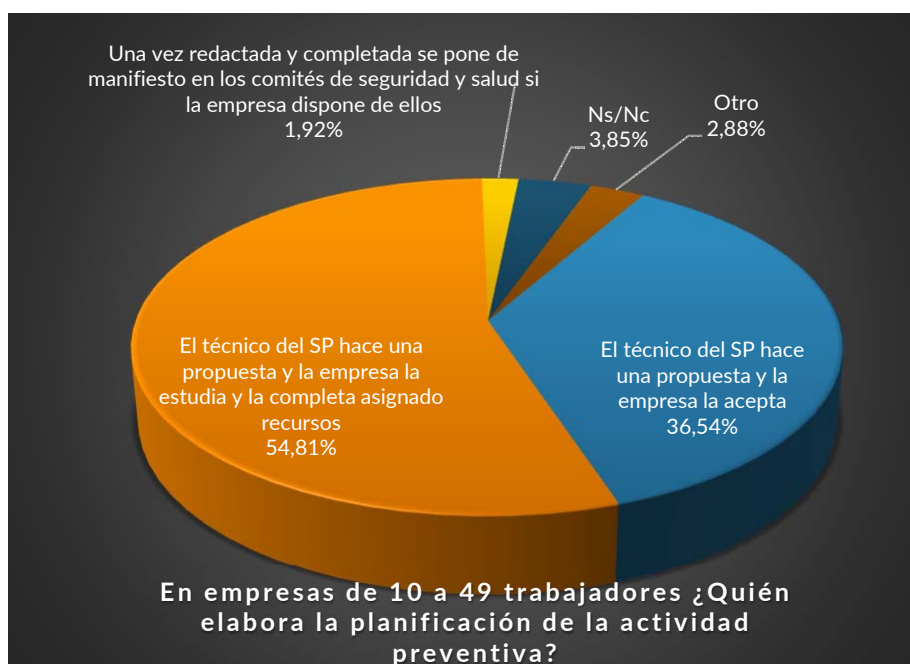


Gráfico P43.3. Quién redacta y elabora la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de 10 a 49 trabajadores

Empresas entre cincuenta (50) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores

Conforme aumenta el número de trabajadores en las empresas, se observa que la tendencia cambia. En la mediana empresa los porcentajes de respuestas están más repartidos, aunque las dos primeras opciones siguen siendo las elegidas por la mayoría.

El porcentaje de empresas que aceptan directamente la propuesta que hace el técnico de PRL baja hasta el 25% con respecto al anterior tamaño de empresa. Pero también baja las que completan una vez que la proporciona el técnico del servicio de prevención. En este estrato ya se alcanza un 9,38% de respuestas que indican que ya la ponen de manifiesto en los comités que tienen las empresas constituidos.

Se puede comprobar que el porcentaje de empresas que han marcado “otros” aumenta hasta un 15%. Estas empresas han indicado en la totalidad de las cinco respuestas que la PAP la lleva a cabo el servicio de prevención propio o mancomunado.

	Respuestas	%
El técnico del servicio de prevención ajeno hace una propuesta y la empresa la acepta	8	25,00%
El técnico del servicio de prevención ajeno hace una propuesta y la empresa la estudia y la completa asignado recursos	13	40,63%
Una vez redactada y completada se pone de manifiesto en los comités de seguridad y salud si la empresa dispone de ellos	3	9,38%
Ns/Nc	3	9,38%
Otro	5	15,63%
TOTAL	32	100,00%

Tabla P43.4. Quién redacta y elabora la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de 50 a 249 trabajadores

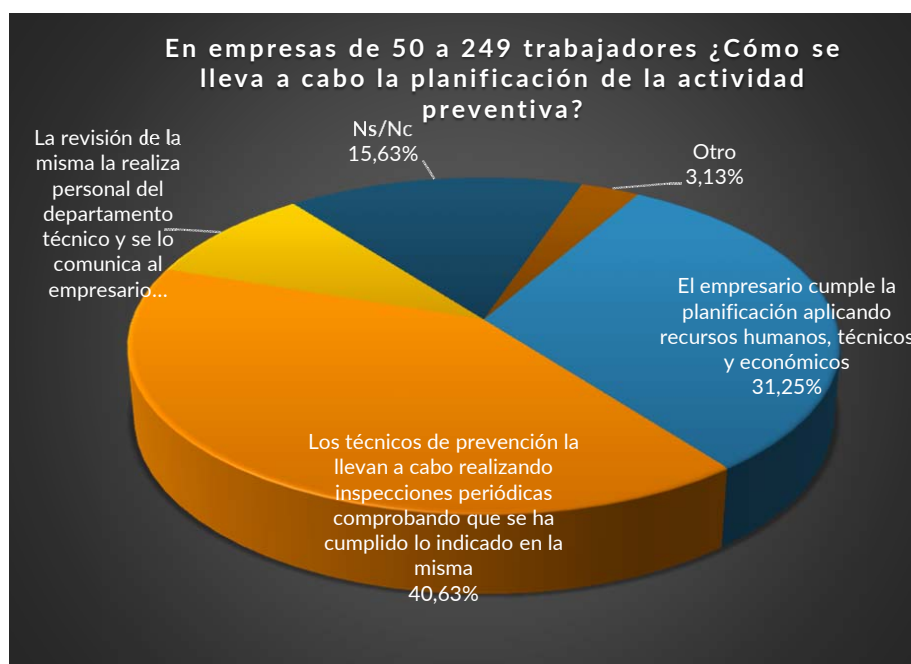


Gráfico P43.4. Quién redacta y elabora la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de 50 a 249 trabajadores

Empresas de más de doscientos cincuenta (250) trabajadores

En las grandes empresas los resultados denotan un cambio radical con respecto las anteriores respuestas. Ninguna empresa ha indicado que la empresa acepta la proposición que realiza el técnico del servicio de prevención ajeno, ya que todas deberían tener constituido un SPP. Frente a este dato se encuentra el apartado “otro” donde, analizando las respuestas obtenidas todas ellas han hecho mención a que la elabora el SPP. En este nivel de empresa el 31,25% de ellas indica que una vez completada se pone en conocimiento de los comités de seguridad y salud.

	Respuestas	%
El técnico del servicio de prevención ajeno hace una propuesta y la empresa la acepta	0	0,00%
El técnico del servicio de prevención ajeno hace una propuesta y la empresa la estudia y la completa asignado recursos	1	6,25%
Una vez redactada y completada se pone de manifiesto en los comités de seguridad y salud si la empresa dispone de ellos	5	31,25%
Ns/Nc	4	25,00%
Otro	6	37,50%
TOTAL	16	100,00%

Tabla P43.5. Quién redacta y elabora la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de más de 250 trabajadores

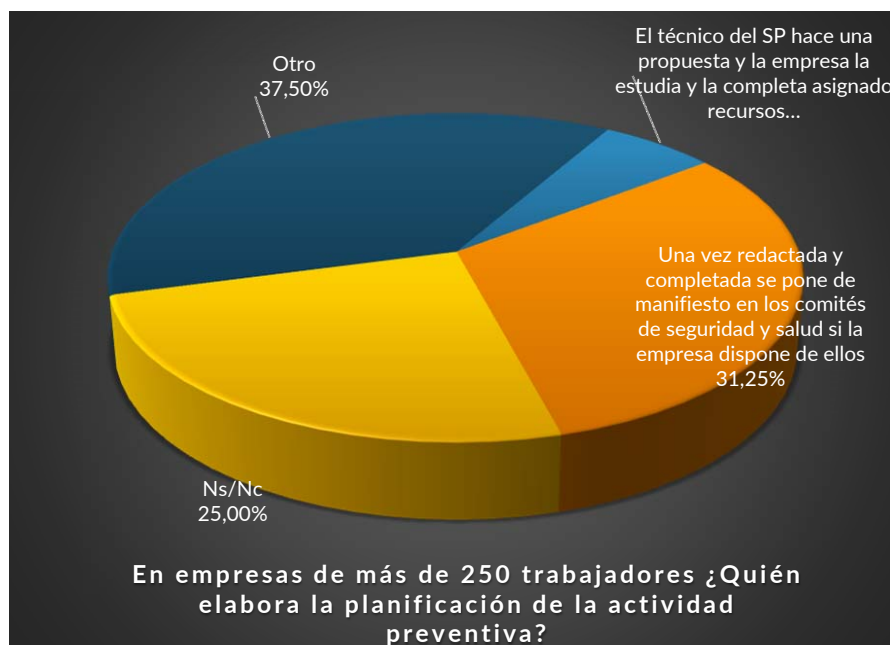


Gráfico P43.5. Quién redacta y elabora la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de más de 250 trabajadores

Pregunta 44

¿Cómo se lleva a cabo la planificación de la actividad preventiva?

Los participantes de este estudio, en un 40,50%, indican que son los técnicos de prevención las que la llevan a cabo y que para ello realizan inspecciones periódicas para comprobar que se está cumpliendo la normativa. Muy de cerca, con 110 respuestas, lo que supone un 39,43% de las respuestas, es el empresario quien la lleva a cabo aplicando recursos humanos, técnicos y económicos. Con un 9,67% las empresas indican que la realiza el personal del departamento técnico y se lo comunica al empresario.

	Respuestas	%
El empresario cumple la planificación aplicando recursos humanos, técnicos y económicos	107	39,78%
Los técnicos de prevención la llevan a cabo realizando inspecciones periódicas comprobando que se ha cumplido lo indicado en la misma	110	40,89%
La revisión de la misma la realiza personal del departamento técnico y se lo comunica al empresario	26	9,67%
Ns/Nc	22	8,18%
Otro	4	1,49%
TOTAL	269	100,00%

Tabla P44.1. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa

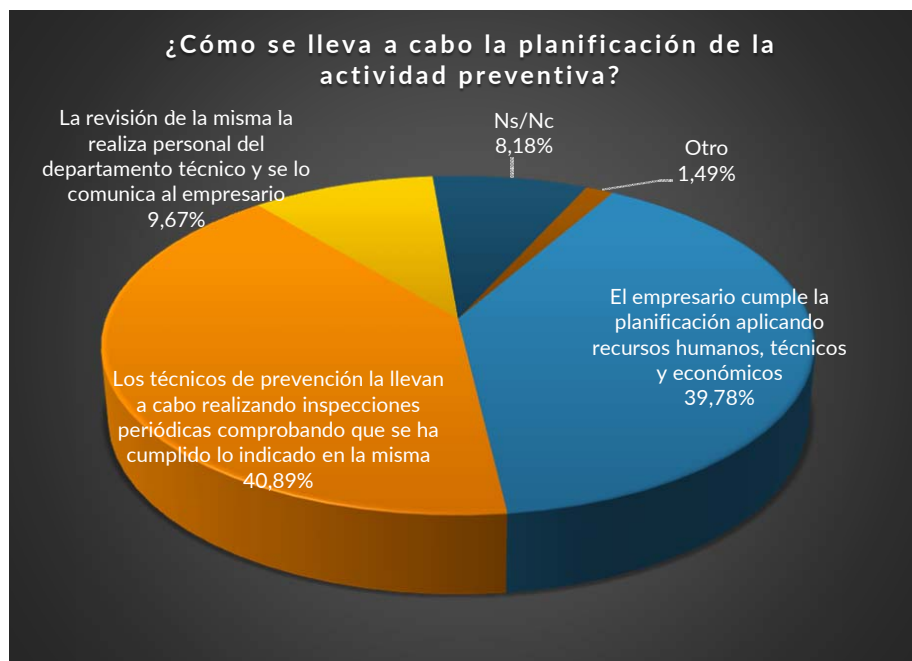


Gráfico P44.1. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa

Empresas entre uno (1) y nueve (9) trabajadores

De las 150 microempresas participantes responden a esta pregunta 117. En las microempresas el orden de los resultados son similares al global de las respuestas. Siguen siendo los técnicos de prevención las que la llevan a cabo aumentando el porcentaje con respecto a los resultados globales con un 47,86% frente al 39,32% de la siguiente opción que es el empresario quien la lleva a cabo. Ambas suman el 87,18% de todas las respuestas recibidas en este estrato de empresa. Con un 5,13% de las respuestas indican que la realiza el personal del departamento técnico.

Dos empresas han dado dos respuestas en el apartado “otro”; una de ella indica que esta documentación es puro formulismo; y la otra es que al ser una empresa de tres trabajadores no se lleva a cabo.

	Respuestas	%
El empresario cumple la planificación aplicando recursos humanos, técnicos y económicos	46	39,32%
Los técnicos de prevención la llevan a cabo realizando inspecciones periódicas comprobando que se ha cumplido lo indicado en la misma	56	47,86%
La revisión de la misma la realiza personal del departamento técnico y se lo comunica al empresario	6	5,13%
Ns/Nc	7	5,98%
Otro	2	1,71%
TOTAL	117	100,00%

Tabla P44.2. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de 1 a 9 trabajadores

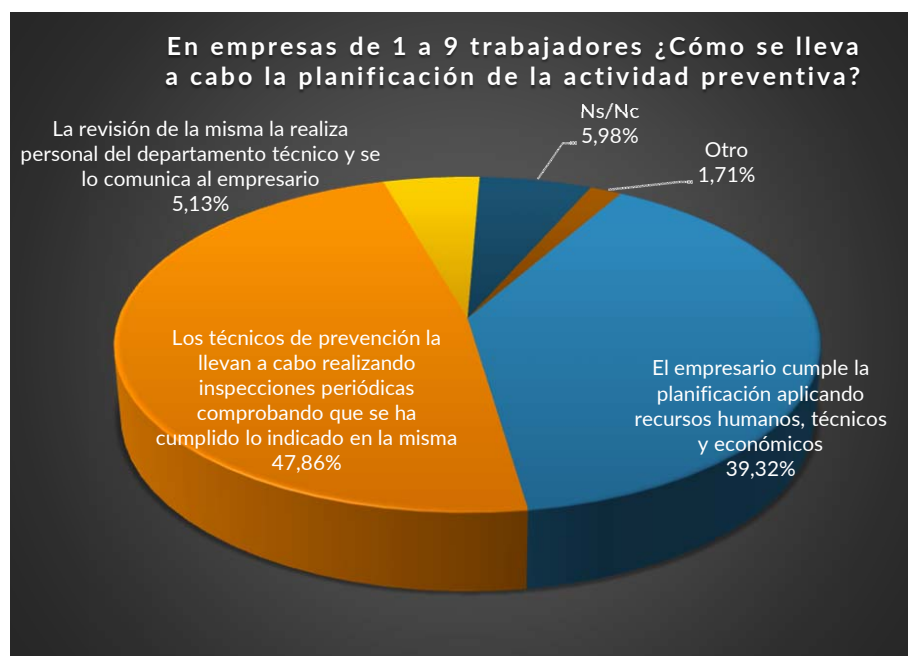


Gráfico P44.2. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de 1 a 9 trabajadores

Empresas entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores

En este tipo de empresas se observa un ligero cambio de tendencia respecto a los resultados obtenidos en el anterior estrato. El número de pequeñas empresas que responden a esta pregunta es de 104.

Atendiendo a los resultados obtenidos se observa que es el empresario quien lleva a cabo la PAP con un 43,23% de las respuestas, aplicando recursos para su consecución. Tras esta están los técnicos de prevención, con un 33,65% de las respuestas. En tercer lugar son los técnicos del departamento técnico que se encargan de su realización con un 15,38% de las respuestas. El índice de respuestas que desconocen o no contestan es algo más elevado, llegando al 7,69%.

	Respuestas	%
El empresario cumple la planificación aplicando recursos humanos, técnicos y económicos	45	43,27%
Los técnicos de prevención la llevan a cabo realizando inspecciones periódicas comprobando que se ha cumplido lo indicado en la misma	35	33,65%
La revisión de la misma la realiza personal del departamento técnico y se lo comunica al empresario	16	15,38%
Ns/Nc	8	7,69%
Otro	0	0,00%
TOTAL	104	100,00%

Tabla P44.3. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de 10 a 49 trabajadores

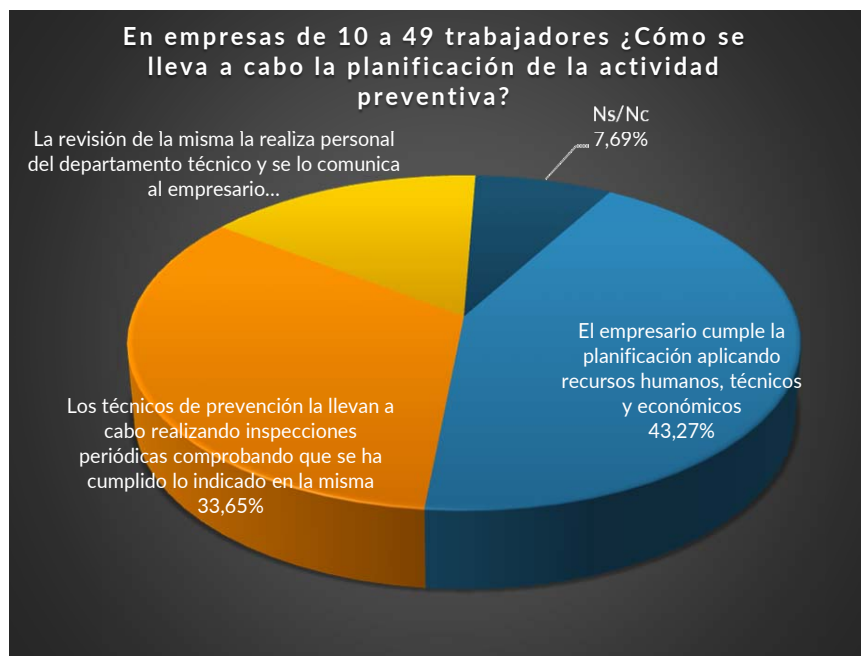


Gráfico P44.3. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de 10 a 49 trabajadores

Empresas entre cincuenta (50) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores

De las 32 empresas que se tienen en cuenta para esta respuesta, la tendencia es similar al caso de las microempresas respecto al orden de elección de respuestas. En primer lugar se encuentra, con un 40,64% de las respuestas, la opción de llevarla a cabo a través de los técnicos de prevención mediante la realización de inspecciones de seguridad. Tras ella le sigue la opción donde el empresario es quien la realiza aplicando recursos humanos, técnicos y económicos llegando al 31,25% de los casos.

En esta tipología de empresa existe un 15,63% de respuestas que marcan la opción que no lo saben o no contestan. Y en cuarto lugar está la llevan a cabo mediante el departamento técnico de la empresa.

Una de ellas es redacta en el apartado “otros” indicando que: “Se revisa con el servicio de prevención ajeno, se realizan inspecciones periódicas con los Delegados de Prevención y se tiene permanentemente informado al Gerente y resto de miembros del Comité de Dirección.”

	Respuestas	%
El empresario cumple la planificación aplicando recursos humanos, técnicos y económicos	10	31,25%
Los técnicos de prevención la llevan a cabo realizando inspecciones periódicas comprobando que se ha cumplido lo indicado en la misma	13	40,63%
La revisión de la misma la realiza personal del departamento técnico y se lo comunica al empresario	3	9,38%
Ns/Nc	5	15,63%
Otro	1	3,13%
TOTAL	32	100,00%

Tabla P44.4. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de 50 a 249 trabajadores

294

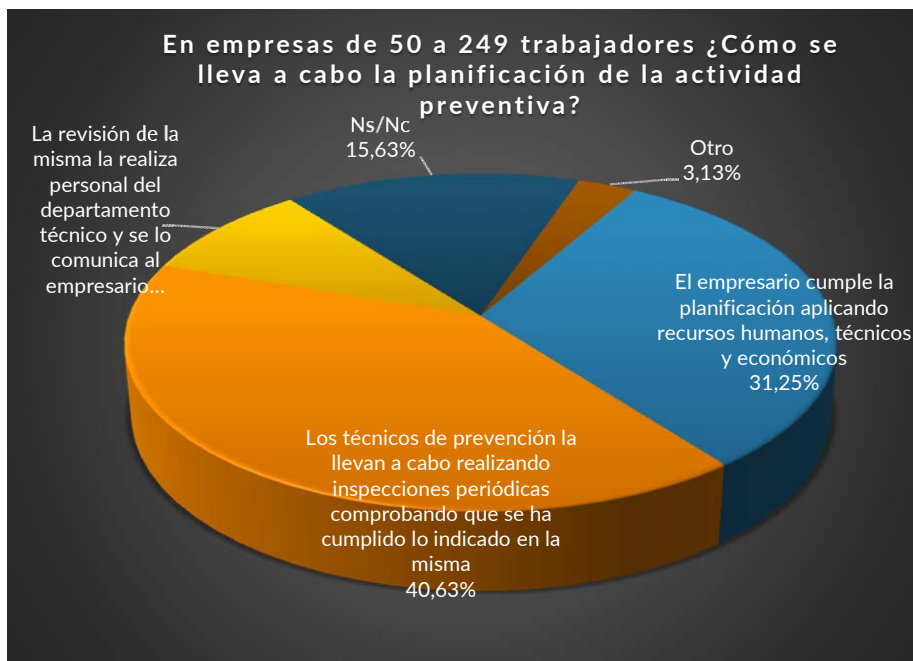


Gráfico P44.4. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de 50 a 249 trabajadores

Empresas de más de doscientos cincuenta (250) trabajadores

En este estrato de empresa en ambos casos se obtienen datos similares en las dos primeras respuestas teniendo un 37,50% en ambas.

	Respuestas	%
El empresario cumple la planificación aplicando recursos humanos, técnicos y económicos	6	37,50%
Los técnicos de prevención la llevan a cabo realizando inspecciones periódicas comprobando que se ha cumplido lo indicado en la misma	6	37,50%
La revisión de la misma la realiza personal del departamento técnico y se lo comunica al empresario	1	6,25%
Ns/Nc	2	12,50%
Otro	1	6,25%
TOTAL	16	100,00%

Tabla P44.5. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de más de 250 trabajadores



Gráfico P44.5. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de más de 250 trabajadores

10.5. BLOQUE 5. OTROS SISTEMAS DE GESTIÓN

Pregunta 45

¿La empresa dispone de algún sistema de gestión calidad, medioambiente o seguridad dentro de la empresa?

De las 316 empresas participantes en este estudio, el 43% de ellas disponen de un sistema de gestión implantado ya sea en calidad, prevención o medioambiente.

	Respuestas	%
Sí	136	43,04%
No	180	56,96%
TOTAL	316	100,00%

Tabla P45.1. Empresas que disponen de sistemas de gestión de calidad, medioambiente o seguridad y salud



Gráfico P45.1. Empresas que disponen de sistemas de gestión de calidad, medioambiente o seguridad y salud

Empresas entre uno (1) y nueve (9) trabajadores

Analizando las microempresas que han participado se obtiene que la mayoría de ellas, un 84%, no dispone de ningún sistema implantado.

	Respuestas	%
Sí	24	16,00%
No	126	84,00%
TOTAL	150	100,00%

Tabla P45.2. Empresas de 1 a 9 trabajadores que disponen de sistemas de gestión de calidad, medioambiente o seguridad y salud

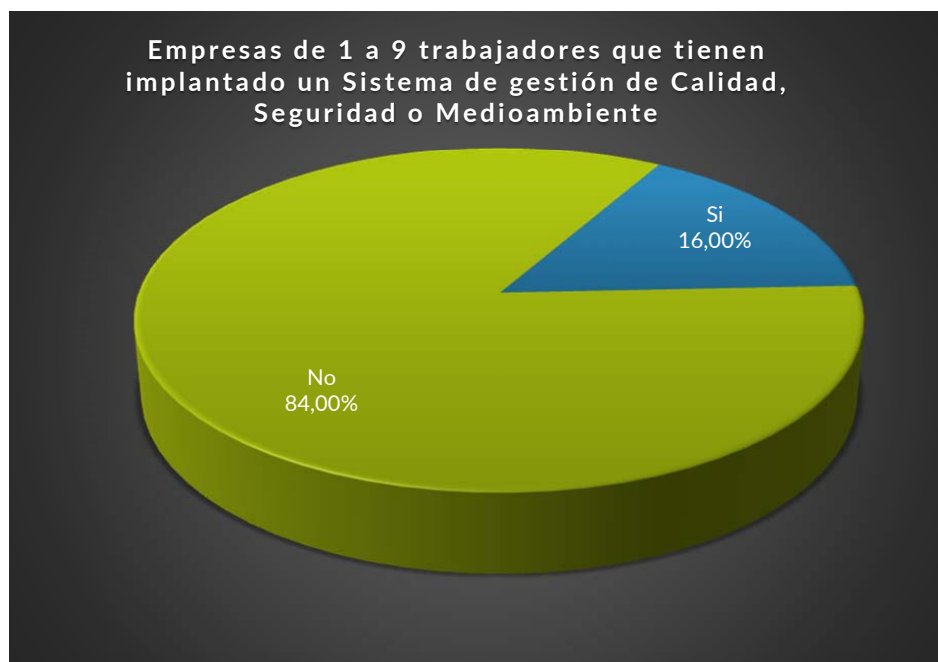


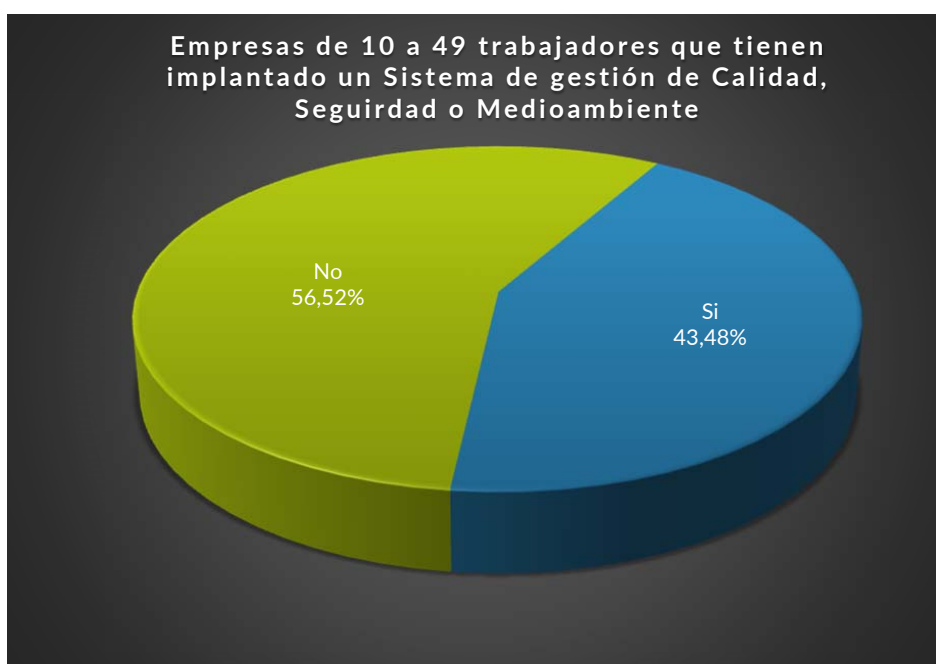
Gráfico P45.2. Empresas de 1 a 9 trabajadores que disponen de sistemas de gestión de calidad, medioambiente o seguridad y salud

Empresas entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores

Conforme el tamaño de las empresas va aumentando también lo hace el porcentaje de las mismas que disponen de dichos sistemas de gestión. En el caso de las pequeñas empresas llega hasta el 43,48%.

	Respuestas	%
Sí	50	43,48%
No	65	56,52%
TOTAL	115	100,00%

Tabla P45.3. Empresas de 10 a 49 trabajadores que disponen de sistemas de gestión de calidad, medioambiente o seguridad y salud



298

Gráfico P45.3. Empresas de 10 a 49 trabajadores que disponen de sistemas de gestión de calidad, medioambiente o seguridad y salud

Empresas entre cincuenta (50) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores

En la mediana empresa se observa un giro brusco en la tendencia de los dos estratos anteriores. La mayoría de ellas dispone de un sistema de gestión implantado, llegando al 88,57% de las respuestas obtenidas. Siendo tan solo un 11,43% no lo tienen.

	Respuestas	%
Sí	31	88,57%
No	4	11,43%
TOTAL	35	100,00%

Tabla P45.4. Empresas de 50 a 249 trabajadores que disponen de sistemas de gestión de calidad, medioambiente o seguridad y salud

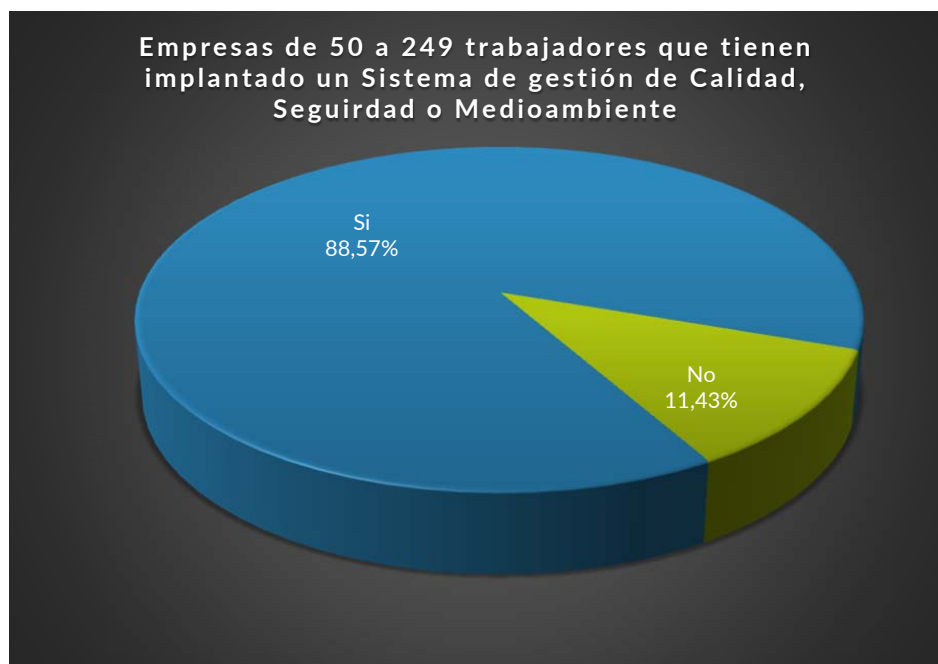


Gráfico P45.4. Empresas de 50 a 249 trabajadores que disponen de sistemas de gestión de calidad, medioambiente o seguridad y salud

Empresas de más de doscientos cincuenta (250) trabajadores

Cuando la encuesta pregunta a las grandes empresas se comprueba que la totalidad de las respuestas son afirmativas.

	Respuestas	%
Sí	16	100,00%
No	0	0,00%
TOTAL	16	100,00%

Tabla P45.5. Empresas de más de 250 trabajadores que disponen de sistemas de gestión de calidad, medioambiente o seguridad y salud



300

Gráfico P45.5. Empresas de más de 250 trabajadores que disponen de sistemas de gestión de calidad, medioambiente o seguridad y salud

Pregunta 46

¿Qué norma ha seguido para la implantación de un sistema de gestión de la calidad en su empresa?

En estas tablas y gráficos se puede observar como la mayoría de las empresas tienen como referencia las normas ISO 9000:2015 para la implantación de su sistema de gestión de la calidad.

Estos resultados obtenidos, así como el análisis según el tamaño de las empresas serán desarrollados en un capítulo posterior donde se analizarán los resultados de las preguntas relacionadas con los sistemas de gestión que posee la empresa.

	Respuestas	%
ISO 9001	118	86,76%
EFQM	3	2,21%
No tengo un sistema de gestión de la calidad	4	2,94%
Ns/Nc	5	3,68%
Otro	6	4,41%
TOTAL	136	100,00%

Tabla P46.1. Norma que utiliza la empresa para implantar su sistema de gestión de la calidad

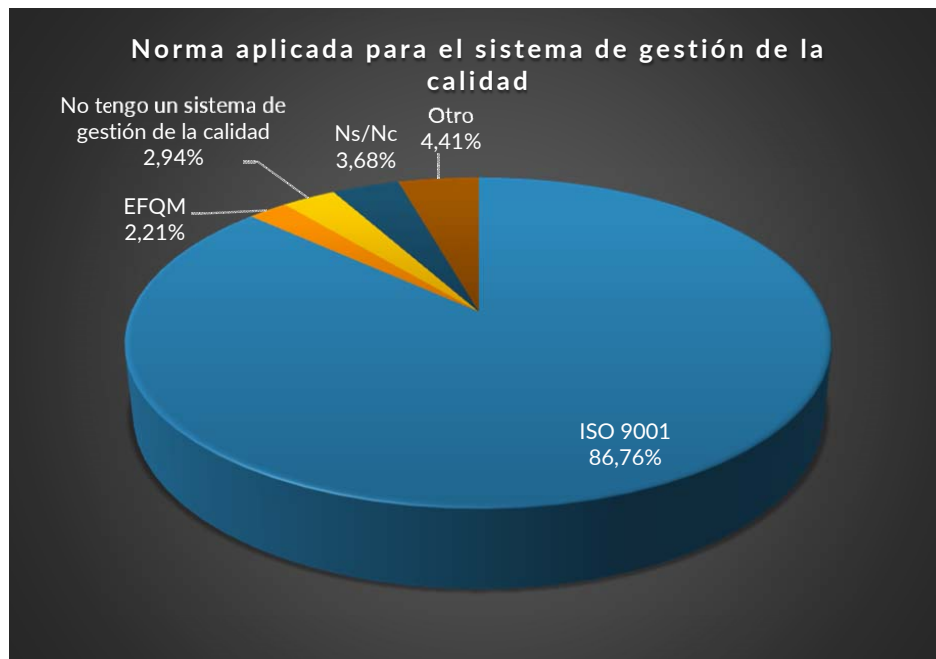


Gráfico P46.1. Norma que utiliza la empresa para implantar su sistema de gestión de la calidad

Empresas entre uno (1) y nueve (9) trabajadores

	Respuestas	%
ISO 9001	17	70,83%
EFQM	0	0,00%
No tengo un sistema de gestión de la calidad	2	8,33%
Ns/Nc	2	8,33%
Otro	3	12,50%
TOTAL	0	100,00%

Tabla P46.2. Norma que utiliza la empresa de 1 a 9 trabajadores para implantar su sistema de gestión de la calidad

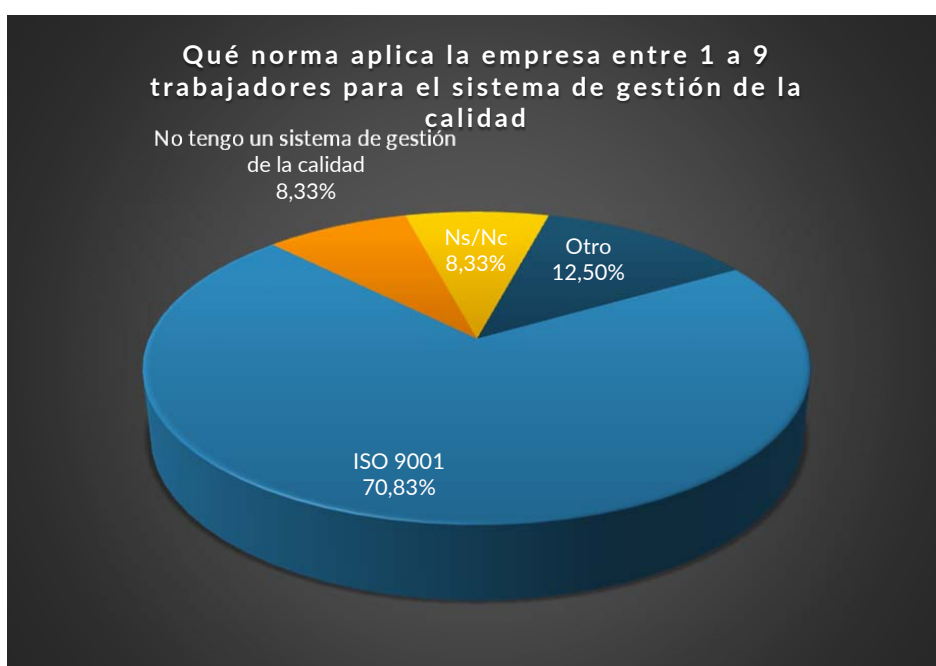


Gráfico P46.2. Norma que utiliza la empresa de 1 a 9 trabajadores para implantar su sistema de gestión de la calidad

Empresas entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores

	Respuestas	%
ISO 9001	57	87,69%
EFQM	3	4,62%
No tengo un sistema de gestión de la calidad	2	3,08%
Ns/Nc	1	1,54%
Otro	2	3,08%
TOTAL	65	100,00%

Tabla P46.3. Norma que utiliza la empresa de 10 a 49 trabajadores para implantar su sistema de gestión de la calidad

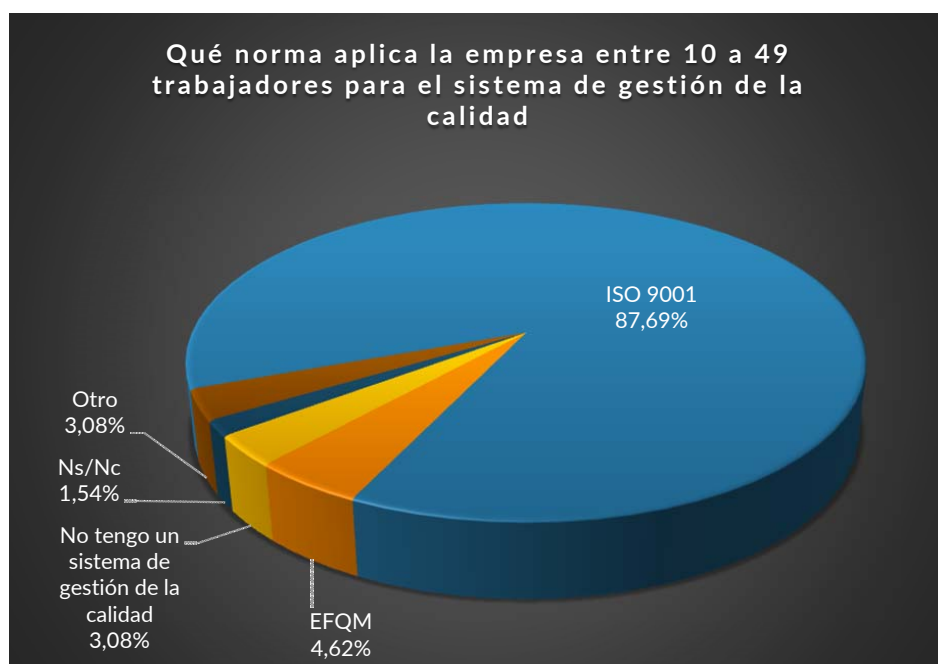


Gráfico P46.3. Norma que utiliza la empresa de 10 a 49 trabajadores para implantar su sistema de gestión de la calidad

Empresas entre cincuenta (50) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores

	Respuestas	%
ISO 9001	30	96,77%
EFQM	0	0,00%
No tengo un sistema de gestión de la calidad	0	0,00%
Ns/Nc	1	3,23%
Otro	0	0,00%
TOTAL	31	100,00%

Tabla P46.4. Norma que utiliza la empresa de 50 a 249 trabajadores para implantar su sistema de gestión de la calidad

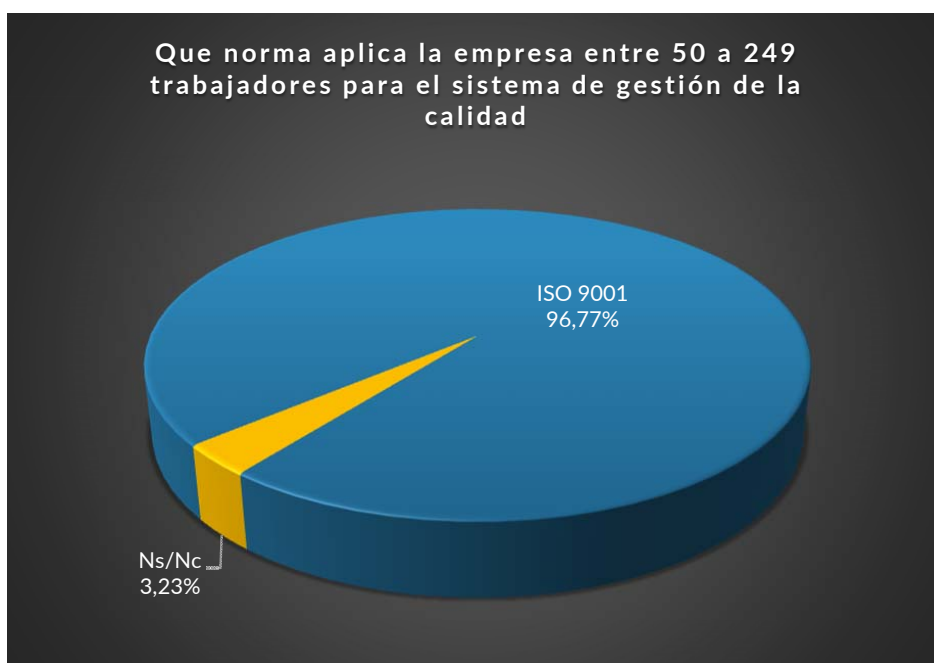


Gráfico P46.4. Norma que utiliza la empresa de 50 a 249 trabajadores para implantar su sistema de gestión de la calidad

Empresas de más de doscientos cincuenta (250) trabajadores

	Respuestas	%
ISO 9001	16	100,00%
EFQM	0	0,00%
No tengo un sistema de gestión de la calidad	0	0,00%
Ns/Nc	0	0,00%
Otro	0	0,00%
TOTAL	16	100,00%

Tabla P46.5. Norma que utiliza la empresa de más de 250 trabajadores para implantar su sistema de gestión de la calidad

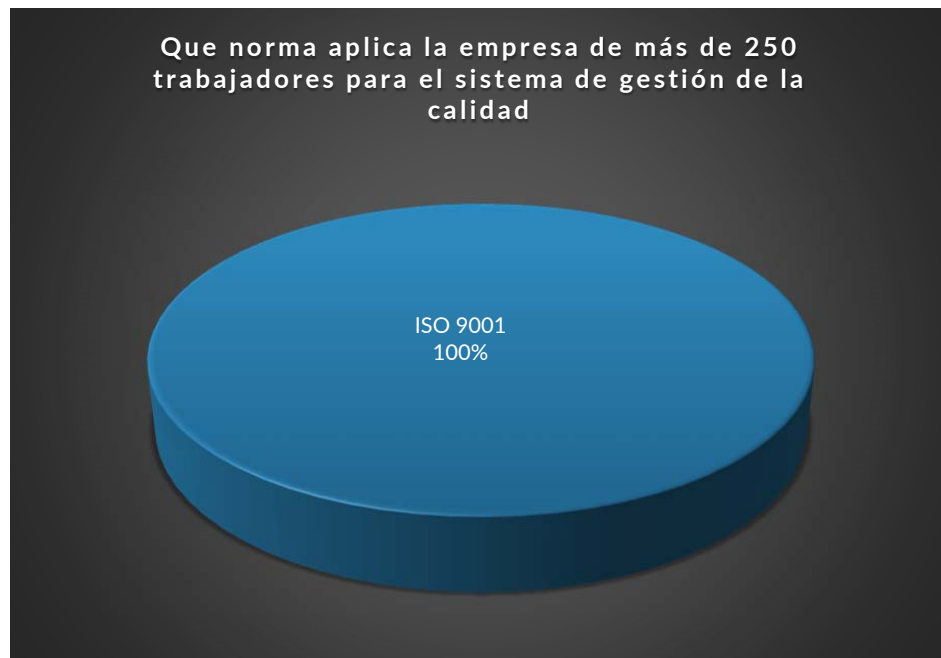


Gráfico P46.5. Norma que utiliza la empresa de más de 250 trabajadores para implantar su sistema de gestión de la calidad

Preguntas 47

¿Está certificada la empresa en ese sistema de gestión de la calidad?

La gran mayoría de las empresas que tienen un sistema de gestión de la calidad implantado lo tiene certificado según la norma que apliquen.

Estos resultados obtenidos, así como el análisis según el tamaño de las empresas, serán desarrollados en un capítulo posterior donde se analizarán los resultados de las preguntas relacionadas con los sistemas de gestión que posee la empresa.

	Respuestas	%
Sí	111	83,46%
No	1	0,75%
En proceso	11	8,27%
La empresa ha estado certificada pero no ha continuado	9	6,77%
Ns/Nc	1	0,75%
Otro	0	0,00%
TOTAL	133	100,00%

Tabla P47.1. Número de empresas que están certificadas en el sistema de gestión de la calidad que tienen implantado

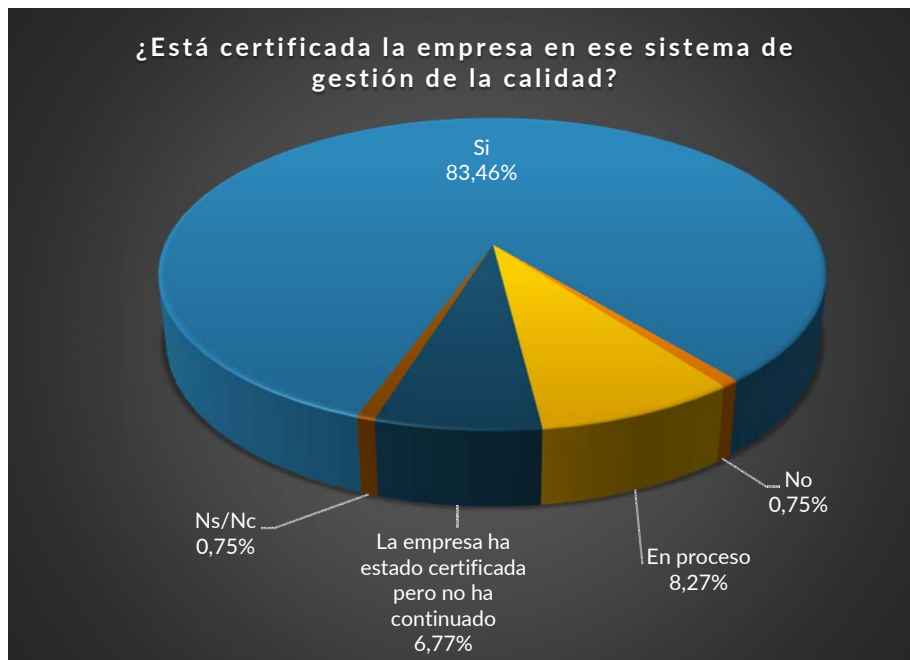


Gráfico P47.1. Número de empresas que están certificadas en el sistema de gestión de la calidad que tienen implantado

A continuación se realiza una exposición de los resultados obtenidos en función del tamaño de las empresas.

Empresas entre uno (1) y nueve (9) trabajadores

	Respuestas	%
Sí	13	59,09%
No	1	4,55%
En proceso	2	9,09%
La empresa ha estado certificada pero no ha continuado	6	27,27%
Ns/Nc	0	0,00%
Otro	0	0,00%
TOTAL	22	100,00%

Tabla P47.2. Número de empresas de 1 a 9 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión de la calidad que tienen implantado

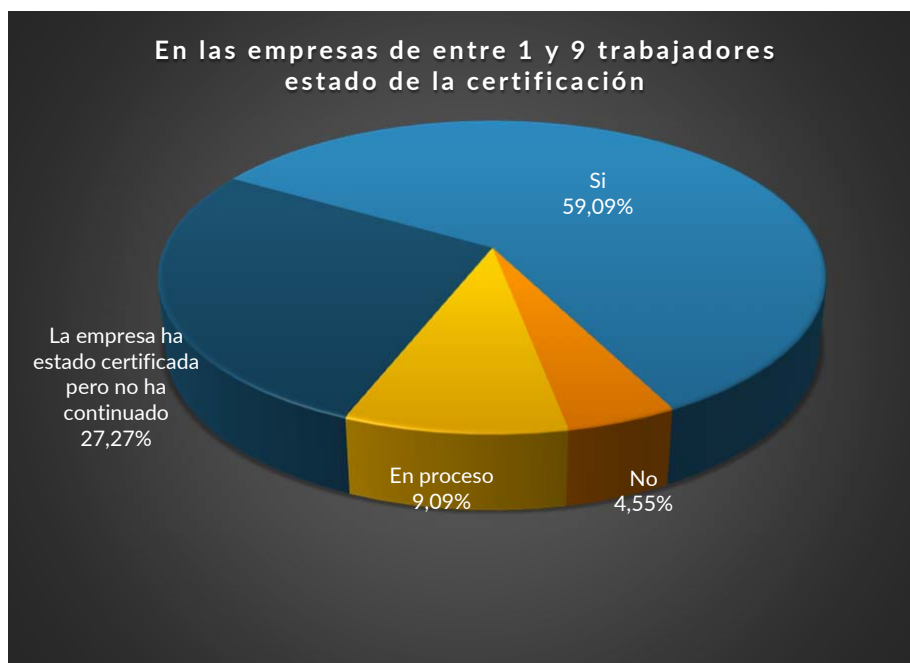


Gráfico P47.2. Número de empresas de 1 a 9 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión de la calidad que tienen implantado

Empresas entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores

	Respuestas	%
Sí	52	82,54%
No	0	0,00%
En proceso	8	12,70%
La empresa ha estado certificada pero no ha continuado	3	4,76%
Ns/Nc	0	0,00%
Otro	0	0,00%
TOTAL	52	82,54%

Tabla P47.3. Número de empresas de 10 a 49 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión de la calidad que tienen implantado

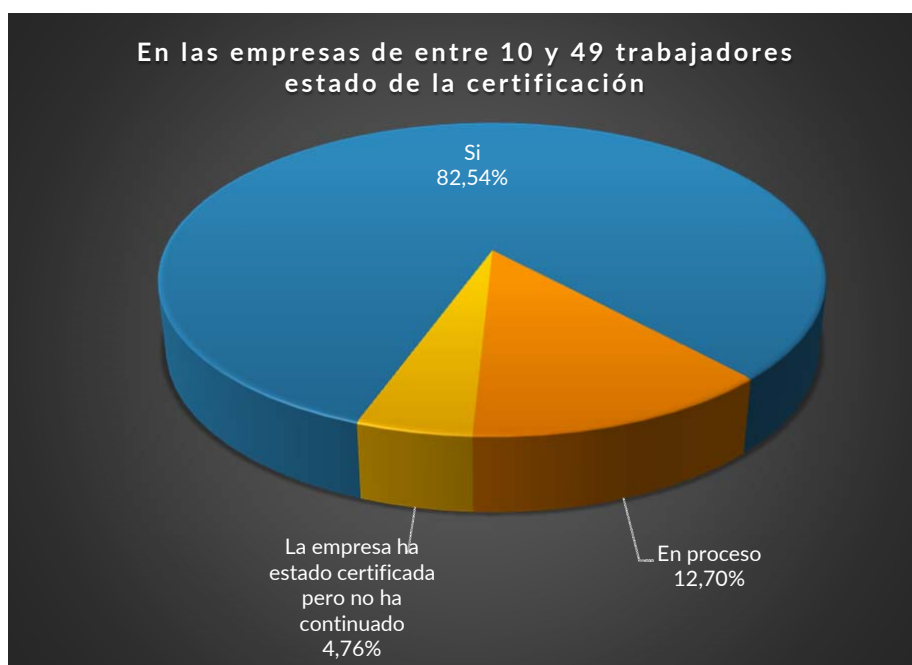


Gráfico P47.3. Número de empresas de 10 a 49 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión de la calidad que tienen implantado

Empresas entre cincuenta (50) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores

	Respuestas	%
Sí	30	100,00%
No	0	0,00%
En proceso	0	0,00%
La empresa ha estado certificada pero no ha continuado	0	0,00%
Ns/Nc	0	0,00%
Otro	0	0,00%
TOTAL	30	100,00%

Tabla P47.4. Número de empresas de 50 a 249 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión de la calidad que tienen implantado



Gráfico P47.4. Número de empresas de 50 a 249 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión de la calidad que tienen implantado

Empresas de más de doscientos cincuenta (250) trabajadores

	Respuestas	%
Sí	16	100,00%
No	0	0,00%
En proceso	0	0,00%
La empresa ha estado certificada pero no ha continuado	0	0,00%
Ns/Nc	0	6,25%
Otro	0	0,00%
TOTAL	16	100,00%

Tabla P47.5. Número de empresas de más de 250 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión de la calidad que tienen implantado



Gráfico P47.5. Número de empresas de más de 250 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión de la calidad que tienen implantado

Pregunta 48

¿Qué norma ha seguido para la implantación de un sistema de gestión del medioambiente en su empresa?

En el caso de los sistemas de gestión medioambientales las empresas que los tienen implantados lo realizan mayoritariamente bajo la norma ISO 14001.

Estos resultados obtenidos, así como el análisis según el tamaño de las empresas, serán desarrollados en un capítulo posterior donde se analizarán los resultados de las preguntas relacionadas con los sistemas de gestión que posee la empresa.

	Respuestas	%
ISO 14001	103	75,74%
No tengo implantado un sistema de gestión del medioambiente	29	21,32%
Otro	4	2,94%
TOTAL	136	100,00%

Tabla P48.1. Norma que utiliza la empresa para implantar su sistema de gestión del medioambiente

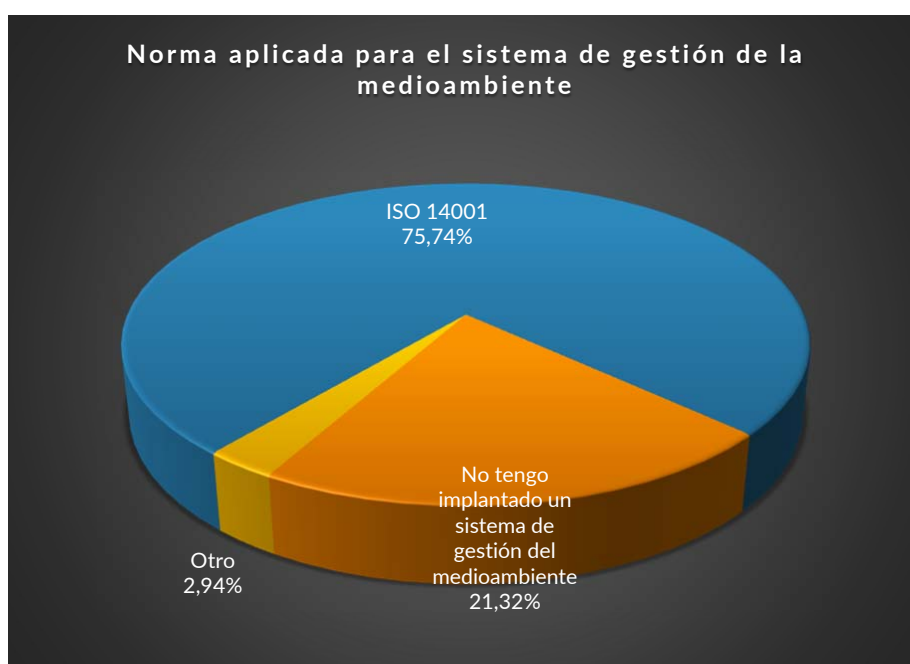


Gráfico P48.1. Norma que utiliza la empresa para implantar su sistema de gestión del medioambiente

A continuación se realiza una exposición de los resultados obtenidos en función del tamaño de las empresas.

Empresas entre uno (1) y nueve (9) trabajadores

	Respuestas	%
ISO 14001	17	70,83%
No tengo implantado un sistema de gestión del medioambiente	6	25,00%
Otro	1	4,17%
TOTAL	24	100,00%

Tabla P48.2. Norma que utiliza la empresa de 1 a 9 trabajadores para implantar su sistema de gestión del medioambiente



Gráfico P48.2. Norma que utiliza la empresa de 1 a 9 trabajadores para implantar su sistema de gestión del medioambiente

Empresas entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores

	Respuestas	%
ISO 14001	43	66,15%
No tengo implantado un sistema de gestión del medioambiente	20	30,77%
Otro	2	3,08%
TOTAL	65	100,00%

Tabla P48.3. Norma que utiliza la empresa de 10 a 49 trabajadores para implantar su sistema de gestión del medioambiente

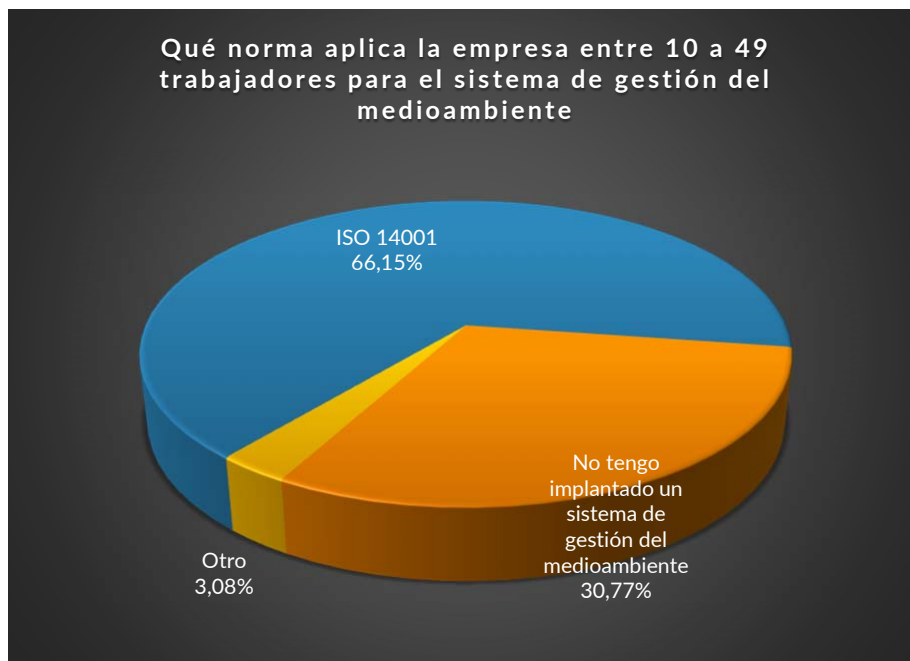


Gráfico P48.3. Norma que utiliza la empresa de 10 a 49 trabajadores para implantar su sistema de gestión del medioambiente

Empresas entre cincuenta (50) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores

	Respuestas	%
ISO 14001	28	90,32%
No tengo implantado un sistema de gestión del medioambiente	3	9,68%
Otro	0	0,00%
TOTAL	31	100,00%

Tabla P48.4. Norma que utiliza la empresa de 50 a 249 trabajadores para implantar su sistema de gestión del medioambiente

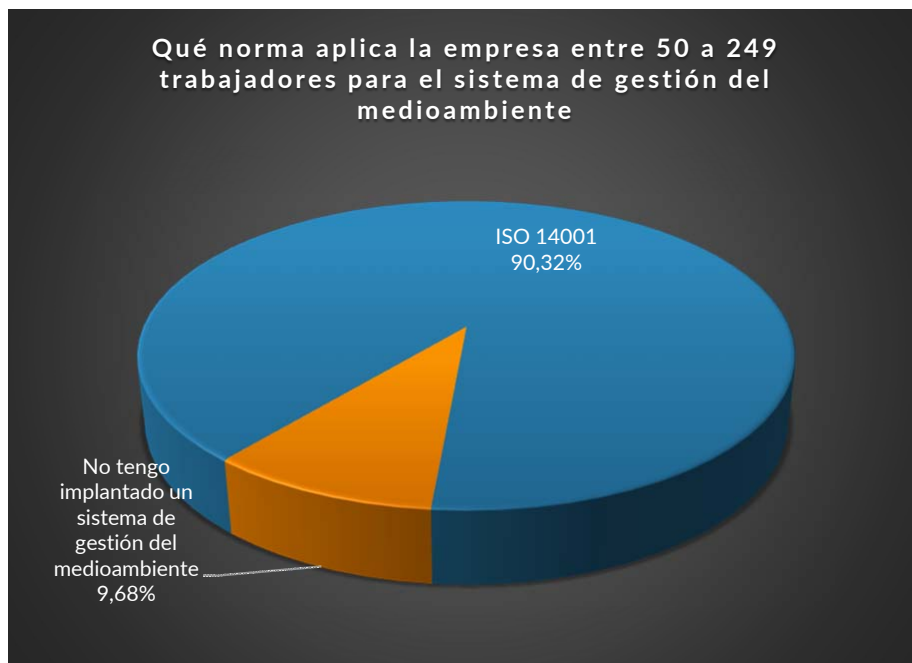


Gráfico P48.4. Norma que utiliza la empresa de 50 a 249 trabajadores para implantar su sistema de gestión del medioambiente

Empresas de más de doscientos cincuenta (250) trabajadores

	Respuestas	%
ISO 14001	16	100,00%
No tengo implantado un sistema de gestión del medioambiente	0	0,00%
Otro	0	0,00%
TOTAL	16	100,00%

Tabla P48.5. Norma que utiliza la empresa de más de 250 trabajadores para implantar su sistema de gestión del medioambiente

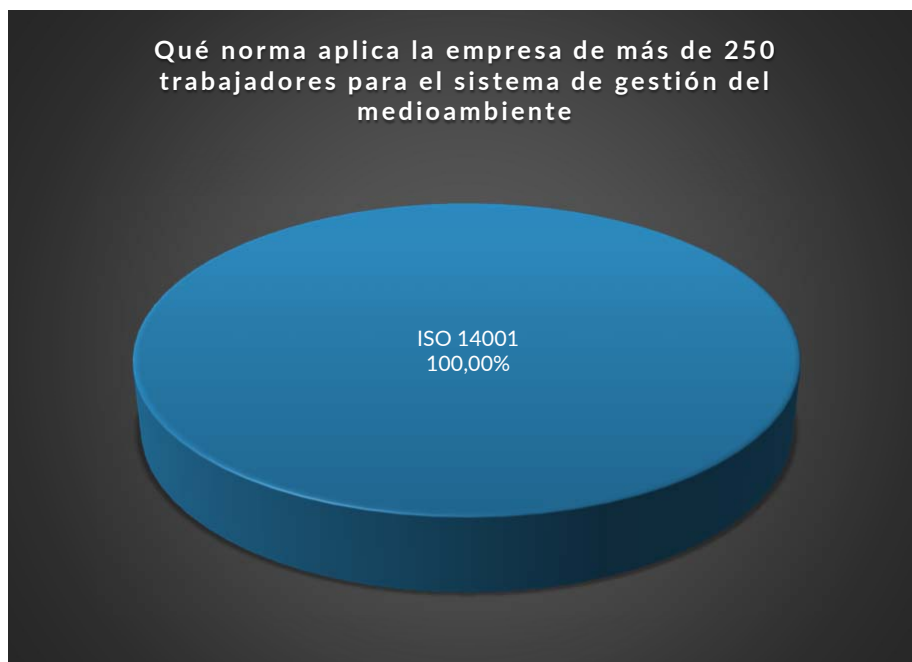


Gráfico P48.5. Norma que utiliza la empresa de más de 250 trabajadores para implantar su sistema de gestión del medioambiente

Pregunta 49

¿Está certificada la empresa en ese sistema de gestión del medioambiente?

La gran mayoría de las empresas que han indicado que disponen de un SGMA indican que lo tienen certificado.

Estos resultados obtenidos, así como el análisis según el tamaño de las empresas, serán desarrollados en un capítulo posterior donde se analizarán los resultados de las preguntas relacionadas con los sistemas de gestión que posee la empresa.

	Respuestas	%
Sí	87	63,50%
No	29	21,17%
En proceso	9	6,57%
La empresa ha estado certificada pero no ha continuado	8	5,84%
Ns/Nc	3	2,19%
Otro	1	0,73%
TOTAL	137	100,00%

Tabla P49.1. Número de empresas que están certificadas en el sistema de gestión del medioambiente que tienen implantado



Gráfico P49.1. Número de empresas que están certificadas en el sistema de gestión del medioambiente que tienen implantado

A continuación se realiza una exposición de los resultados obtenidos en función del tamaño de las empresas.

Empresas entre uno (1) y nueve (9) trabajadores

	Respuestas	%
Sí	12	66,67%
No	1	5,56%
En proceso	1	5,56%
La empresa ha estado certificada pero no ha continuado	4	22,22%
Ns/Nc	0	0,00%
Otro	0	0,00%
TOTAL	18	100,00%

Tabla P49.2. Número de empresas de 1 a 9 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión del medioambiente que tienen implantado

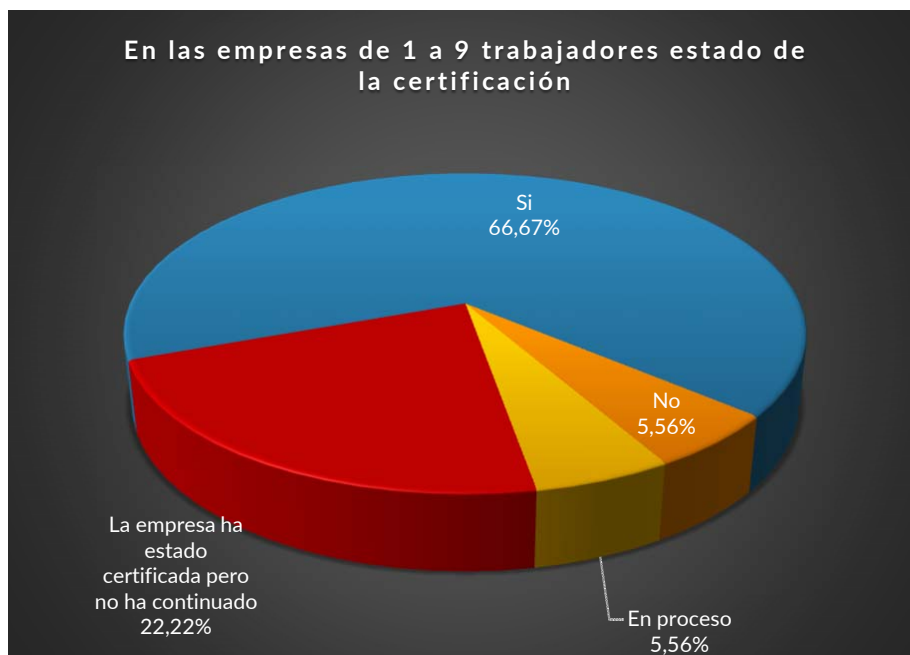


Gráfico P49.2. Número de empresas de 1 a 9 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión del medioambiente que tienen implantado

Empresas entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores

	Respuestas	%
Sí	33	76,74%
No	1	2,33%
En proceso	6	13,95%
La empresa ha estado certificada pero no ha continuado	3	6,98%
Ns/Nc	0	0,00%
Otro	0	0,00%
TOTAL	43	100,00%

Tabla P49.3. Número de empresas de 10 a 49 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión del medioambiente que tienen implantado

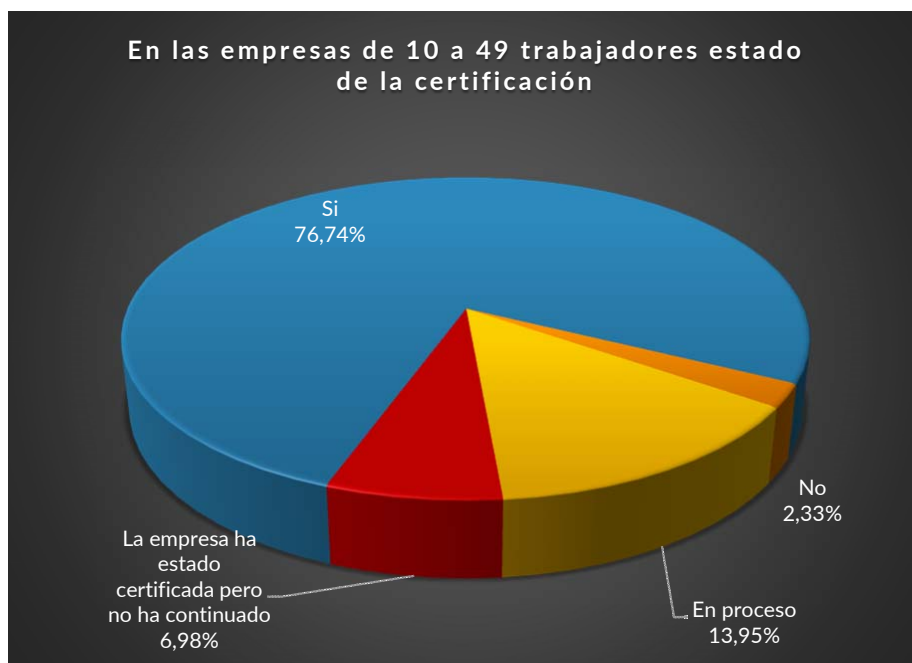


Gráfico P49.3. Número de empresas de 10 a 49 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión del medioambiente que tienen implantado

Empresas entre cincuenta (50) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores

	Respuestas	%
Sí	27	96,43%
No	0	0,00%
En proceso	0	0,00%
La empresa ha estado certificada pero no ha continuado	1	3,57%
Ns/Nc	0	0,00%
Otro	0	0,00%
TOTAL	28	100,00%

Tabla P49.4. Número de empresas de 50 a 249 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión del medioambiente que tienen implantado

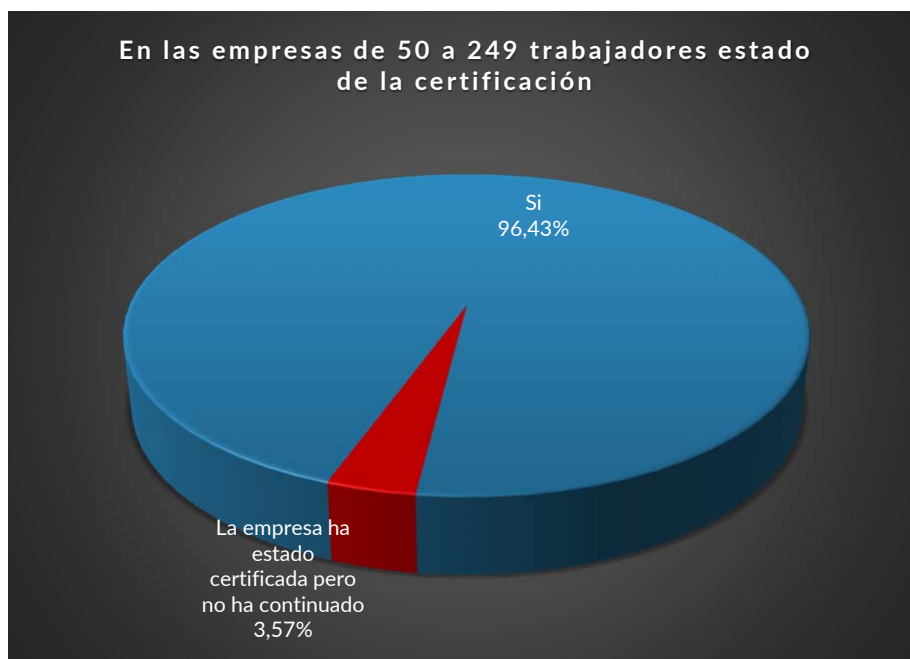


Gráfico P49.4. Número de empresas de 50 a 249 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión del medioambiente que tienen implantado

Empresas de más de doscientos cincuenta (250) trabajadores

	Respuestas	%
Sí	16	100,00%
No	0	0,00%
En proceso	0	0,00%
La empresa ha estado certificada pero no ha continuado	0	0,00%
Ns/Nc	0	0,00%
Otro	0	0,00%
TOTAL	16	100,00%

Tabla P49.5. Número de empresas de más de 250 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión del medioambiente que tienen implantado



Gráfico P49.5. Número de empresas de más de 250 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión del medioambiente que tienen implantado

Pregunta 50

¿Qué norma ha seguido para la implantación de un sistema de gestión la seguridad y salud en el trabajo?

Cuando la pregunta sobre los sistemas de gestión versa en materia de seguridad y salud, los porcentajes bajan hasta el 58,09% de las empresas que disponen de ellos.

Estos resultados obtenidos, así como el análisis según el tamaño de las empresas serán desarrollados en un capítulo posterior donde se analizarán los resultados de las preguntas relacionadas con los sistemas de gestión que posee la empresa.

	Respuestas	%
OHSAS 18001	84	61,76%
No tengo implantado un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	51	37,50%
Otro	1	0,74%
TOTAL	136	100,00%

Tabla P50.1. Norma que utiliza la empresa para implantar su sistema de gestión de seguridad y salud

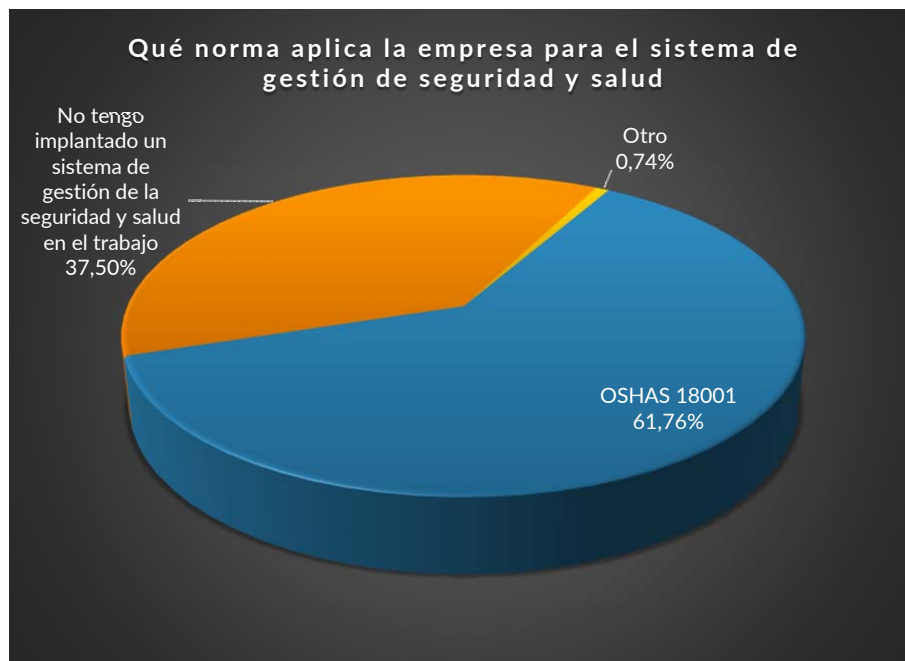


Gráfico P50.1. Norma que utiliza la empresa para implantar su sistema de gestión de seguridad y salud

A continuación se realiza una exposición de los resultados obtenidos en función del tamaño de las empresas.

Empresas entre uno (1) y nueve (9) trabajadores

	Respuestas	%
OHSAS 18001	9	37,50%
No tengo implantado un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	14	58,33%
Otro	1	4,17%
TOTAL	24	100,00%

Tabla P50.2. Norma que utiliza la empresa de 1 a 9 trabajadores para implantar su sistema de gestión de seguridad y salud

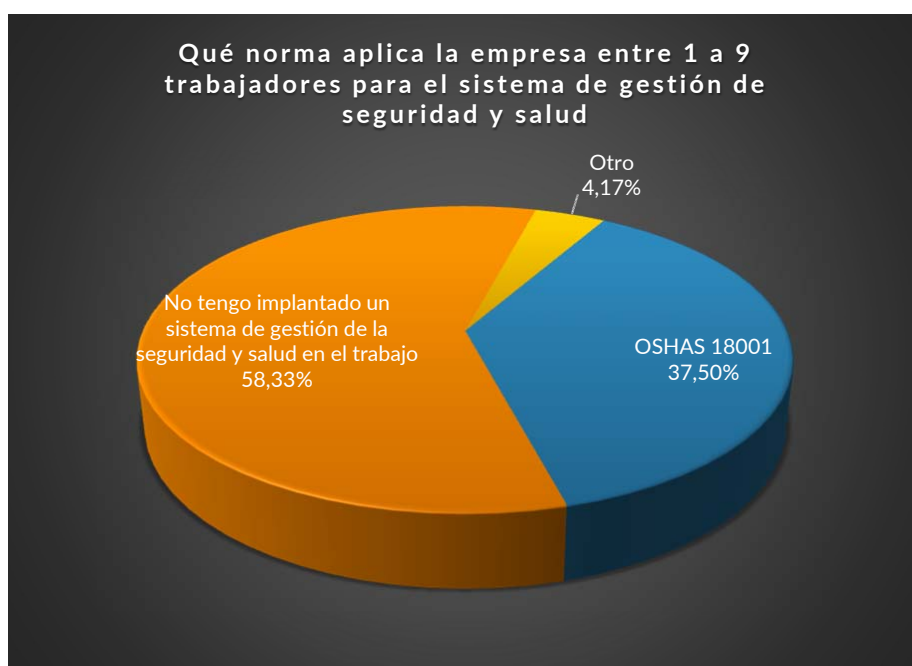


Gráfico P50.2. Norma que utiliza la empresa de 1 a 9 trabajadores para implantar su sistema de gestión de seguridad y salud

Empresas entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores

	Respuestas	%
OHSAS 18001	33	50,77%
No tengo implantado un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	29	44,62%
Otro	3	4,62%
TOTAL	65	100,00%

Tabla P50.3. Norma que utiliza la empresa de 10 a 49 trabajadores para implantar su sistema de gestión de seguridad y salud

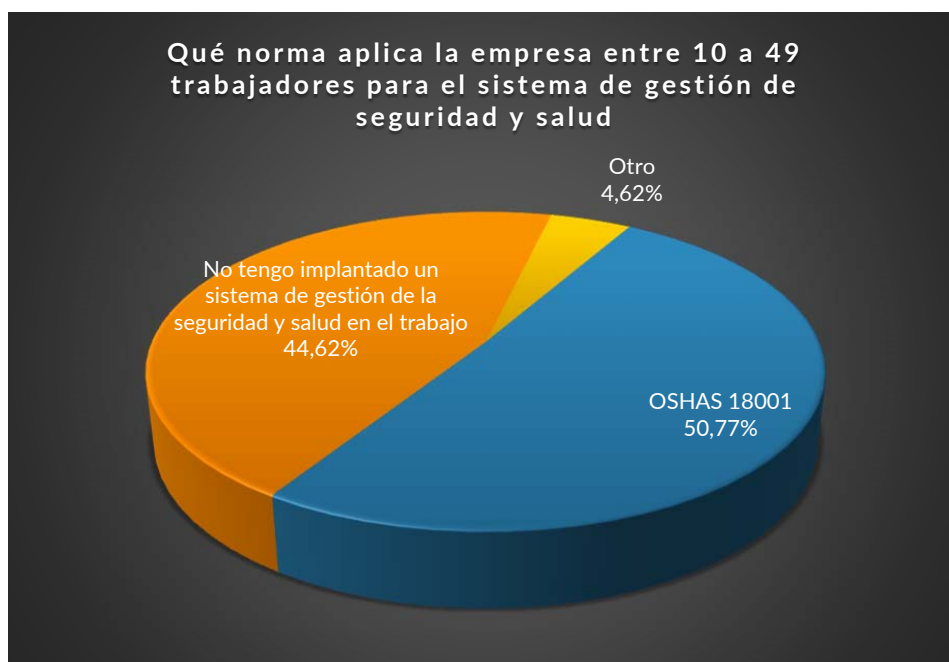


Gráfico P50.3. Norma que utiliza la empresa de 10 a 49 trabajadores para implantar su sistema de gestión de seguridad y salud

Empresas entre cincuenta (50) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores

	Respuestas	%
OHSAS 18001	22	70,97%
No tengo implantado un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	8	25,81%
Otro	1	3,23%
TOTAL	31	100,00%

Tabla P50.4. Norma que utiliza la empresa de 50 a 249 trabajadores para implantar su sistema de gestión de seguridad y salud

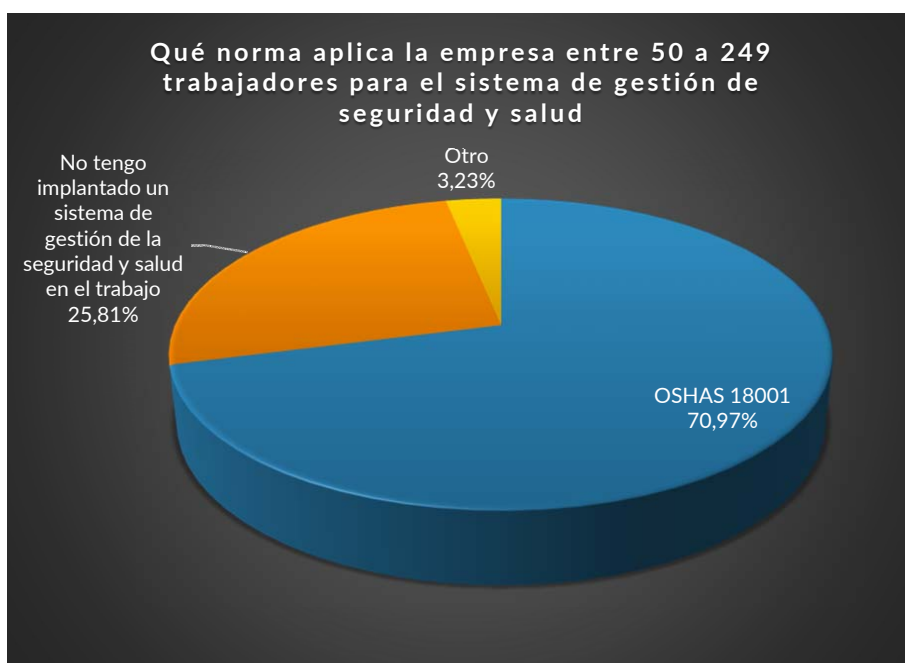


Gráfico P50.4. Norma que utiliza la empresa de 50 a 249 trabajadores para implantar su sistema de gestión de seguridad y salud

Empresas de más de doscientos cincuenta (250) trabajadores

	Respuestas	%
OHSAS 18001	16	100,00%
No tengo implantado un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	0	0,00%
Otro	0	0,00%
TOTAL	16	100,00%

Tabla P50.5. Norma que utiliza la empresa de más de 250 trabajadores para implantar su sistema de gestión de seguridad y salud

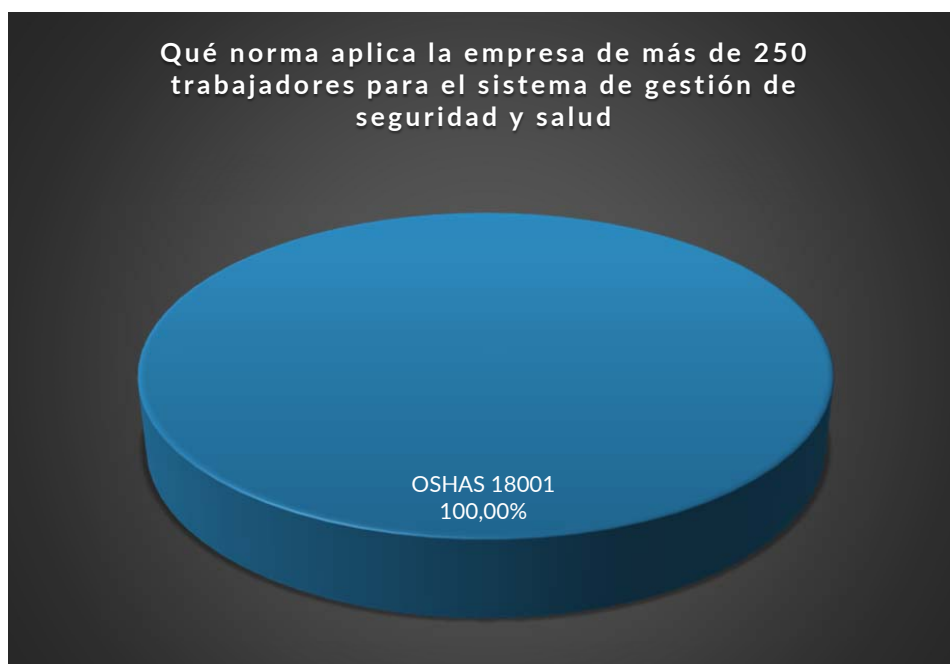


Gráfico P50.5. Norma que utiliza la empresa de más de 250 trabajadores para implantar su sistema de gestión de seguridad y salud

Pregunta 51

¿Está certificada la empresa en ese sistema de gestión la seguridad y salud en el trabajo?

De todas las empresas que han señalado que tienen un sistema de gestión de la seguridad y salud (SGSS) algo más del 75% de estas han indicado que lo tienen certificado bajo esa norma.

Estos resultados obtenidos, así como el análisis según el tamaño de las empresas serán desarrollados en un capítulo posterior donde se analizarán los resultados de las preguntas relacionadas con los sistemas de gestión que posee la empresa.

	Respuestas	%
Sí	64	47,06%
No	51	37,50%
En proceso	7	5,15%
La empresa ha estado certificada pero no ha continuado	7	5,15%
Ns/Nc	7	5,15%
Otro	0	0,00%
TOTAL	136	100,00%

Tabla P51.1. Número de empresas que están certificadas en el sistema de gestión de seguridad y salud que tienen implantado

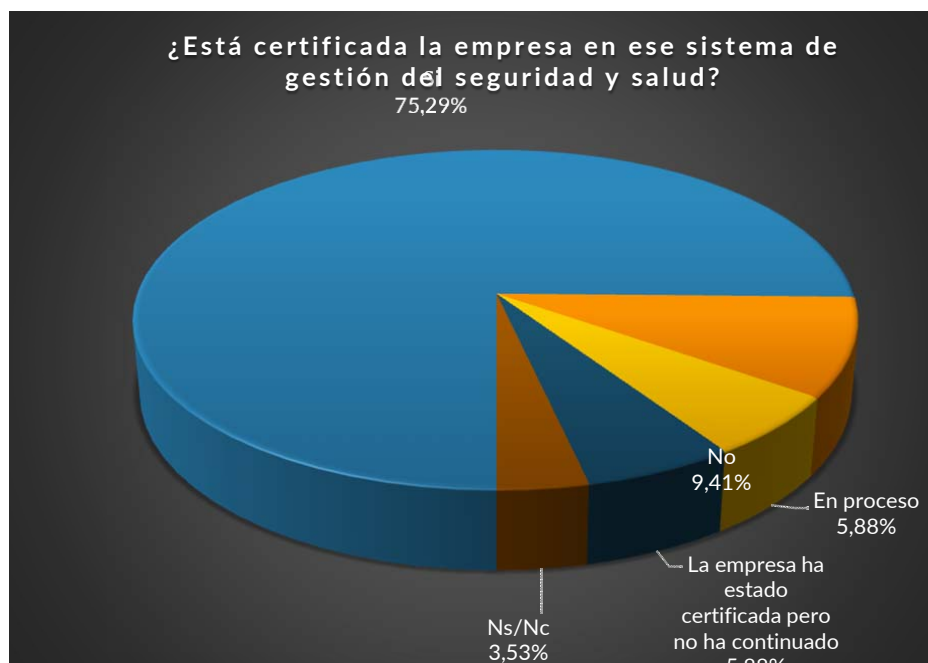


Gráfico P51.1. Número de empresas que están certificadas en el sistema de gestión de seguridad y salud que tienen implantado

A continuación se realiza una exposición de los resultados obtenidos en función del tamaño de las empresas.

Empresas entre uno (1) y nueve (9) trabajadores

	Respuestas	%
Sí	7	70,00%
No	1	10,00%
En proceso	0	0,00%
La empresa ha estado certificada pero no ha continuado	2	20,00%
Ns/Nc	0	0,00%
Otro	0	0,00%
TOTAL	10	100,00%

Tabla P51.2. Número de empresas de 1 a 9 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión de seguridad y salud que tienen implantado

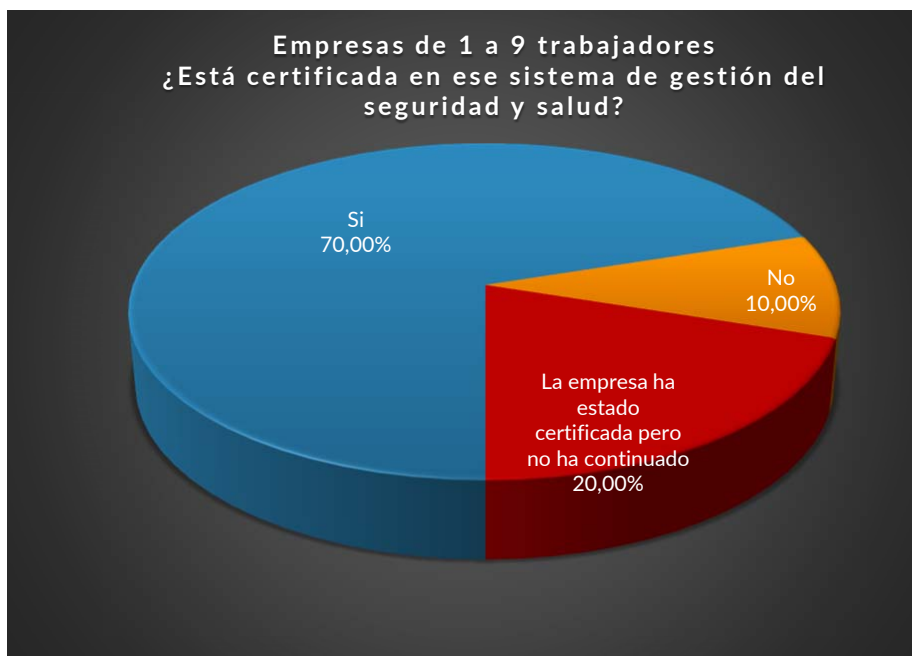


Gráfico P51.2. Número de empresas de 1 a 9 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión de seguridad y salud que tienen implantado

Empresas entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores

	Respuestas	%
Sí	24	66,67%
No	5	13,89%
En proceso	4	11,11%
La empresa ha estado certificada pero no ha continuado	2	5,56%
Ns/Nc	1	2,78%
Otro	0	0,00%
TOTAL	36	100,00%

Tabla P51.3. Número de empresas de 10 a 49 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión de seguridad y salud que tienen implantado

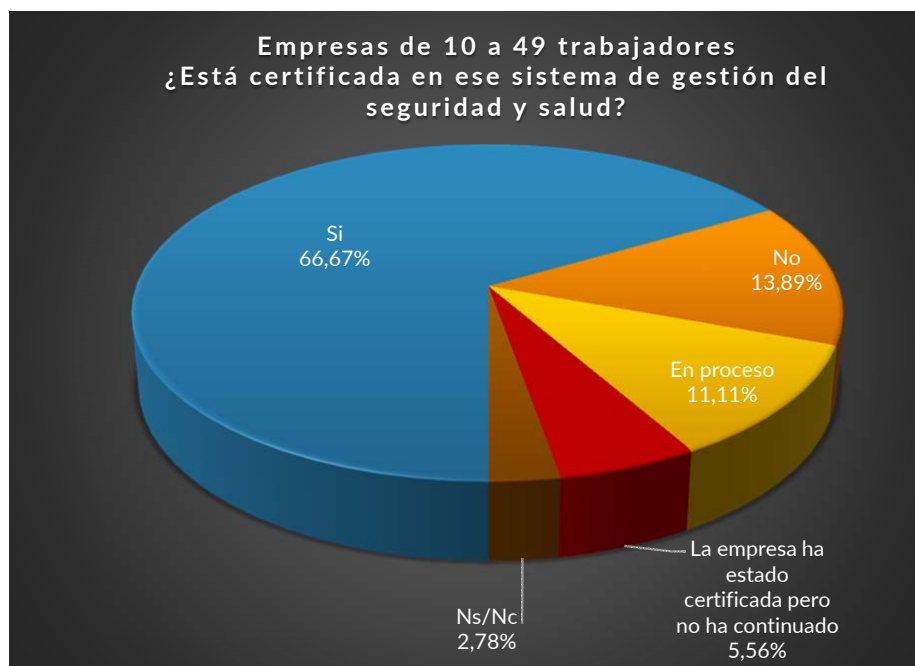


Gráfico P51.3. Número de empresas de 10 a 49 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión de seguridad y salud que tienen implantado

Empresas entre cincuenta (50) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores

	Respuestas	%
Sí	18	78,26%
No	2	8,70%
En proceso	1	4,35%
La empresa ha estado certificada pero no ha continuado	1	4,35%
Ns/Nc	1	4,35%
Otro	0	0,00%
TOTAL	23	100,00%

Tabla P51.4. Número de empresas de 50 a 249 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión de seguridad y salud que tienen implantado

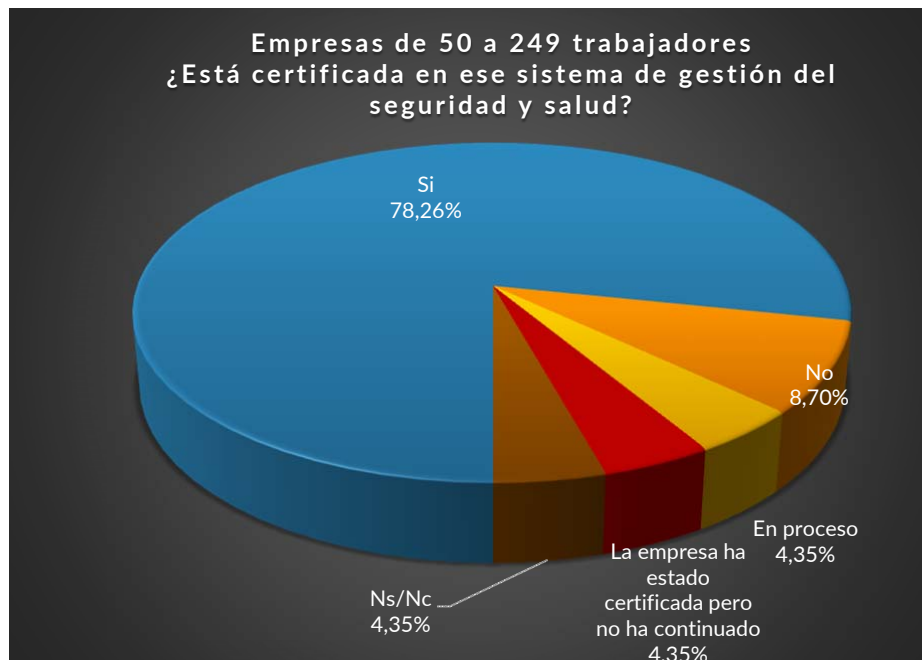


Gráfico P51.4. Número de empresas de 50 a 249 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión de seguridad y salud que tienen implantado

Empresas de más de doscientos cincuenta (250) trabajadores

	Respuestas	%
Sí	16	100,00%
No	0	0,00%
En proceso	0	0,00%
La empresa ha estado certificada pero no ha continuado	0	0,00%
Ns/Nc	0	0,00%
Otro	0	0,00%
TOTAL	16	100,00%

Tabla P51.5. Número de empresas de más de 250 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión de seguridad y salud que tienen implantado

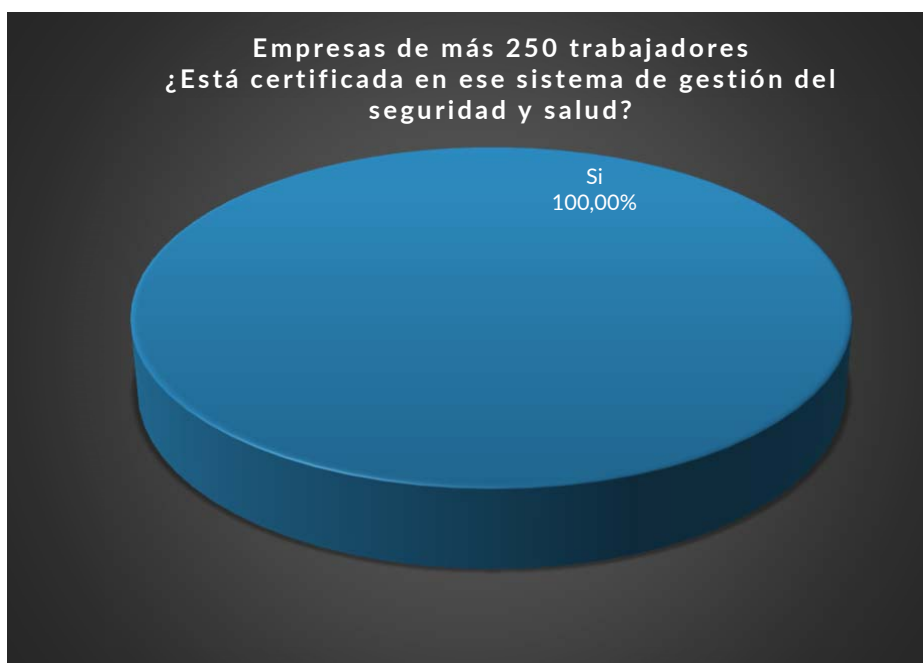


Gráfico P51.5. Número de empresas de más de 250 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión de seguridad y salud que tienen implantado

Preguntas 52

Por favor indique si dispone de algún otro sistema de gestión implantado en la empresa

Se relacionan a continuación otros sistemas de gestión que tienen implantados las empresas participantes agrupados por estrato de empresas.

Empresas entre uno (1) y nueve (9) trabajadores

No hay empresas de este tamaño que hayan incluido alguna respuesta a la pregunta.

Empresas entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores

Cada punto de los indicados corresponde a lo indicado por una empresa.

- Certificación Afnor para realizar desamiantado en Francia.
- Certificación Breeam.
- Formación IRATA y formación en GWO. No son sistemas de gestión como tales si no más bien asociaciones que certifican formación para la realización de trabajos con riesgos especiales.
- UNE-EN 1090-2 Marcado CE.
- Sistemas de Gestión de la Igualdad de Género.
- Directiva Europea 95/16/CE. Puesta en marcha de elevadores.
- UNE 166002:2014 Gestión de la I+D+i: Requisitos del Sistema de Gestión de la I+D+i.
- EMAS (Eco-Management and Audit Scheme, o Reglamento Comunitario de Ecogestión y Ecoauditoría).

Empresas entre cincuenta (50) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores

Cada punto de los indicados corresponde a lo indicado por una empresa.

- UNE 166002:2014 Gestión de la I+D+i y Sistema de Responsabilidad Social SGE 21. 331
- UNE-EN ISO 50001:2011 Sistemas de Gestión De La Energía.
- EMAS (Eco-Management and Audit Scheme, o Reglamento Comunitario de Ecogestión y Ecoauditoría).
- Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social IQNet SR10.
- rKon - sistema ERP.
- UNE 166002:2014 Gestión de la I+D+i .
- Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa.

Empresas de más de doscientos cincuenta (250) trabajadores

- SISTEMA PECAL. Requisitos OTAN para la Gestión de la Calidad de los Suministradores de Defensa.
- ISO 14006 Gestión ambiental del proceso de diseño y desarrollo, Ecodiseño.

10.6. BLOQUE 6. INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA

Preguntas 53

Respecto a la documentación que se genera en materia de prevención de riesgos laborales. ¿Cuándo hace uso de dicha documentación?

Los resultados de las 316 empresas participantes sobre el uso de la documentación generada en materia de PRL están muy repartidos entre las diferentes opciones ofrecidas. Estas opciones se pueden dividir en función de dos conceptos: “Prevención defensiva” y “Prevención Integradora”.

En el caso de las opciones relacionadas con la prevención defensiva, el 77,22% de las empresas indican que la usan cuando se lo pide quien le haya solicitado la obra, es decir su cliente. Un 71,52% indica que cuando lo solicita el coordinador de seguridad y salud; y el 65,51% la utilizan cuando es la inspección de trabajo quien la solicita.

El resto de los resultados, relacionados con una prevención integradora, están por debajo del 40%. Cuando se ha producido un accidente de trabajo el 38,61%, cuando cambia un proceso de trabajo el 34,49%; y por último, solo con el 32,28% de las respuestas, las empresas que la consultan permanentemente y la actualizan.

	Respuestas	%
Quando lo requiere la inspección de trabajo	207	65,51%
Quando me lo solicita la empresa que me ha contratado o la propiedad	244	77,22%
Quando lo solicita el coordinador de seguridad y salud	226	71,52%
Quando cambia un proceso de trabajo	109	34,49%
Quando se ha producido un accidente de trabajo	122	38,61%
La consulto permanentemente y la actualizo	102	32,28%
Otro	5	1,58%

332

Tabla P53.1. Cuándo hacen uso de la documentación de PRL las empresas

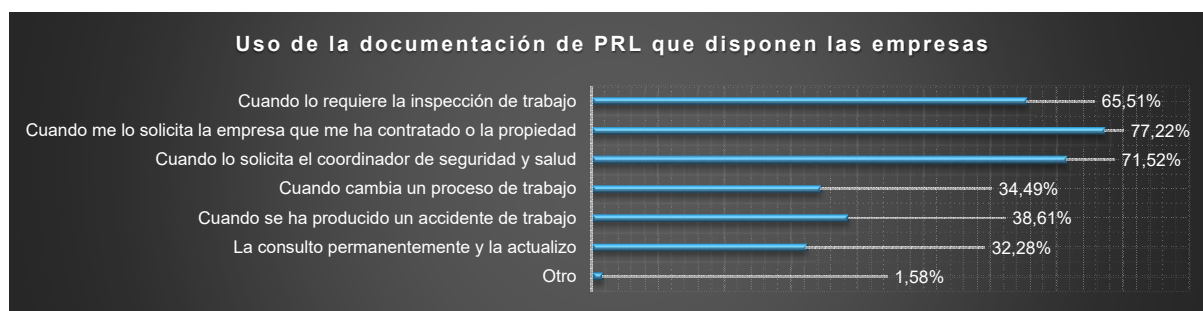


Gráfico P53.1. Cuándo hacen uso de la documentación de PRL las empresas

Empresas entre uno (1) y nueve (9) trabajadores

Con las pequeñas empresas el orden de las respuestas es similar a la del conjunto de todos los estratos empresariales analizados. En primer lugar las empresas optan por indicar que hacen uso de la documentación en PRL cuando los solicita la empresa que lo ha contratado o la propiedad de la obra con un 77,33%. En segundo lugar, con el 66,67%, señala que la usa cuando lo solicita el coordinador de seguridad y salud. Con el 59,33% comunican que también la utilizan cuando lo requiere la inspección de trabajo.

Las tres restantes opciones son las menos utilizadas. Tan solo el 18,67% de empresas han marcado la respuesta donde indican que la consultan permanentemente y la actualizan.

Con este análisis se comprueba que los resultados relacionados con la prevención defensiva están por encima de la media, mientras que las opciones relacionadas con la prevención integradora están por debajo de la media.

	Respuestas	%
Cuando lo requiere la inspección de trabajo	89	59,33%
Cuando me lo solicita la empresa que me ha contratado o la propiedad	116	77,33%
Cuando lo solicita el coordinador de seguridad y salud	100	66,67%
Cuando cambia un proceso de trabajo	33	22,00%
Cuando se ha producido un accidente de trabajo	41	27,33%
La consulto permanentemente y la actualizo	28	18,67%
Otro	3	2,00%

Tabla P53.2. Cuándo hacen uso de la documentación de PRL las empresas de 1 a 9 trabajadores

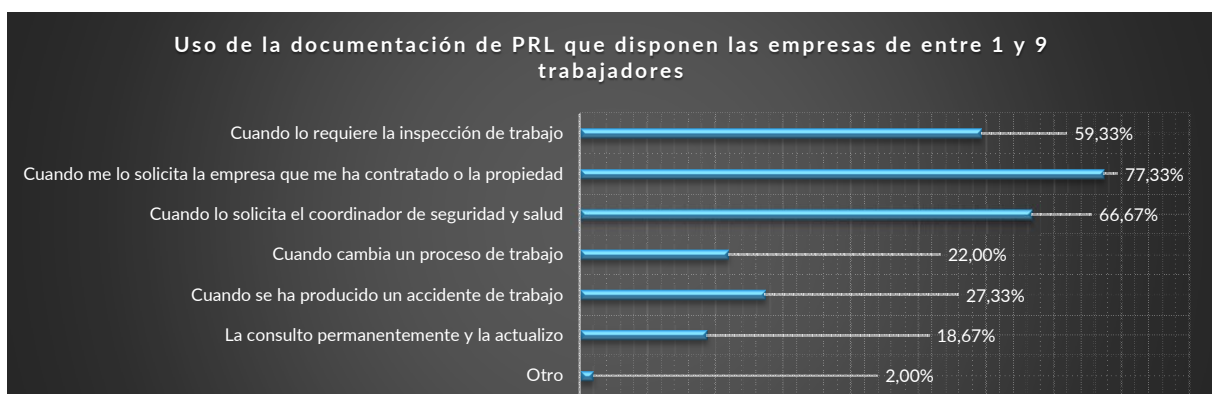


Gráfico P53.2. Cuándo hacen uso de la documentación de PRL las empresas de 1 a 9 trabajadores

Empresas entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores

Las pequeñas empresas tienen una tendencia similar a las microempresas descritas anteriormente. En este caso las tres últimas opciones son las menos seleccionadas pero aumentan los porcentajes con respecto a la anterior. En el caso de la opción de consulta permanentemente y actualización, la marcan el 36,52% de las empresas. Por tanto, aunque se observa una mejora en esta tipología de empresas sigue prevaleciendo la prevención defensiva con respecto a la prevención integradora.

	Respuestas	%
Cuando lo requiere la inspección de trabajo	82	71,30%
Cuando me lo solicita la empresa que me ha contratado o la propiedad	88	76,52%
Cuando lo solicita el coordinador de seguridad y salud	88	76,52%
Cuando cambia un proceso de trabajo	49	42,61%
Cuando se ha producido un accidente de trabajo	54	46,96%
La consulto permanentemente y la actualizo	42	36,52%
Otro	0	0,00%

Tabla P53.3. Cuándo hacen uso de la documentación de PRL las empresas de 10 a 49 trabajadores



Gráfico P53.3. Cuándo hacen uso de la documentación de PRL las empresas de 10 a 49 trabajadores

Empresas entre cincuenta (50) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores

La opción de “la consulto permanentemente y la actualizo” deja de ser la última para ponerse en un cuarto lugar, con un 57,14% de empresas que la han seleccionado, mientras que las tres primeras opciones siguen siendo exactamente igual. Dos opciones se sitúan con el mismo porcentaje con una 48,57% de las respuestas. Utilizan la documentación de PRL cuando cambia un proceso de trabajo y cuando se ha producido un accidente de trabajo.

En este estrato se comprueba que sigue prevaleciendo la prevención defensiva frente a las opciones de prevención integradora. También se puede observar que los índices de respuestas en esta última opción ha mejorado con respecto a los anteriores estratos de empresa.

	Respuestas	%
Cuando lo requiere la inspección de trabajo	25	71,43%
Cuando me lo solicita la empresa que me ha contratado o la propiedad	28	80,00%
Cuando lo solicita el coordinador de seguridad y salud	26	74,29%
Cuando cambia un proceso de trabajo	17	48,57%
Cuando se ha producido un accidente de trabajo	17	48,57%
La consulto permanentemente y la actualizo	20	57,14%
Otro	0	0,00%

Tabla P53.4. Cuándo hacen uso de la documentación de PRL las empresas de 50 a 249 trabajadores



Gráfico P53.4. Cuándo hacen uso de la documentación de PRL las empresas de 50 a 249 trabajadores

Empresas de más de doscientos cincuenta (250) trabajadores

Es en este estrato empresarial donde las respuestas que se consiguen presentan un resultado más homogéneo respecto a los porcentajes. Todas las respuestas superan el 60% y tres de ellas llegan al 75%.

De los cuatro estratos de tamaño de empresa establecidos es en este donde mejor resultado se da. Las grandes empresas hacen un uso de la documentación más relacionado con la prevención integradora que el resto de empresas de tamaño inferior.

	Respuestas	%
Cuando lo requiere la inspección de trabajo	11	68,75%
Cuando me lo solicita la empresa que me ha contratado o la propiedad	12	75,00%
Cuando lo solicita el coordinador de seguridad y salud	12	75,00%
Cuando cambia un proceso de trabajo	10	62,50%
Cuando se ha producido un accidente de trabajo	10	62,50%
La consulto permanentemente y la actualizo	12	75,00%
Otro	2	12,50%

Tabla P53.5. Cuándo hacen uso de la documentación de PRL las empresas de más de 250 trabajadores



Gráfico P53.5. Cuándo hacen uso de la documentación de PRL las empresas de más de 250 trabajadores

Preguntas 54

¿La documentación en prevención es accesible a todos los trabajadores de la empresa?

La respuesta a esta pregunta ha sido positiva mayoritariamente en la afirmación. El 87,03% indican que la documentación que disponen en la empresa en materia de PRL es accesible a los trabajadores.

Los resultados por estratos de empresas son similares no bajando del 87% en las PYMES y llegando al 100% en las grandes empresas.

	Respuestas	%
Sí	275	87,03%
No	32	10,13%
Ns/Nc	9	2,85%
TOTAL	316	100,00%

Tabla P54.1. Número de empresas que tienen accesible la documentación de PRL a los trabajadores

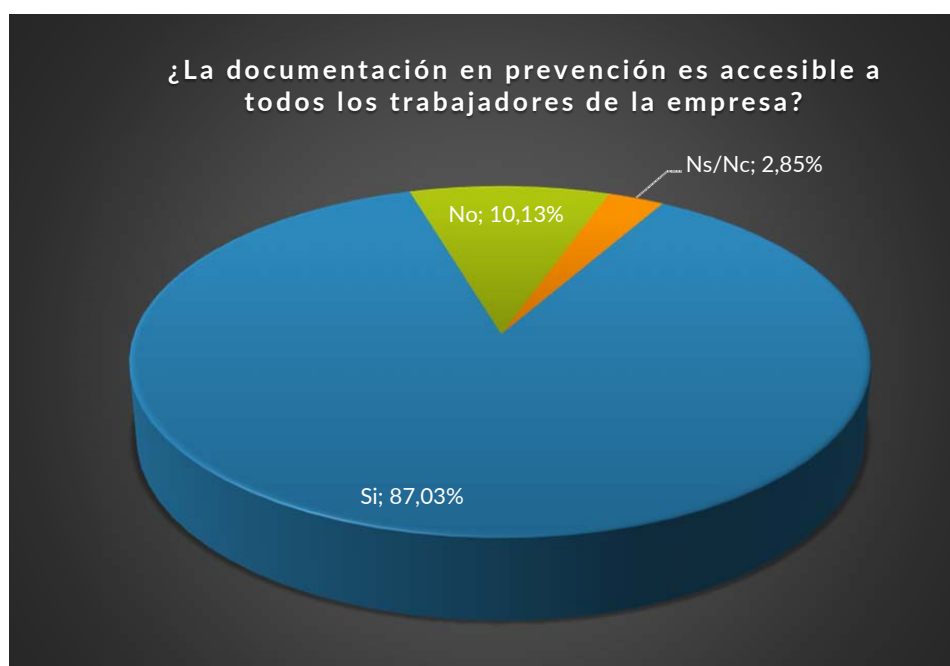


Gráfico P54.1. Número de empresas que tienen accesible la documentación de PRL a los trabajadores

Empresas entre uno (1) y nueve (9) trabajadores

	Respuestas	%
Sí	134	89,33%
No	13	8,67%
Ns/Nc	3	2,00%
TOTAL	150	100,00%

Tabla P54.2. Número de empresas de 1 a 9 trabajadores que tienen accesible la documentación de PRL a los trabajadores



338

Gráfico P54.2. Número de empresas de 1 a 9 trabajadores que tienen accesible la documentación de PRL a los trabajadores

Empresas entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores

	Respuestas	%
Sí	101	87,83%
No	11	9,57%
Ns/Nc	3	2,61%
TOTAL	115	100,00%

Tabla P54.3. Número de empresas de 10 a 49 trabajadores que tienen accesible la documentación de PRL a los trabajadores

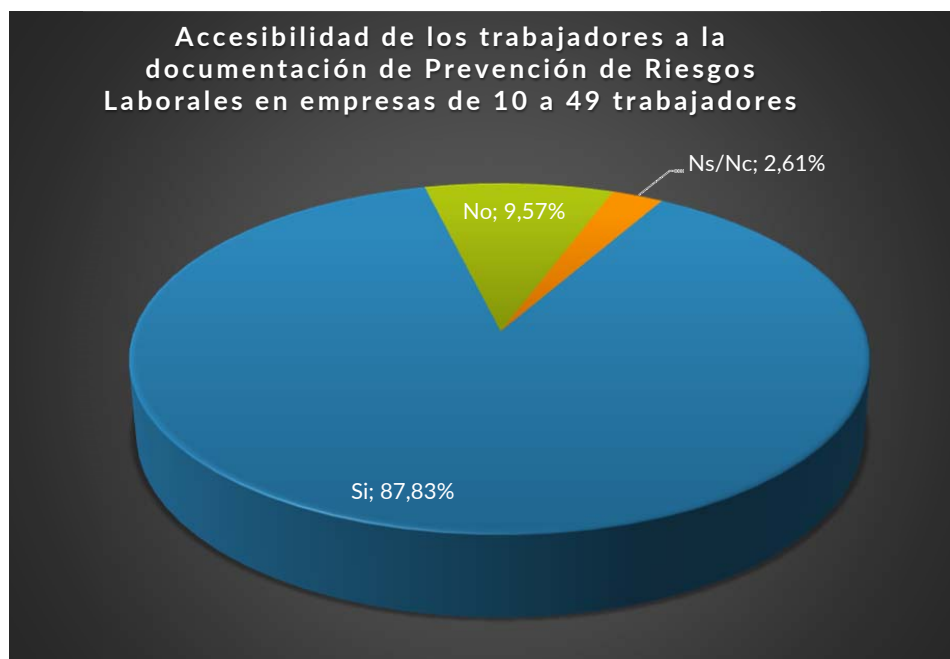
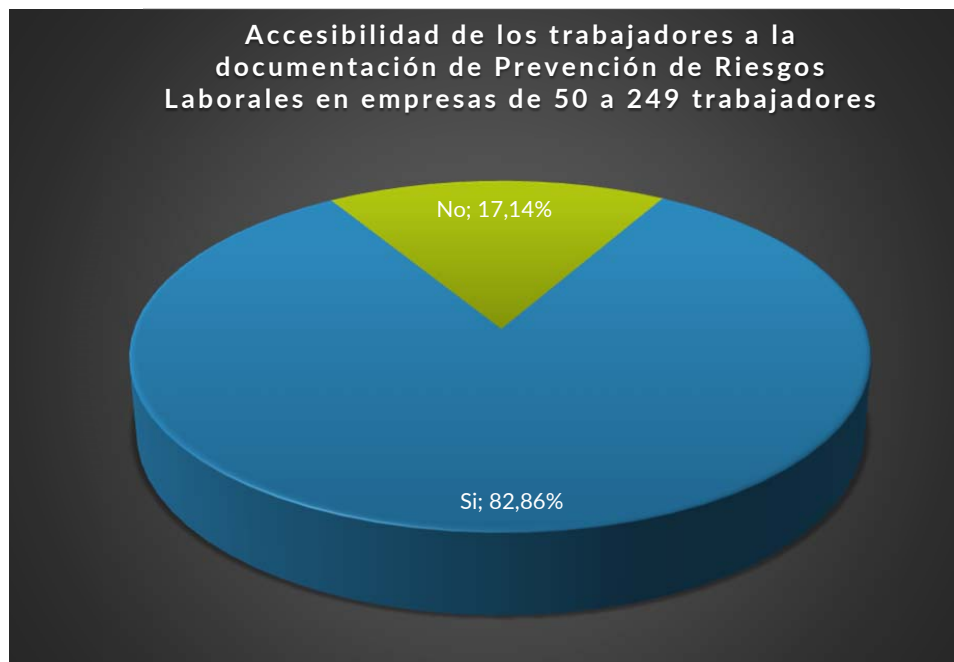


Gráfico P54.3. Número de empresas de 10 a 49 trabajadores que tienen accesible la documentación de PRL a los trabajadores

Empresas entre cincuenta (50) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores

	Respuestas	%
Sí	29	82,86%
No	6	17,14%
Ns/Nc	0	0,00%
TOTAL	35	100,00%

Tabla P54.4. Número de empresas de 50 a 249 trabajadores que tienen accesible la documentación de PRL a los trabajadores



340

Gráfico P54.4. Número de empresas de 50 a 249 trabajadores que tienen accesible la documentación de PRL a los trabajadores

Empresas de más de doscientos cincuenta (250) trabajadores

	Respuestas	%
Sí	16	100,00%
No	0	0,00%
Ns/Nc	0	0,00%
TOTAL	16	100,00%

Tabla P54.5. Número de empresas de más de 250 trabajadores que tienen accesible la documentación de PRL a los trabajadores



Gráfico P54.5. Número de empresas de más de 250 trabajadores que tienen accesible la documentación de PRL a los trabajadores

Preguntas 55

En el caso de haber contestado afirmativamente la anterior ¿ha solicitado algún trabajador consultar la documentación de prevención?

Los datos demuestran que los trabajadores no solicitan el acceso a la documentación de la PRL existente en la empresa. Esto es avalado por un 72,47% de las respuestas, independientemente del tamaño de la empresa.

Tan solo un 17,09% de las respuestas son afirmativas.

	Respuestas	%
Sí	54	17,09%
No	229	72,47%
Ns/Nc	18	5,70%
No procede	15	4,75%
TOTAL	316	100,00%

Tabla P55.1. Número de empresas donde algún trabajador ha solicitado consultar la documentación de PRL



Gráfico P55.1. Número de empresas donde algún trabajador ha solicitado consultar la documentación de PRL

Empresas entre uno (1) y nueve (9) trabajadores

Cuando este análisis se centra en las pequeñas empresas el porcentaje de empresas donde el trabajador nunca ha solicitado acceso a la documentación en PRL sube hasta el 83,33%, bajando las respuestas afirmativas hasta el 8,67%.

	Respuestas	%
Sí	13	8,67%
No	125	83,33%
Ns/Nc	7	4,67%
No procede	5	3,33%
TOTAL	150	100,00%

Tabla P55.2. Número de empresas de 1 a 9 trabajadores donde algún trabajador ha solicitado consultar la documentación de PRL

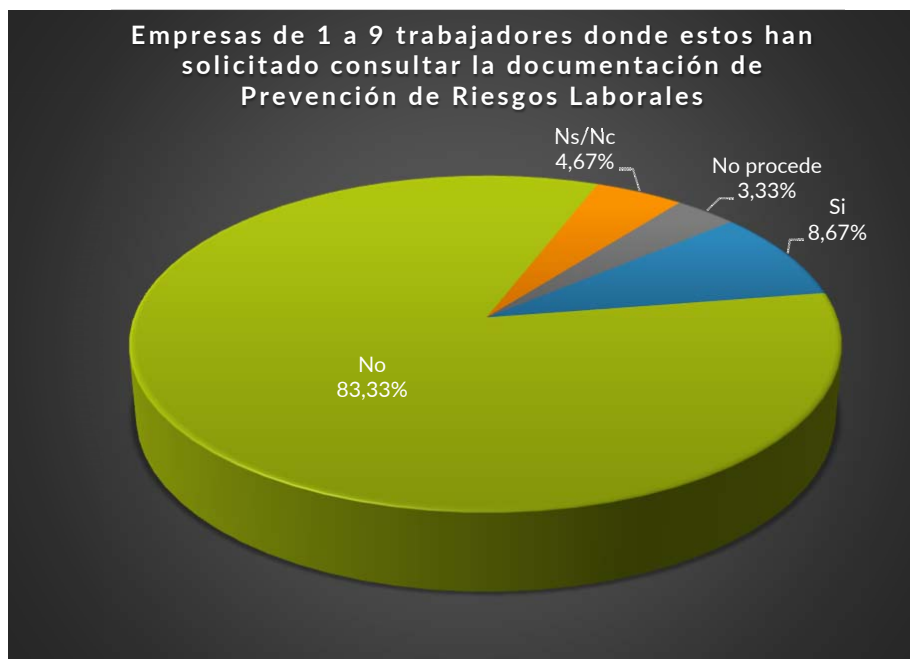


Gráfico P55.2. Número de empresas de 1 a 9 trabajadores donde algún trabajador ha solicitado consultar la documentación de PRL

Empresas entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores

En las medianas empresas los porcentajes son similares a la del conjunto de todos los estratos empresariales. Aunque baja con respecto a las microempresas, el porcentaje de empresas que indican que nunca han solicitado la consulta de la documentación en PRL alcanza el valor del 73,04%.

	Respuestas	%
Sí	20	17,39%
No	84	73,04%
Ns/Nc	7	6,09%
No procede	4	3,48%
TOTAL	115	100,00%

Tabla P55.3. Número de empresas de 10 a 49 trabajadores donde algún trabajador ha solicitado consultar la documentación de PRL

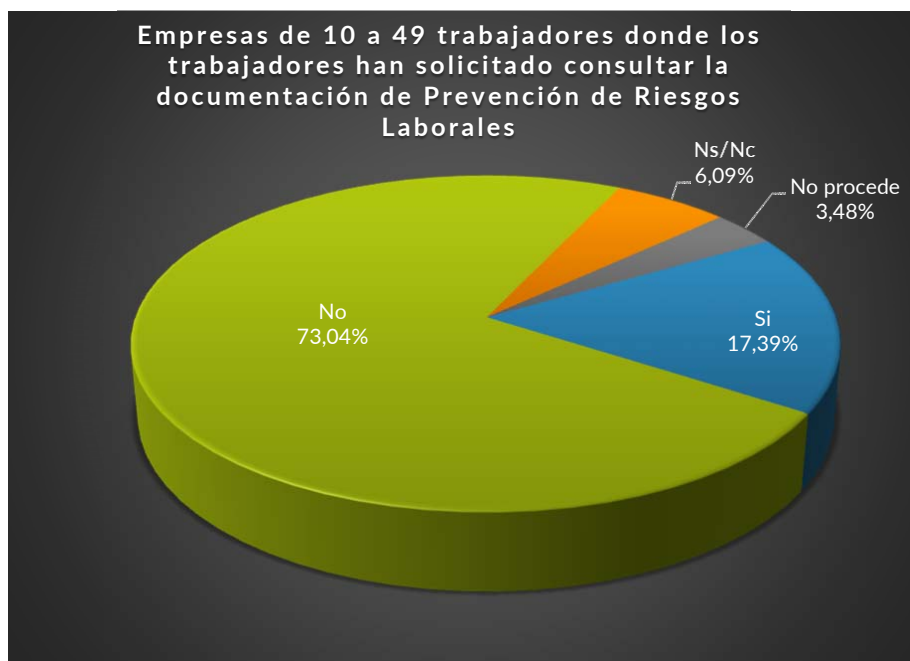


Gráfico P55.3. Número de empresas de 10 a 49 trabajadores donde algún trabajador ha solicitado consultar la documentación de PRL

Empresas entre cincuenta (50) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores

La tendencia en la mediana empresa cambia considerablemente, aunque sigue estando en primer lugar las empresas que indican que los trabajadores nunca han solicitado consultar la documentación en PRL de la empresa, llegando al 51,43% de las respuestas. Las respuestas afirmativas aumentan hasta el 37,14%.

	Respuestas	%
Sí	13	37,14%
No	18	51,43%
Ns/Nc	2	5,71%
No procede	2	5,71%
TOTAL	35	100,00%

Tabla P55.4. Número de empresas de 50 a 249 trabajadores donde algún trabajador ha solicitado consultar la documentación de PRL

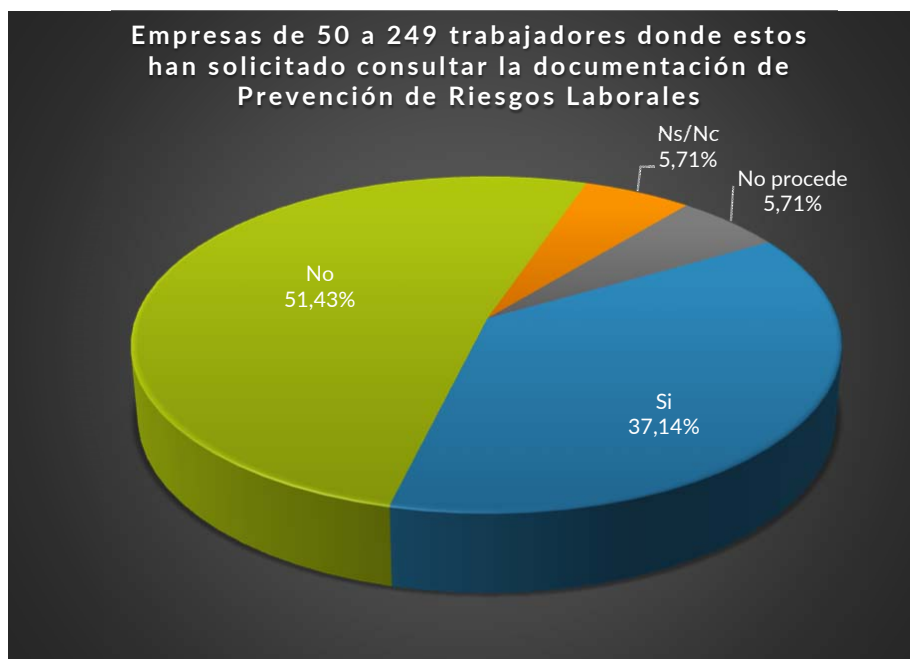


Gráfico P55.4. Número de empresas de 50 a 249 trabajadores donde algún trabajador ha solicitado consultar la documentación de PRL

Empresas de más de doscientos cincuenta (250) trabajadores

En las grandes empresas la tendencia cambia y son las respuestas afirmativas las que superan frente a las negativas con un 50%. En cambio se observa que el 25% marca la opción de no procede y un 12,50% la de Ns/Nc.

	Respuestas	%
Sí	8	50,00%
No	2	12,50%
Ns/Nc	2	12,50%
No procede	4	25,00%
TOTAL	16	100,00%

Tabla P55.5. Número de empresas de más de 250 trabajadores donde algún trabajador ha solicitado consultar la documentación de PRL

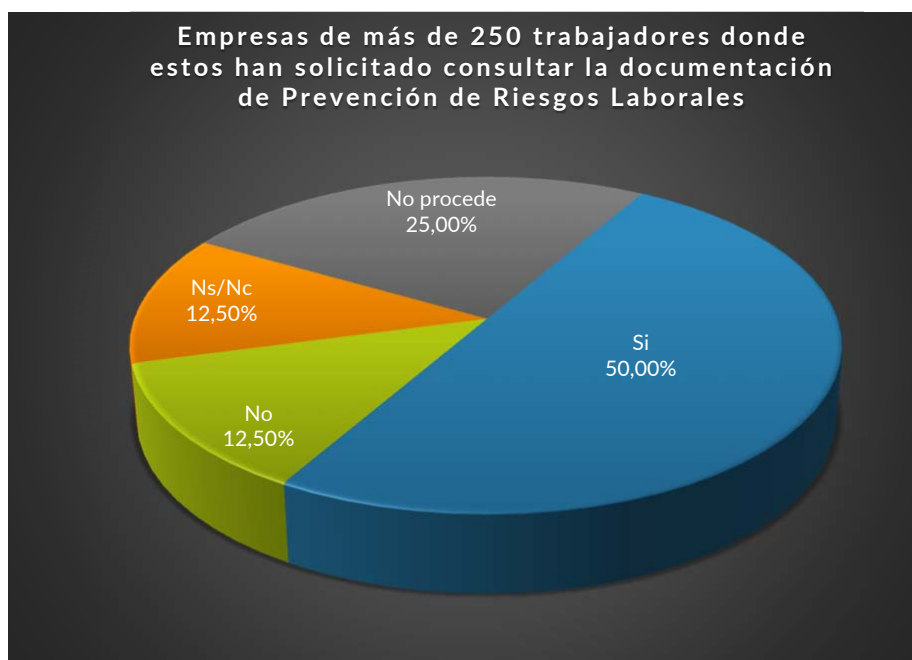


Gráfico P55.5. Número de empresas de más de 250 trabajadores donde algún trabajador ha solicitado consultar la documentación de PRL

Preguntas 56

¿Ha solicitado en algún momento algún trabajador alguna formación específica en materia de prevención de riesgos laborales relacionada con la actividad que desarrolla?

Considerando los cuatro estratos empresariales estudiados, el 56,01% indican que nunca, ningún trabajador, ha solicitado recibir un curso de formación específico con relación a los trabajos que realiza, frente al 41,46% que sí lo ha indicado.

	Respuestas	%
Sí	131	41,46%
No	177	56,01%
Ns/Nc	8	2,53%
TOTAL	316	100,00%

Tabla P56.1. Números de empresas donde algún trabajador ha solicitado formación específica en materia de PRL

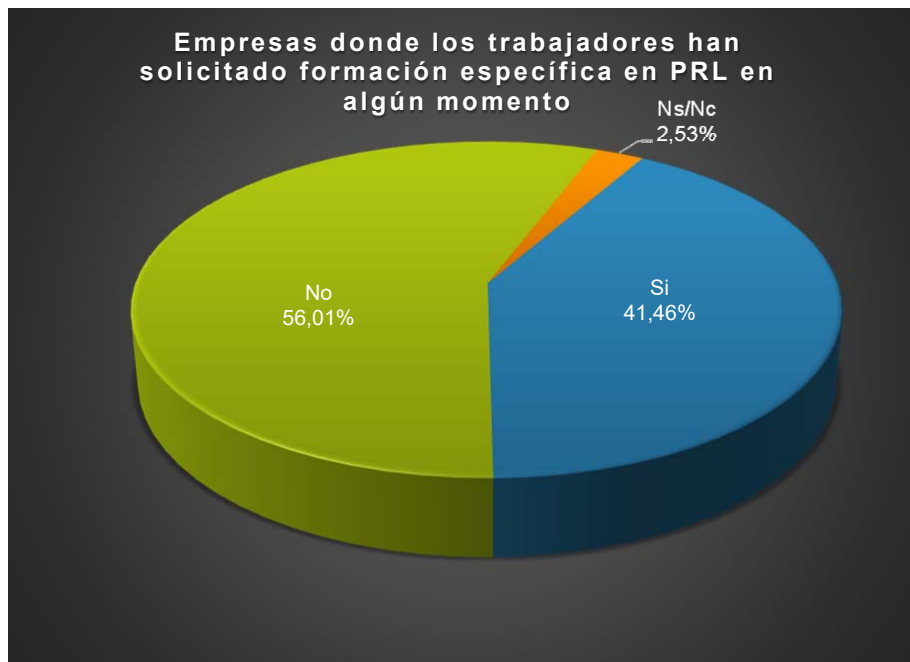


Gráfico P56.1. Números de empresas donde algún trabajador ha solicitado formación específica en materia de PRL

Empresas entre uno (1) y nueve (9) trabajadores

Dentro de este tipo el porcentaje de empresas donde el trabajador nunca ha solicitado realizar ningún curso llega hasta el 73,33%, frente a un 25,33% que indica lo contrario.

	Respuestas	%
Sí	38	25,33%
No	110	73,33%
Ns/Nc	2	1,33%
TOTAL	150	100,00%

Tabla P56.2. Números de empresas de 1 a 9 trabajadores donde algún trabajador ha solicitado formación específica en materia de PRL

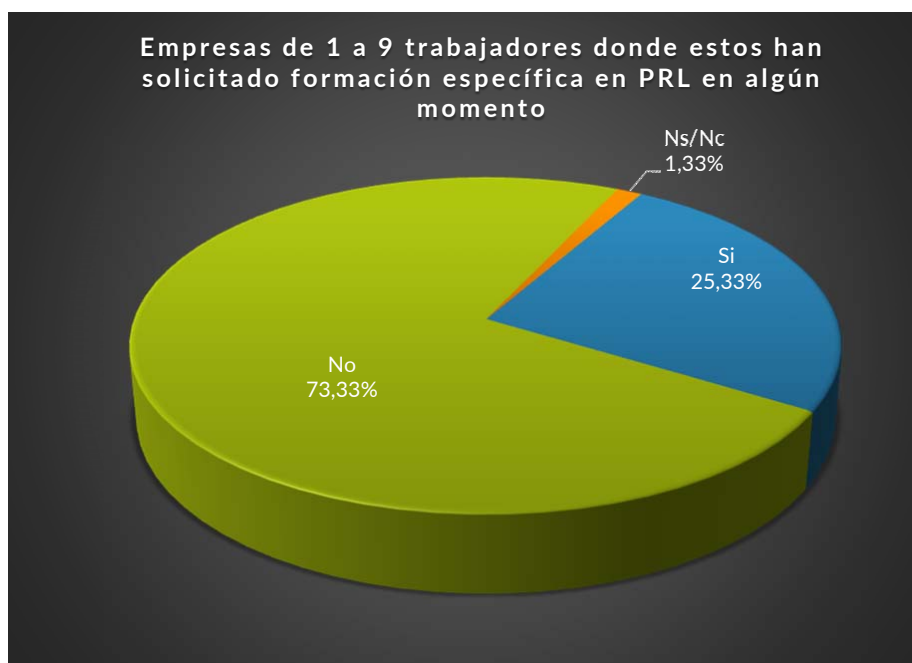


Gráfico P56.2. Números de empresas de 1 a 9 trabajadores donde algún trabajador ha solicitado formación específica en materia de PRL

Empresas entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores

Los porcentajes van cambiando conforme el tamaño de la empresa aumenta. En las pequeñas empresas el porcentaje llega hasta el 53,04% de las empresas donde el trabajador sí ha llegado a solicitar formación específica frente al 45,22% que no lo ha hecho.

	Respuestas	%
Sí	52	45,22%
No	61	53,04%
Ns/Nc	2	1,74%
TOTAL	115	100,00%

Tabla P56.3. Números de empresas de 10 a 49 trabajadores donde algún trabajador ha solicitado formación específica en materia de PRL

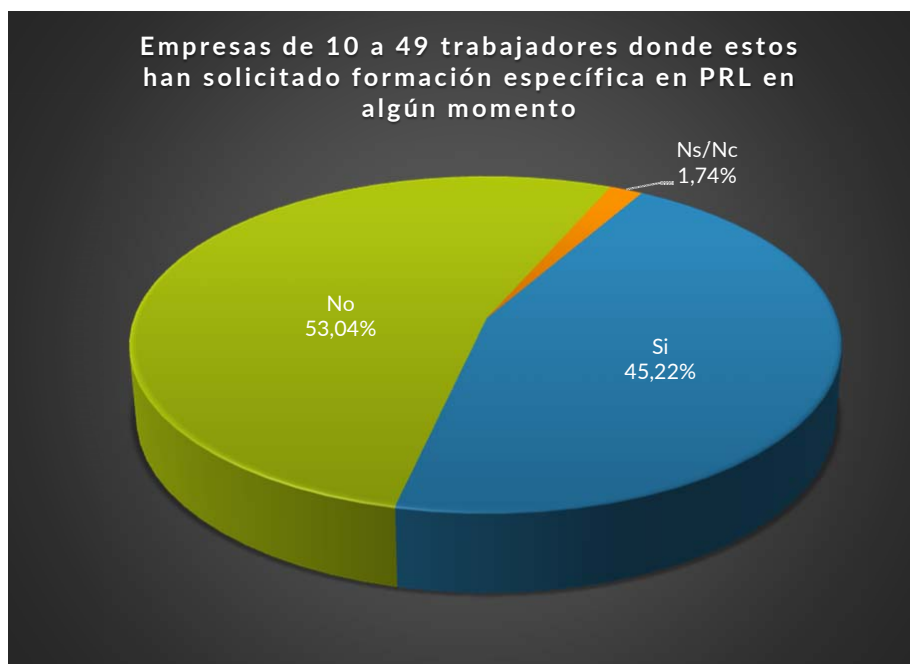


Gráfico P56.3. Números de empresas de 10 a 49 trabajadores donde algún trabajador ha solicitado formación específica en materia de PRL

Empresas entre cincuenta (50) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores

En cambio el 80% de las medianas empresas han señalado que los trabajadores si han llegado a solicitar alguna vez un curso de formación frente a un 11,43% que ha indicado que nunca lo han hecho.

	Respuestas	%
Sí	28	80,00%
No	4	11,43%
Ns/Nc	3	8,57%
TOTAL	35	100,00%

Tabla P56.4. Números de empresas de 50 a 249 trabajadores donde algún trabajador ha solicitado formación específica en materia de PRL



Gráfico P56.4. Números de empresas de 50 a 249 trabajadores donde algún trabajador ha solicitado formación específica en materia de PRL

Empresas de más de doscientos cincuenta (250) trabajadores

El porcentaje de grandes empresas que han indicado que sí llega hasta el 81,25% de respuestas afirmativas.

El 12,50% de las empresas indican responden la opción negativa.

	Respuestas	%
Sí	13	81,25%
No	2	12,50%
Ns/Nc	1	6,25%
TOTAL	16	100,00%

Tabla P56.5. Números de empresas de más de 250 trabajadores donde algún trabajador ha solicitado formación específica en materia de PRL

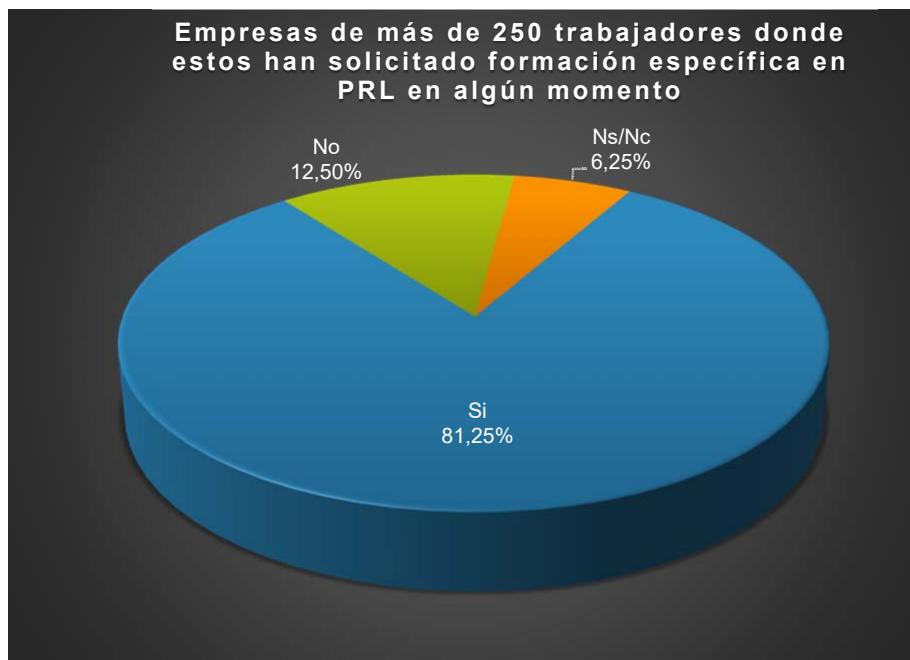


Gráfico P56.5. Números de empresas de más de 250 trabajadores donde algún trabajador ha solicitado formación específica en materia de PRL

Preguntas 57

En los procesos que se realizan en la empresa ¿los trabajadores han recibido formación específica en cómo realizar la actividad y las medidas de prevención que deben adoptar?

A esta pregunta las empresas han reaccionado indicando mayoritariamente que sus trabajadores han recibido la formación necesaria para realizar los trabajos que desarrollan, teniendo en cuenta las medidas preventivas que deben adoptar durante la realización del mismo. Tan solo un 4,11% ha señalado lo contrario.

La tendencia es muy similar en los cuatro estratos empresariales señalados, estando por encima del 90% en todos los casos, y llegando al 100% en las grandes empresas. El dato obtenido en la mediana empresa está por debajo de las pequeñas empresas, un 91,43% de la mediana frente a un 97,39% en la pequeña.

	Respuestas	%
Sí	296	93,67%
No	13	4,11%
Ns/Nc	7	2,22%
TOTAL	316	100,00%

Tabla P57.1. Número de empresas que indican que los trabajadores han recibido la formación necesaria para la realización de las actividades que desempeñan

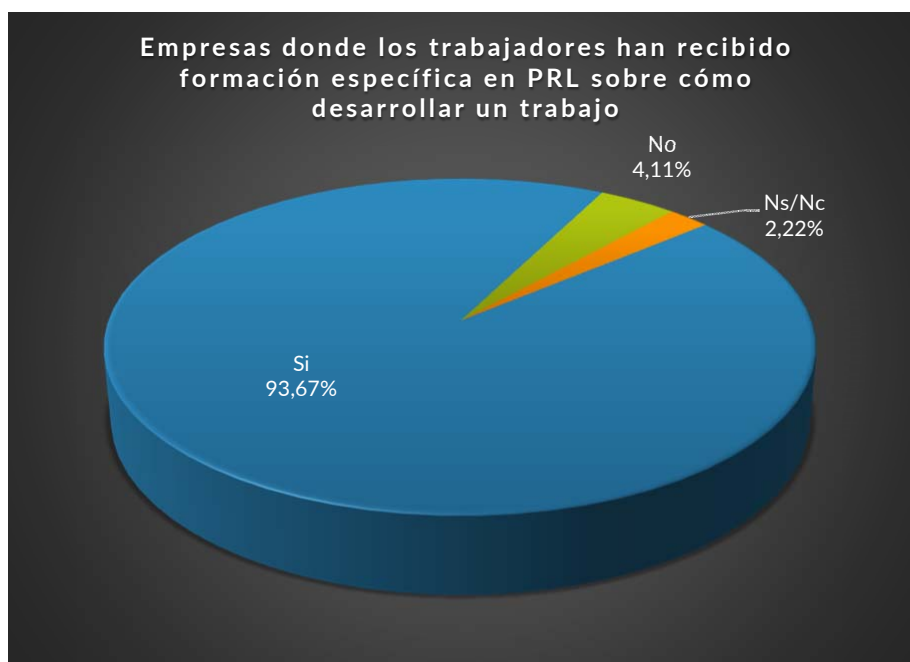


Gráfico P57.1. Número de empresas que indican que los trabajadores han recibido la formación necesaria para la realización de las actividades que desempeñan

Empresas entre uno (1) y nueve (9) trabajadores

	Respuestas	%
Sí	136	90,67%
No	7	4,67%
Ns/Nc	7	4,67%
TOTAL	150	100,00%

Tabla P57.2. Número de empresas de 1 a 9 trabajadores que indican que los trabajadores han recibido la formación necesaria para la realización de las actividades que desempeñan

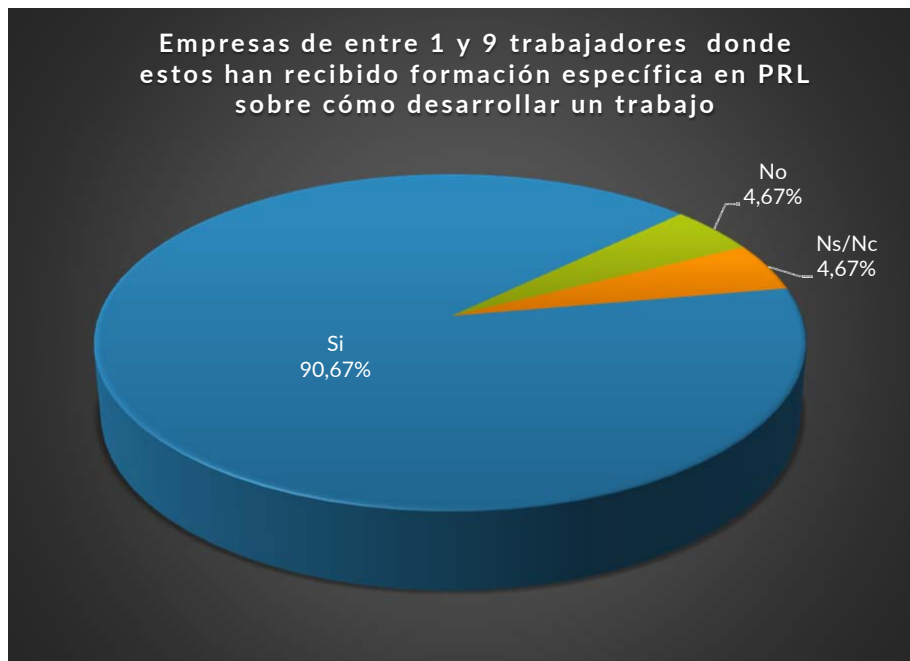


Gráfico P57.2. Número de empresas de 1 a 9 trabajadores que indican que los trabajadores han recibido la formación necesaria para la realización de las actividades que desempeñan

Empresas entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores

	Respuestas	%
Sí	112	97,39%
No	3	2,61%
Ns/Nc	0	0,00%
TOTAL	115	100,00%

Tabla P57.3. Número de empresas de 10 a 49 trabajadores que indican que los trabajadores han recibido la formación necesaria para la realización de las actividades que desempeñan

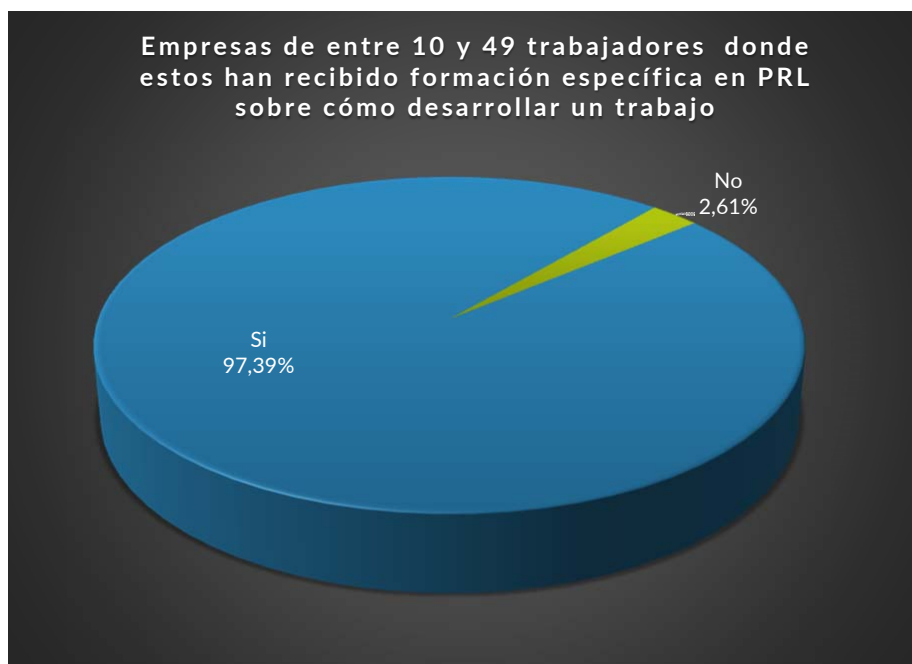


Gráfico P57.3. Número de empresas de 10 a 49 trabajadores que indican que los trabajadores han recibido la formación necesaria para la realización de las actividades que desempeñan

Empresas entre cincuenta (50) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores

	Respuestas	%
Sí	32	91,43%
No	3	8,57%
Ns/Nc	0	0,00%
TOTAL	35	100,00%

Tabla P57.4. Número de empresas de 50 a 249 trabajadores que indican que los trabajadores han recibido la formación necesaria para la realización de las actividades que desempeñan

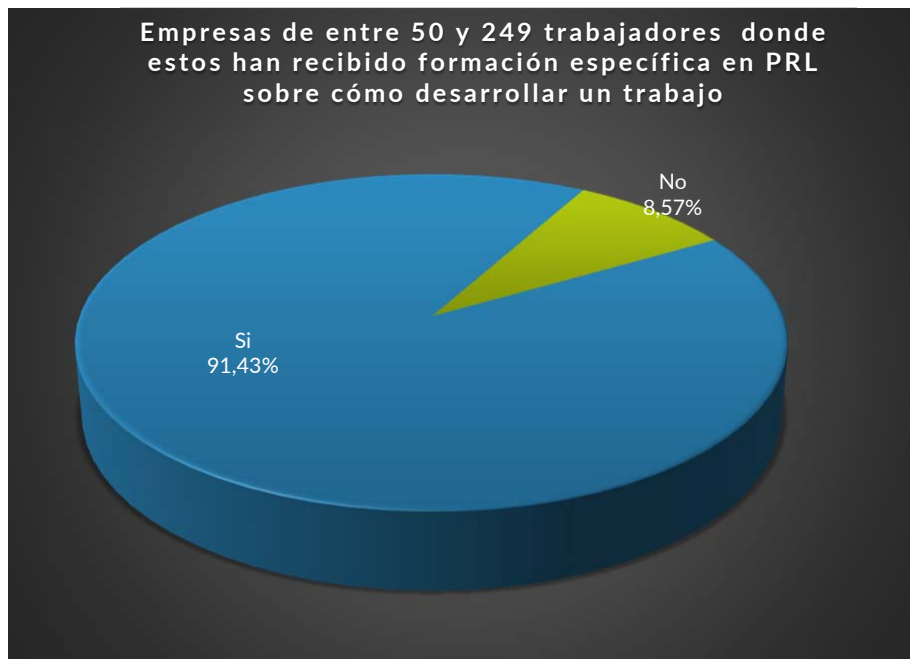


Gráfico P57.4. Número de empresas de 50 a 249 trabajadores que indican que los trabajadores han recibido la formación necesaria para la realización de las actividades que desempeñan

Empresas de más de doscientos cincuenta (250) trabajadores

	Respuestas	%
Sí	16	100,00%
No	0	0,00%
Ns/Nc	0	0,00%
TOTAL	16	100,00%

Tabla P57.5. Número de empresas de más de 250 trabajadores que indican que los trabajadores han recibido la formación necesaria para la realización de las actividades que desempeñan



356

Gráfico P57.5. Número de empresas de más de 250 trabajadores que indican que los trabajadores han recibido la formación necesaria para la realización de las actividades que desempeñan

Preguntas 58

¿Ha sancionado en alguna ocasión a un trabajador por incumplimiento de las medidas de seguridad?

Se observa una tendencia clara a la no sanción al trabajador que no cumple con sus obligaciones en materia preventiva durante la ejecución de sus trabajos. El 75% de las empresas indican que nunca han sancionado a un trabajador, frente a un 13,92% que sí han llegado a sancionarlo.

Según los comentarios del apartado de otros esta pregunta puede estar afectada por el cargo que ostenta en la empresa la persona que ha rellenado el formulario.

	Respuestas	%
No, nunca	237	75,00%
Sí, una vez	26	8,23%
Sí, entre 2 y 5 veces	28	8,86%
Sí más de 5 veces	16	5,06%
Otro	9	2,85%
TOTAL	316	100,00%

Tabla P58.1. Número de empresas que han sancionado en alguna ocasión a algún trabajador por incumplimiento de las medidas de seguridad que debe adoptar

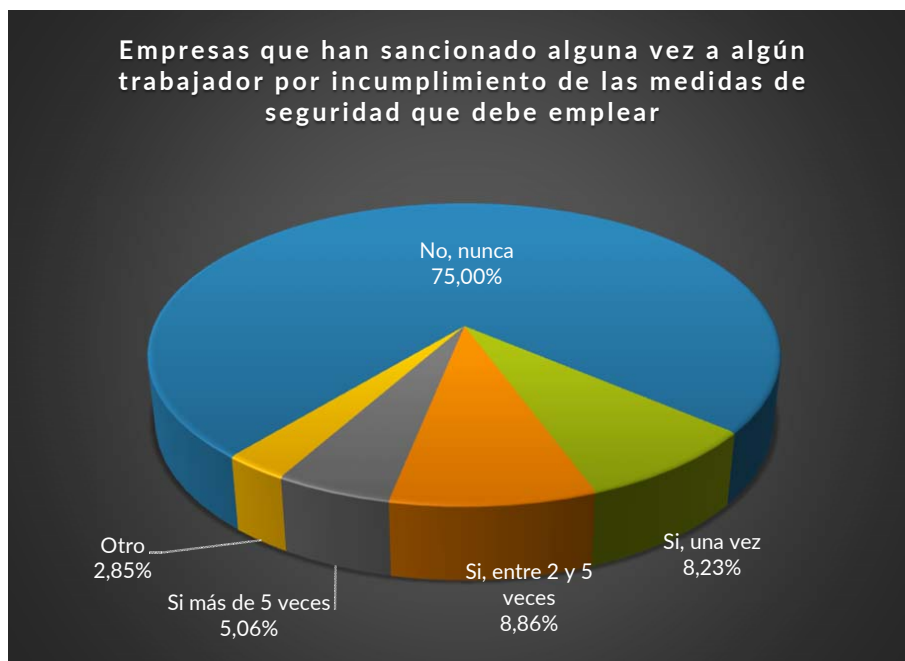


Gráfico P58.1. Número de empresas que han sancionado en alguna ocasión a algún trabajador por incumplimiento de las medidas de seguridad que debe adoptar

Empresas entre uno (1) y nueve (9) trabajadores

En el caso de las empresas de 1 a 9 trabajadores, el porcentaje de empresas que nunca ha llegado a sancionar a un trabajador por incumplimiento de sus obligaciones en PRL llega hasta un 88,67%. En el lado opuesto está el 10%.

Dos empresas realizan comentarios adicionales indicando que han llegado a advertir en un caso, pero sin llegar a sanción en una respuesta. Otra empresa ha indicado que desconoce si se ha llegado a producir dicha situación.

	Respuestas	%
No, nunca	133	88,67%
Sí, una vez	7	4,67%
Sí, entre 2 y 5 veces	6	4,00%
Sí más de 5 veces	2	1,33%
Otro	2	1,33%
TOTAL	150	100,00%

Tabla P58.2. Número de empresas de 1 a 9 trabajadores que han sancionado en alguna ocasión a algún trabajador por incumplimiento de las medidas de seguridad que debe adoptar

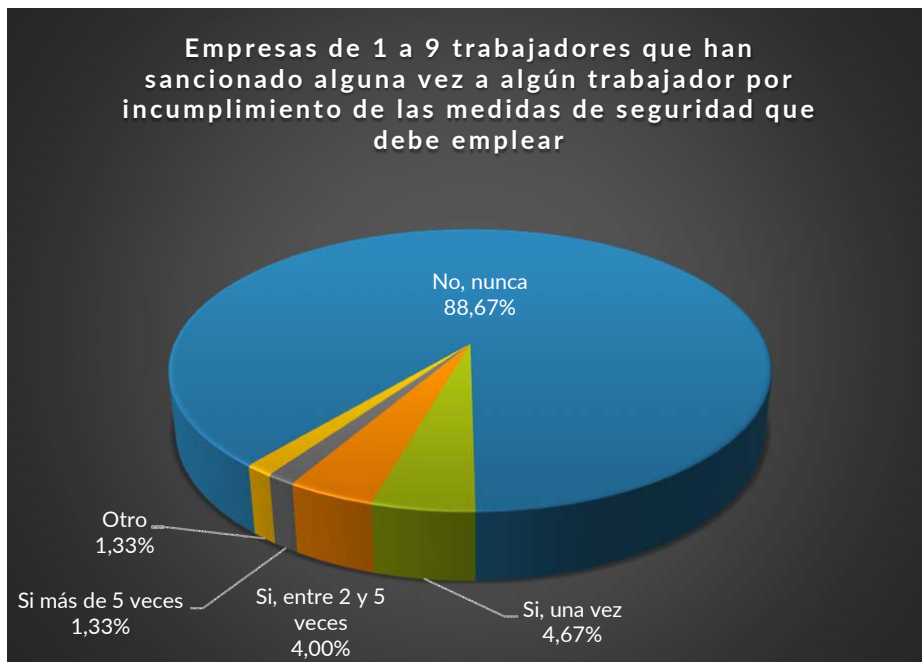


Gráfico P58.2. Número de empresas de 1 a 9 trabajadores que han sancionado en alguna ocasión a algún trabajador por incumplimiento de las medidas de seguridad que debe adoptar

Empresas entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores

El porcentaje de organizaciones que nunca han sancionado a un trabajador llega al 73,04% de las pequeñas empresas que han participado. El 26,09% ha indicado que sí han llegado a sancionar. En este grupo de empresas también hay una contestación que han advertido pero no sancionado.

	Respuestas	%
No, nunca	84	73,04%
Sí, una vez	13	11,30%
Sí, entre 2 y 5 veces	11	9,57%
Sí más de 5 veces	6	5,22%
Otro	1	0,87%
TOTAL	115	100,00%

Tabla P58.3. Número de empresas de 10 a 49 trabajadores que han sancionado en alguna ocasión a algún trabajador por incumplimiento de las medidas de seguridad que debe adoptar

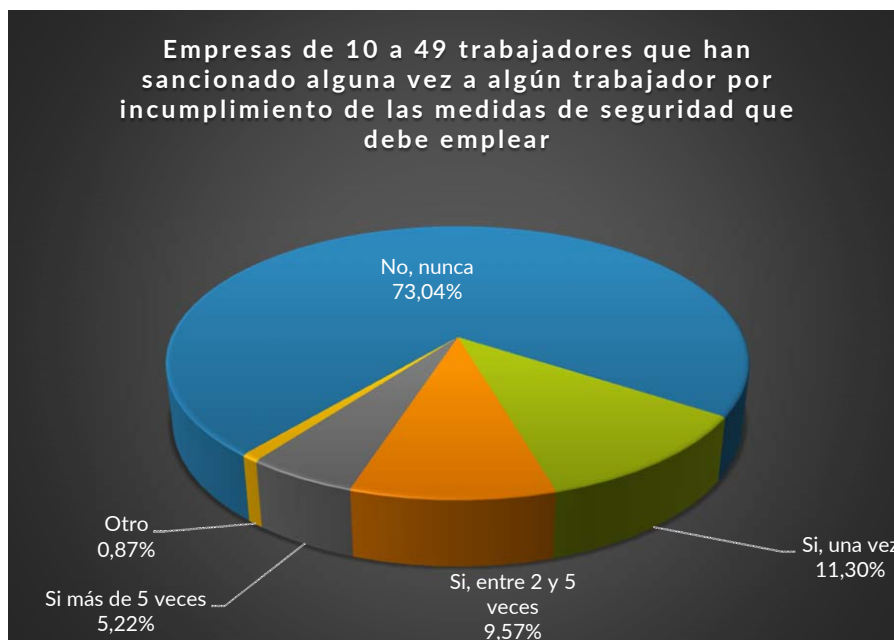


Gráfico P58.3. Número de empresas de 10 a 49 trabajadores que han sancionado en alguna ocasión a algún trabajador por incumplimiento de las medidas de seguridad que debe adoptar

Empresas entre cincuenta (50) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores

En este estrato empresarial el 48,57% de las empresas han sancionado en algún momento a algún trabajador por su incumplimiento con las medidas de prevención impuestas durante la realización del trabajo, superando al 45,71% de las que no lo han hecho. Porcentajes ambos similares.

Dos empresas, el 5,71%, han señalado que desconocen el dato.

	Respuestas	%
No, nunca	16	45,71%
Sí, una vez	4	11,43%
Sí, entre 2 y 5 veces	8	22,86%
Sí más de 5 veces	5	14,29%
Otro	2	5,71%
TOTAL	115	100,00%

Tabla P58.4. Número de empresas de 50 a 249 trabajadores que han sancionado en alguna ocasión a algún trabajador por incumplimiento de las medidas de seguridad que debe adoptar

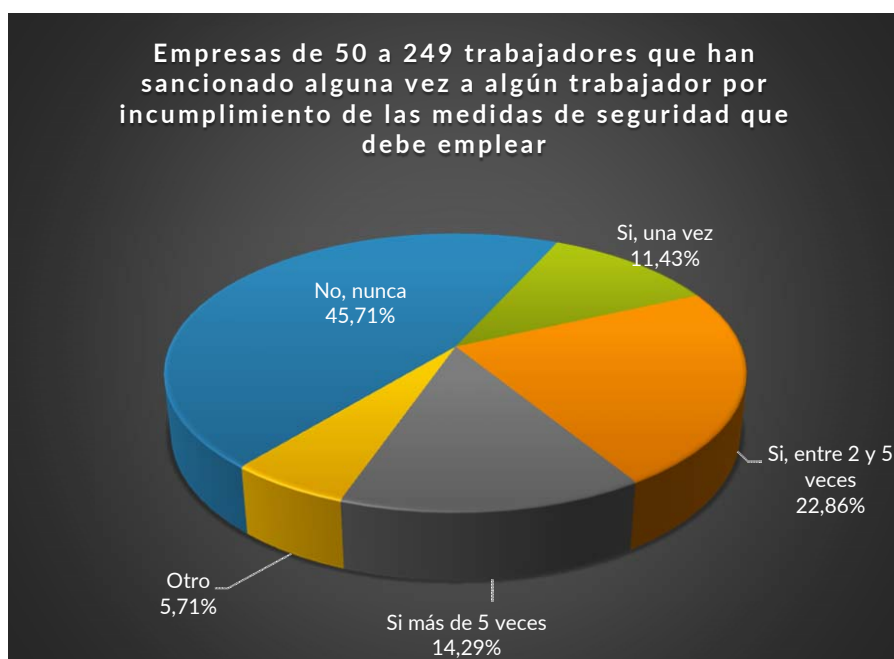


Gráfico P58.4. Número de empresas de 50 a 249 trabajadores que han sancionado en alguna ocasión a algún trabajador por incumplimiento de las medidas de seguridad que debe adoptar

Empresas de más de doscientos cincuenta (250) trabajadores

En este estrato el 50% de las empresas han sancionado en algún momento a algún trabajador frente a un 25% que no lo ha hecho nunca.

Otro 25% ha señalado que desconoce el dato, que ha notificado incumplimientos en materia preventiva, o bien que no es función del encuestado.

	Respuestas	%
No, nunca	4	25,00%
Sí, una vez	2	12,50%
Sí, entre 2 y 5 veces	3	18,75%
Sí más de 5 veces	4	18,75%
Otro	3	25,00%
TOTAL	16	100,00%

Tabla P58.5. Número de empresas de más de 250 trabajadores que han sancionado en alguna ocasión a algún trabajador por incumplimiento de las medidas de seguridad que debe adoptar



Gráfico P58.5. Número de empresas de más de 250 trabajadores que han sancionado en alguna ocasión a algún trabajador por incumplimiento de las medidas de seguridad que debe adoptar

Preguntas 59

Según su opinión. Respecto a la documentación generada en materia de prevención de riesgos laborales por su servicio de prevención propio o ajeno ¿cómo la considera?

Cuando esta cuestión se analiza con la participación de las 316 empresas que ha intervenido en este estudio, ninguna de las distintas opciones planteadas ha superado el 40% de selección. La opción con mayor representación ha obtenido un 37,97% y la que menos, sin considerar el apartado de “otros”, un 5,06%.

Solo el 32,59% de las empresas consideran que la documentación que generan los servicios de prevención es útil para evitar accidentes.

	Respuestas	%
Es efectiva, la utilizamos constantemente y nos ayuda a evitar accidentes de trabajo	103	32,59%
Disponemos de ella y se consulta esporádicamente para ver si están contempladas todas las actividades y las medidas preventivas	120	37,97%
Considero que es demasiada documentación que no aporta nada a la seguridad y salud y evitar accidente en los trabajadores	50	15,82%
La documentación está en soporte papel e informática y solo la utilizamos cuando nos cita la inspección de trabajo o el cliente que contrata	70	22,15%
La documentación es demasiado densa, difícil de manejar y no se entiende	32	10,13%
Considero que la documentación es un cumplimiento legal que solo sirve para evitar multas	49	15,51%
La documentación elaborada por el servicio de prevención desde que se recibió se guardó y no se ha utilizado nunca	16	5,06%
Otro	17	5,38%

Tabla P59.1. Opinión que tienen las empresas sobre la documentación que generan los servicios de prevención

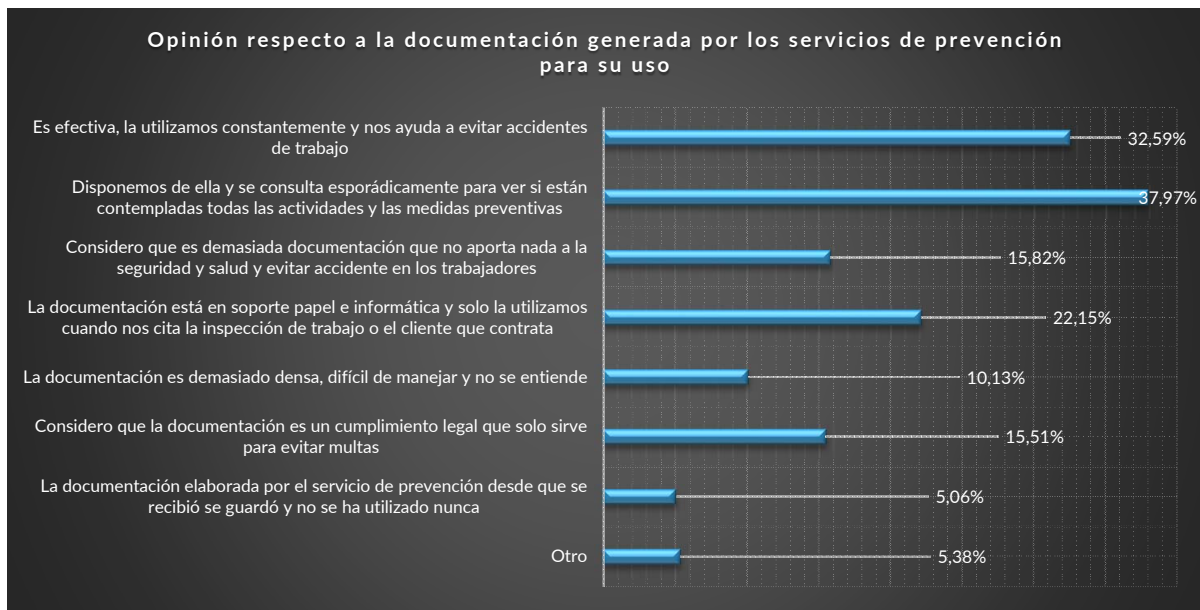


Gráfico P59.1. Opinión que tienen las empresas sobre la documentación que generan los servicios de prevención

Empresas entre uno (1) y nueve (9) trabajadores

Las opciones que han seleccionados los entrevistados en ningún caso supera ninguna de ellas el 40%. Con un 33,33% la más seleccionada corresponde a la opción donde la empresa dispone de la documentación, se consulta esporádicamente. En segundo lugar, con un 28,67%, que solo la utilizan cuando la inspección la reclama. La sigue la opción donde la empresa indica que se genera demasiada documentación y que no aporta nada para evitar los accidentes.

No es hasta la tercera opción donde el 26% de las empresas han marcado que la utilizan constantemente y ayudan a evitar accidentes.

Un 11,33% de las respuestas afirman que la documentación es demasiado densa y difícil de entender y un 20% opina que solo sirve para evitar multas.

En el apartado de “otros” seis empresas realizan comentarios que no apoyan tácitamente la documentación de PRL de las empresas.

	Respuestas	%
Es efectiva, la utilizamos constantemente y nos ayuda a evitar accidentes de trabajo	39	26,00%
Disponemos de ella y se consulta esporádicamente para ver si están contempladas todas las actividades y las medidas preventivas	50	33,33%
Considero que es demasiada documentación que no aporta nada a la seguridad y salud y evitar accidente en los trabajadores	25	16,67%
La documentación está en soporte papel e informática y solo la utilizamos cuando nos cita la inspección de trabajo o el cliente que contrata	43	28,67%
La documentación es demasiado densa, difícil de manejar y no se entiende	17	11,33%
Considero que la documentación es un cumplimiento legal que solo sirve para evitar multas	30	20,00%
La documentación elaborada por el servicio de prevención desde que se recibió se guardó y no se ha utilizado nunca	12	8,00%
Otro	6	4,00%

Tabla P59.2. Opinión que tienen las empresas de 1 a 9 trabajadores sobre la documentación que generan los servicios de prevención

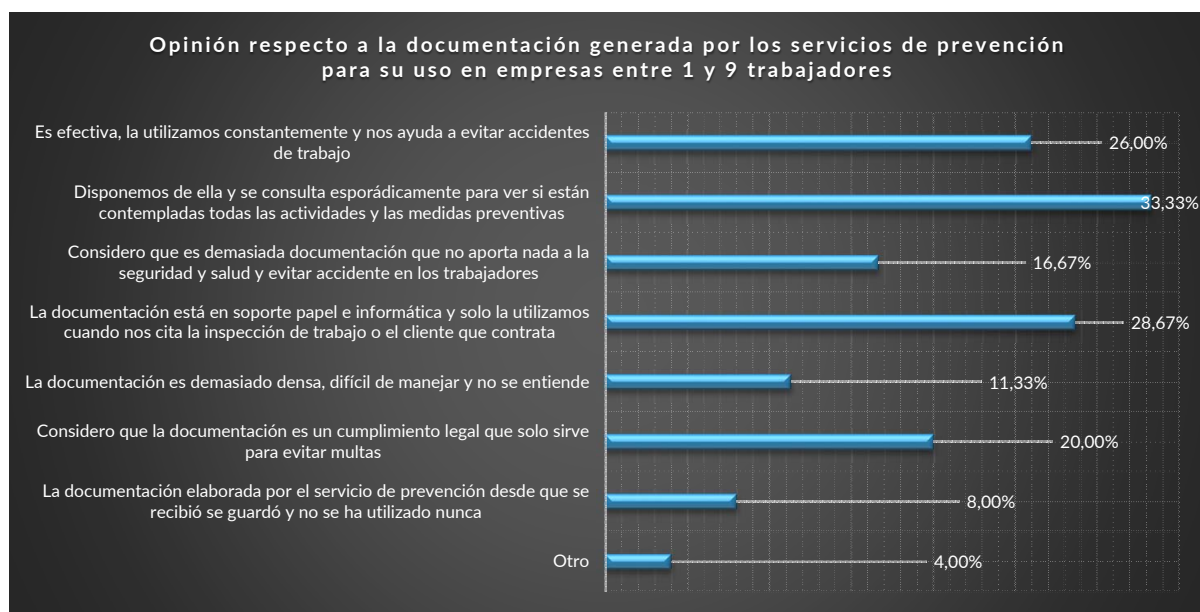


Gráfico P59.2. Opinión que tienen las empresas de 1 a 9 trabajadores sobre la documentación que generan los servicios de prevención

Empresas entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores

Con respecto al anterior estrato analizado se observa cierta mejoría en la consideración que se tiene de la documentación de PRL que generan los servicios de prevención. El 28,70% han señalado que la documentación en PRL proporcionada por su servicio de prevención es efectiva, la usa y les ayuda a evitar accidentes de trabajo.

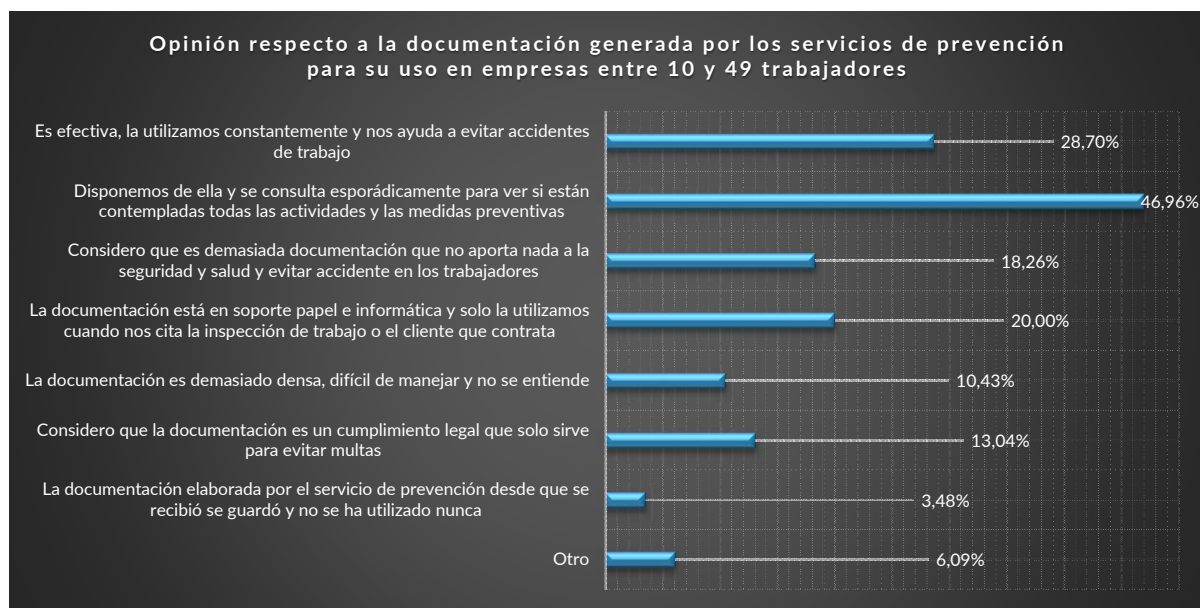
En este grupo de empresas analizadas el 46,96% señala que disponen de ella y que es consultada esporádicamente para ver si están contempladas todas las actividades y medidas preventivas.

Siguen existiendo un número importante de empresas que opina que la documentación que se genera por los servicios de prevención no aporta lo necesario para evitar accidentes laborales.

En el apartado “otros” 7 empresas han comentado aspectos negativos de los servicios de prevención y la documentación que le aportan a la empresa.

	Respuestas	%
Es efectiva, la utilizamos constantemente y nos ayuda a evitar accidentes de trabajo	33	28,70%
Disponemos de ella y se consulta esporádicamente para ver si están contempladas todas las actividades y las medidas preventivas	54	46,96%
Considero que es demasiada documentación que no aporta nada a la seguridad y salud y evitar accidente en los trabajadores	21	18,26%
La documentación está en soporte papel e informática y solo la utilizamos cuando nos cita la inspección de trabajo o el cliente que contrata	23	20,00%
La documentación es demasiado densa, difícil de manejar y no se entiende	12	10,43%
Considero que la documentación es un cumplimiento legal que solo sirve para evitar multas	15	13,04%
La documentación elaborada por el servicio de prevención desde que se recibió se guardó y no se ha utilizado nunca	4	3,48%
Otro	7	6,09%

Tabla P59.3 Opinión que tienen las empresas de 10 a 49 trabajadores sobre la documentación que generan los servicios de prevención



365

Gráfico P59.3 Opinión que tienen las empresas de 10 a 49 trabajadores sobre la documentación que generan los servicios de prevención

Empresas entre cincuenta (50) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores

Es en este estrato empresarial donde el entrevistado le da más valor a la documentación generada por la empresa. El 45,71% de ha señalado que la consideran efectiva para evitar accidentes. Un 37,14% marca la consulta periódicamente. Pero aún existen porcentajes de empresas que le otorgan poco valor al aporte de los servicios de prevención en el aspecto documental.

	Respuestas	%
Es efectiva, la utilizamos constantemente y nos ayuda a evitar accidentes de trabajo	16	45,71%
Disponemos de ella y se consulta esporádicamente para ver si están contempladas todas las actividades y las medidas preventivas	13	37,14%
Considero que es demasiada documentación que no aporta nada a la seguridad y salud y evitar accidente en los trabajadores	4	11,43%
La documentación está en soporte papel e informática y solo la utilizamos cuando nos cita la inspección de trabajo o el cliente que contrata	4	11,43%
La documentación es demasiado densa, difícil de manejar y no se entiende	3	8,57%
Considero que la documentación es un cumplimiento legal que solo sirve para evitar multas	4	11,43%
La documentación elaborada por el servicio de prevención desde que se recibió se guardó y no se ha utilizado nunca	0	0,00%
Otro	2	5,71%

Tabla P59.4 Opinión que tienen las empresas de 50 a 249 trabajadores sobre la documentación que generan los servicios de prevención

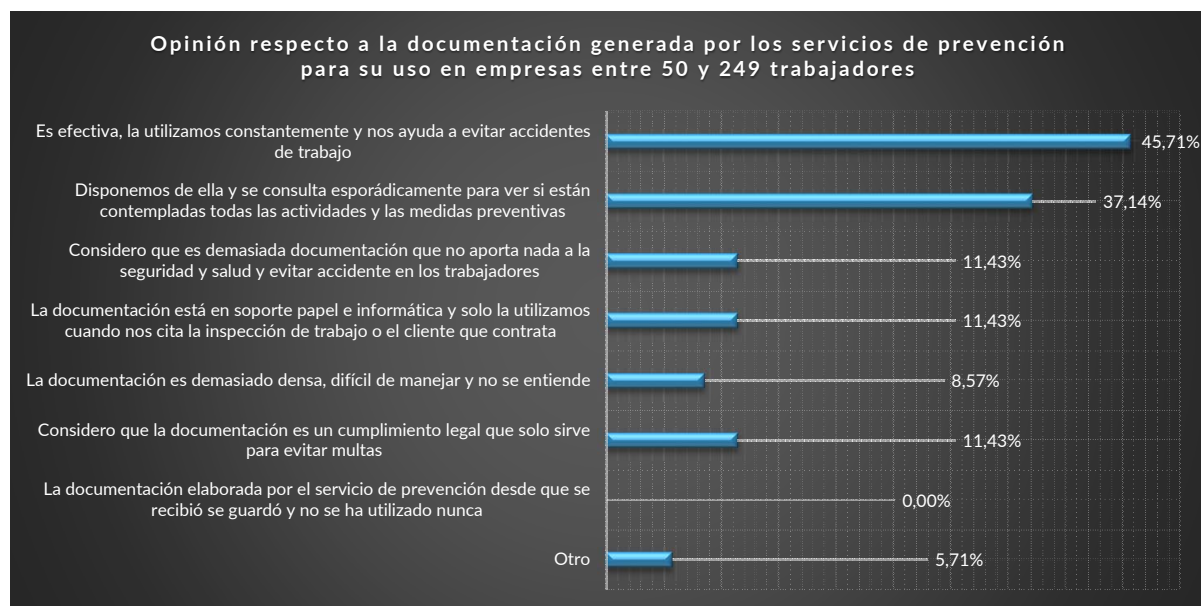


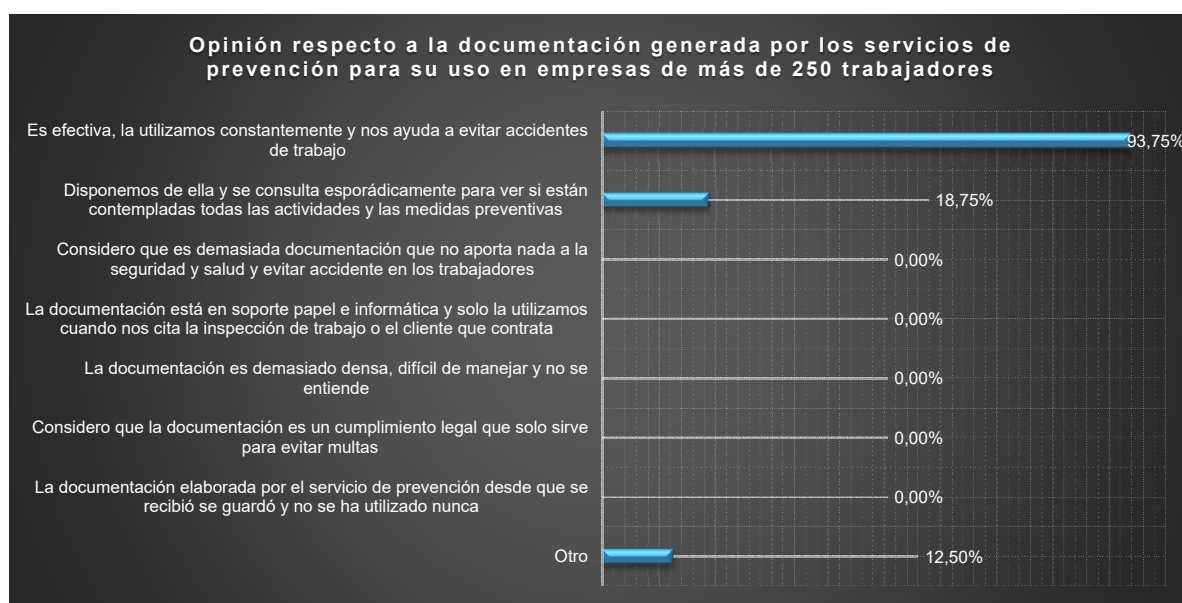
Gráfico P59.4 Opinión que tienen las empresas de 50 a 249 trabajadores sobre la documentación que generan los servicios de prevención

Empresas de más de doscientos cincuenta (250) trabajadores

A igual que el resto de respuestas, no es hasta que se llega a la gran empresa, donde el 93,75% de las respuestas van dirigidas hacia el lado positivo de las respuestas. Tan solo tres respuestas indican que la consulta es esporádica. No existen respuestas negativas dentro de este estrato empresarial.

	Respuestas	%
Es efectiva, la utilizamos constantemente y nos ayuda a evitar accidentes de trabajo	15	93,75%
Disponemos de ella y se consulta esporádicamente para ver si están contempladas todas las actividades y las medidas preventivas	3	18,75%
Considero que es demasiada documentación que no aporta nada a la seguridad y salud y evitar accidente en los trabajadores	0	0,00%
La documentación está en soporte papel e informática y solo la utilizamos cuando nos cita la inspección de trabajo o el cliente que contrata	0	0,00%
La documentación es demasiado densa, difícil de manejar y no se entiende	0	0,00%
Considero que la documentación es un cumplimiento legal que solo sirve para evitar multas	0	0,00%
La documentación elaborada por el servicio de prevención desde que se recibió se guardó y no se ha utilizado nunca	0	0,00%
Otro	2	12,50%

Tabla P59.5 Opinión que tienen las empresas de más de 250 trabajadores sobre la documentación que generan los servicios de prevención



367

Gráfico P59.5 Opinión que tienen las empresas de más de 250 trabajadores sobre la documentación que generan los servicios de prevención

Preguntas 60

Según su opinión ¿la empresa tiene integrada la prevención de riesgos laborales en su empresa?

Solo dos empresas se han abstenido de responder, por lo que la muestra corresponde a 314 repuestas.

En el análisis del conjunto de todas las empresas se comprueba que, en un grado elevado, consideran que tienen integrada la PRL dentro del conjunto de las empresas. Menos del 15% de los entrevistados opinan que dentro de la organización no existe integración de la PRL.

	Respuestas	%
Sí, totalmente	99	31,53%
Sí, aunque debe mejorar	132	42,04%
Se lleva a cabo pero existen dificultades	38	12,10%
Parcialmente. Se intentan cumplir las normas pero a veces no es posible	35	11,15%
No, considero que en esta empresa no está integrada la prevención de riesgos laborales	5	1,59%
Otro	5	1,59%
TOTAL	314	100,00%

Tabla P60.1. Opinión que tienen las empresas del grado de integración de la PRL dentro de su sistema de gestión

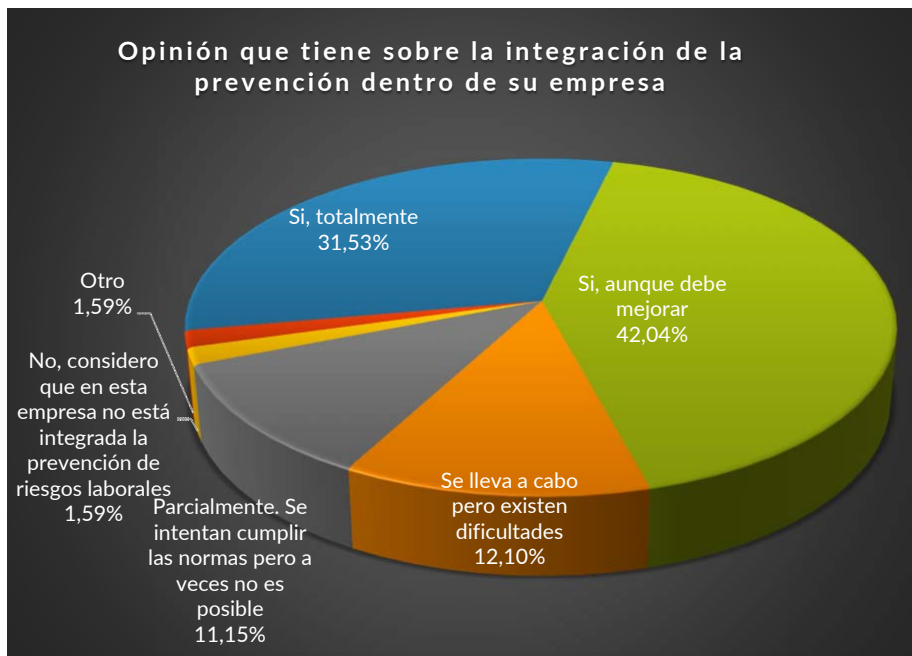


Gráfico P60.1. Opinión que tienen las empresas del grado de integración de la PRL dentro de su sistema de gestión

Empresas entre uno (1) y nueve (9) trabajadores

Las microempresas participantes opinan que la integración de la PRL se lleva a cabo dentro de su organización. La suma de las tres primeras opciones suma el 77,33% del total de las respuestas. Tan solo un 3,33% de las empresas han señalado que no lo han conseguido.

	Respuestas	%
Sí, totalmente	40	26,67%
Sí, aunque debe mejorar	55	36,67%
Se lleva a cabo pero existen dificultades	21	14,00%
Parcialmente. Se intentan cumplir las normas pero a veces no es posible	26	17,33%
No, considero que en esta empresa no está integrada la prevención de riesgos laborales	5	3,33%
Otro	3	2,00%
TOTAL	150	100,00%

Tabla P60.2. Opinión que tienen las empresas de 1 a 9 trabajadores del grado de integración de la PRL dentro de su sistema de gestión

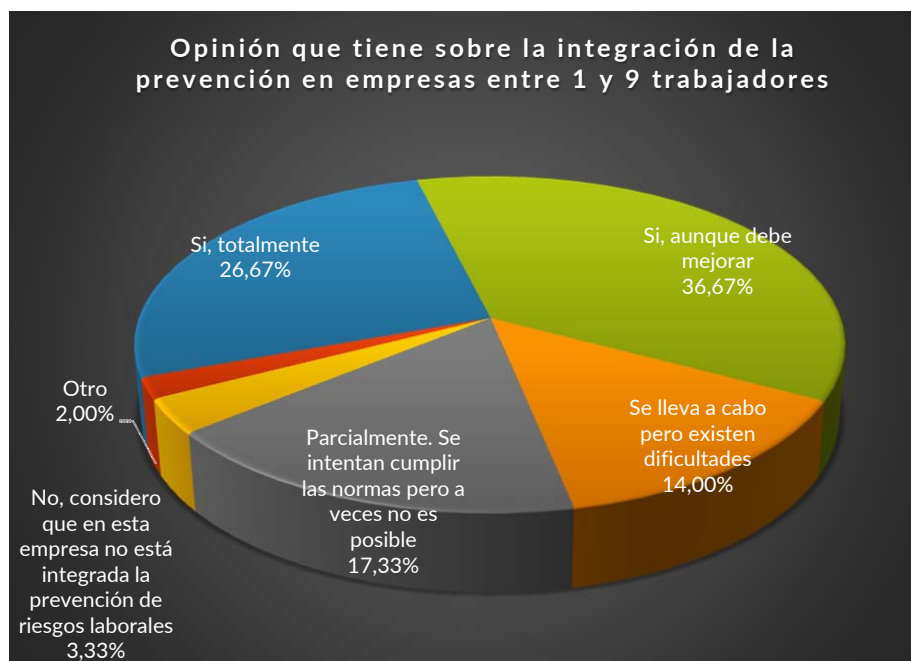


Gráfico P60.2. Opinión que tienen las empresas de 1 a 9 trabajadores del grado de integración de la PRL dentro de su sistema de gestión

Empresas entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores

Los porcentajes de empresas que opinan que la prevención dentro de su empresa está integrada aumenta. El 34,78% indica que está totalmente integrada, un 45,22% aunque también la tiene integrada debe mejorar siendo la opción mayoritaria. El resto de opciones son minoritarias.

	Respuestas	%
Sí, totalmente	40	34,78%
Sí, aunque debe mejorar	52	45,22%
Se lleva a cabo pero existen dificultades	13	11,30%
Parcialmente. Se intentan cumplir las normas pero a veces no es posible	8	6,96%
No, considero que en esta empresa no está integrada la prevención de riesgos laborales	0	0,00%
Otro	2	1,74%
TOTAL	115	100,00%

Tabla P60.3. Opinión que tienen las empresas de 10 a 49 trabajadores del grado de integración de la PRL dentro de su sistema de gestión

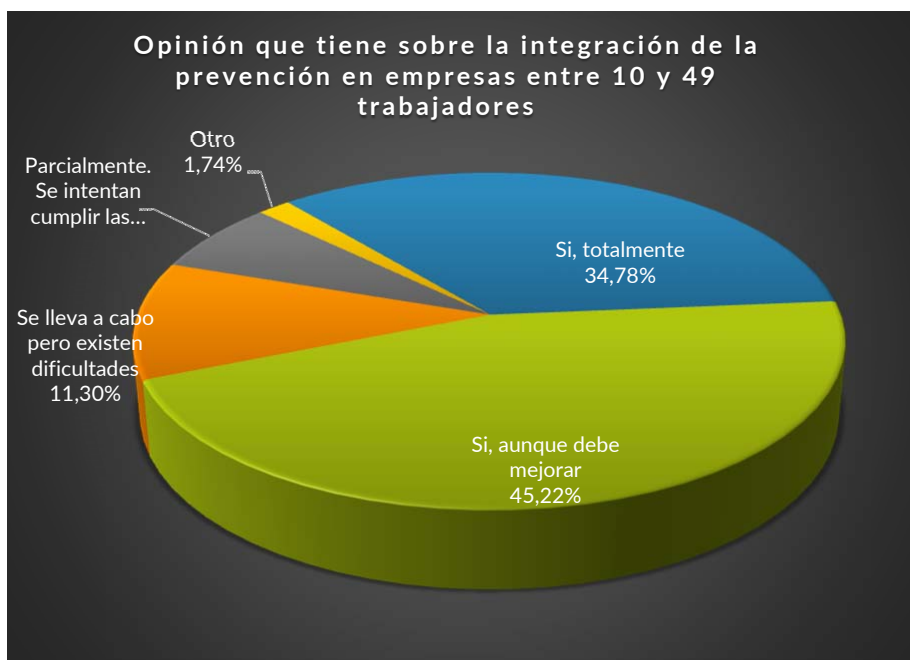


Gráfico P60.3. Opinión que tienen las empresas de 10 a 49 trabajadores del grado de integración de la PRL dentro de su sistema de gestión

Empresas entre cincuenta (50) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores

La tendencia ya observada en la pequeña empresa se mantiene en la mediana aunque los porcentajes aumentan. El 58,82% de todas las empresas han considerado que la PRL está integrada en su empresa pero que debe mejorar. La opinión positiva en esta pregunta sigue siendo mayoritaria.

	Respuestas	%
Sí, totalmente	8	23,53%
Sí, aunque debe mejorar	20	58,82%
Se lleva a cabo pero existen dificultades	4	11,76%
Parcialmente. Se intentan cumplir las normas pero a veces no es posible	1	2,94%
No, considero que en esta empresa no está integrada la prevención de riesgos laborales	0	0,00%
Otro	1	2,94%
TOTAL	34	100,00%

Tabla P60.4. Opinión que tienen las empresas de 50 a 249 trabajadores del grado de integración de la PRL dentro de su sistema de gestión

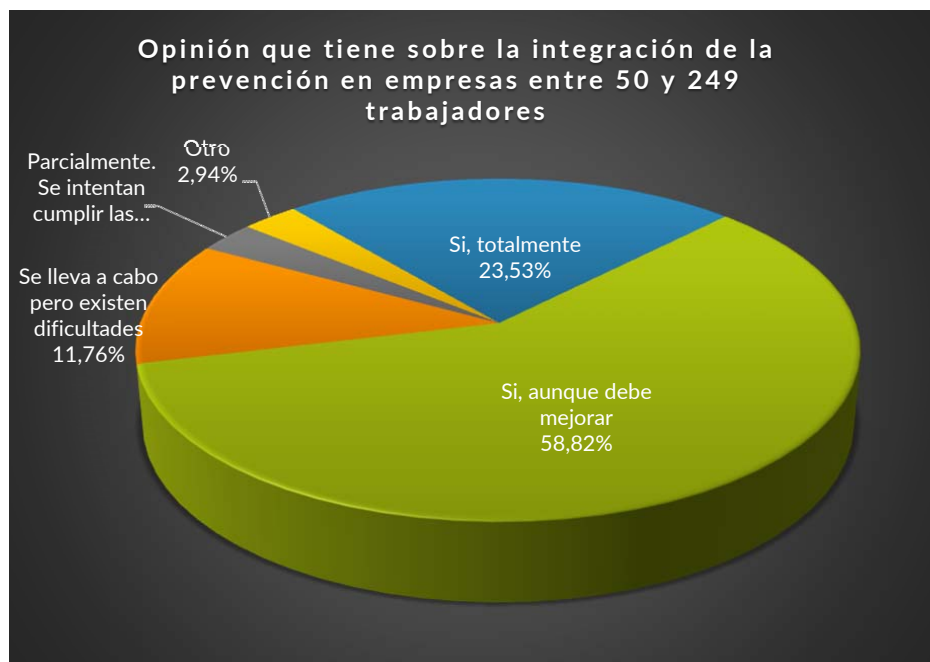


Gráfico P60.4. Opinión que tienen las empresas de 50 a 249 trabajadores del grado de integración de la PRL dentro de su sistema de gestión

Empresas de más de doscientos cincuenta (250) trabajadores

En las grandes empresas todas las opiniones son favorables. El 68,75% señala que está totalmente integrada y tan solo el resto opina que aun estando integrada debe mejorar.

	Respuestas	%
Sí, totalmente	11	68,75%
Sí, aunque debe mejorar	5	31,25%
Se lleva a cabo pero existen dificultades	0	0,00%
Parcialmente. Se intentan cumplir las normas pero a veces no es posible	0	0,00%
No, considero que en esta empresa no está integrada la prevención de riesgos laborales	0	0,00%
Otro	0	0,00%
TOTAL	16	100,00%

Tabla P60.5. Opinión que tienen las empresas de más de 250 trabajadores del grado de integración de la PRL dentro de su sistema de gestión

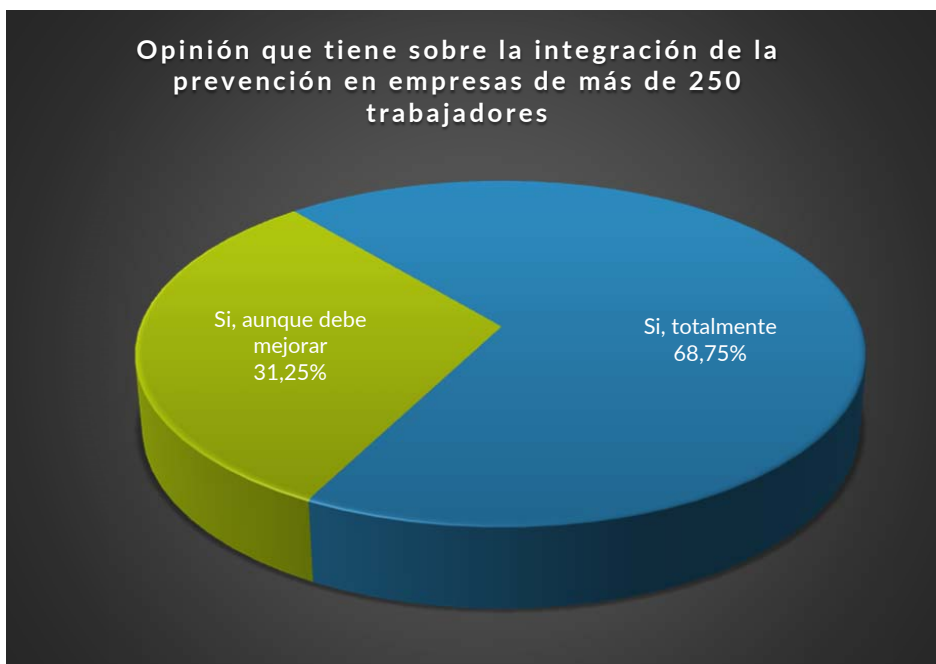



Gráfico P60.5. Opinión que tienen las empresas de más de 250 trabajadores del grado de integración de la PRL dentro de su sistema de gestión



Analisis de las preguntas
relacionadas con los sistemas de
gestión que tienen implantado las
empresas

11. ANÁLISIS DE LAS PREGUNTAS RELACIONADAS CON LOS SISTEMAS DE GESTIÓN QUE TIENEN IMPLANTADO LAS EMPRESAS

En este apartado se analizarán aquellas preguntas donde las empresas indican que sí disponen de un sistema de gestión, bajo que norma y si dicho sistema lo tienen integrado. Por lo que se tendrán en cuenta las preguntas de la 46 a la 51, analizándose por parejas en función de los sistemas que tengan implantados:

- Sistema de gestión de la calidad.
- Sistema de gestión del medioambiente.
- Sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales o seguridad y salud.

En función a estos resultados, se obtendrán conclusiones que aportarán conocimiento sobre el estado actual de las empresas del sector de la construcción en España, en relación a la implantación de los sistemas de gestión.

11.1. ANÁLISIS DE LAS PREGUNTAS 46 Y 47

¿Qué norma ha seguido para la implantación de un sistema de gestión de la calidad en su empresa? y ¿Está certificada la empresa en ese sistema de gestión de la calidad?

En este bloque correspondiente a los sistemas de gestión se analizarán sólo las 136 empresas que contestaron afirmativamente a la pregunta 45.

375

Atendiendo a las respuestas dadas por los encuestados, se determina que la norma más utilizada es la norma ISO 9001 con un 86,76% de los resultados. Sólo tres empresas han indicado que siguen el sistema de calidad EFQM y otras seis tienen implementado otro sistema diferente a los expuestos en la pregunta.

Cuatro de las respuestas indican que no tienen implementado ningún sistema de gestión de la calidad pero pueden tener otros sistemas de seguridad, medioambiente o cualquier otro. Y otras cinco empresas han indicado que no saben o no contestan a esta pregunta.

Las respuestas de la opción de "otro" se analizará más adelante cuando se realice el desglose por tamaño de empresa.

	Respuestas	%
ISO 9001	118	86,76%
EFQM	3	2,21%
No tengo un sistema de gestión de la calidad	4	2,94%
Ns/Nc	5	3,68%
Otro	6	4,41%
TOTAL	136	100,00%

Tabla P46.1. Norma que utiliza la empresa para implantar su sistema de gestión de la calidad

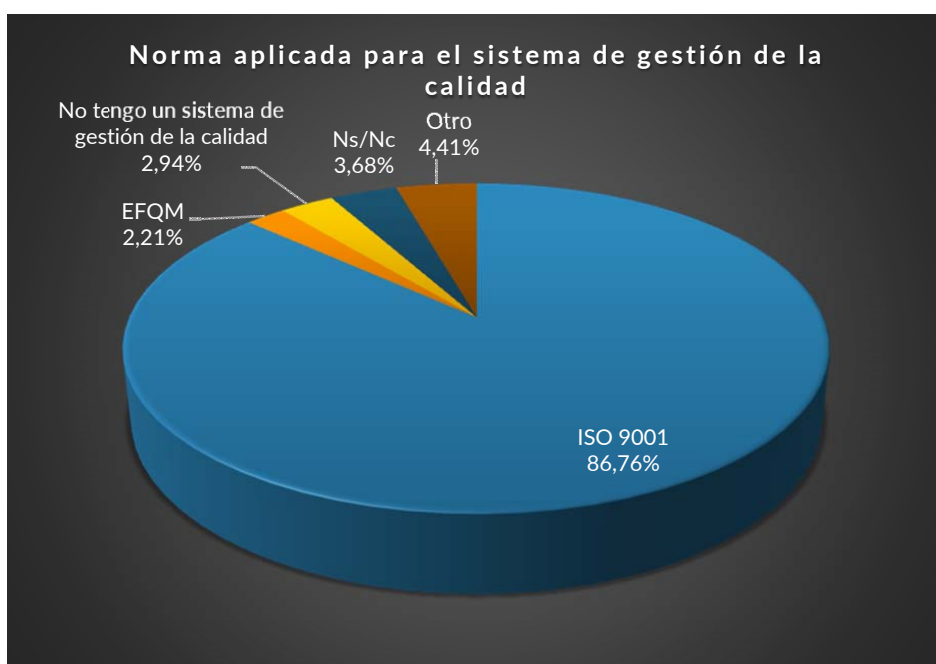


Gráfico P46.1. Norma que utiliza la empresa para implantar su sistema de gestión de la calidad

Atendiendo a la pregunta 47, de las 136 empresas 132 son las que pueden participar en este análisis. De las respuestas obtenidas, 111 están certificadas según la norma que han seguido, lo que supone el 83,46% del total, frente a tan solo una que no está certificada. El 8,27% indican que están en proceso de certificarse y tan solo una empresa no lo sabe o no contesta.

	Respuestas	%
Sí	111	83,46%
No	1	0,75%
En proceso	11	8,27%
La empresa ha estado certificada pero no ha continuado	9	6,77%
Ns/Nc	1	0,75%
Otro	0	0,00%
TOTAL	133	100,00%

Tabla P47.1. Número de empresas que están certificadas en el sistema de gestión de la calidad que tienen implantado

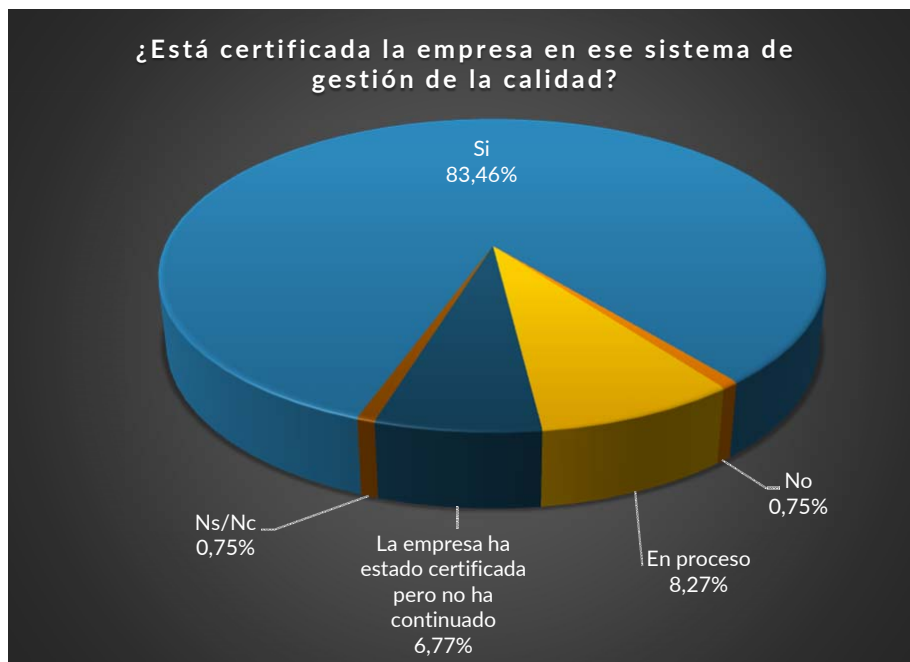


Gráfico P47.1. Número de empresas que están certificadas en el sistema de gestión de la calidad que tienen implantado

Empresas entre uno (1) y nueve (9) trabajadores

Cuando se realiza este análisis en las microempresas se obtiene que solo 24 empresas disponen de este sistema de gestión. De todas ellas el 70,83% siguen la norma ISO9001 para la implantación de su sistema de gestión de la calidad. Otras dos no responden a esta pregunta y en igual número indican que no tienen implantado un sistema de gestión de la calidad, pero que tienen otro de los referenciados en la anterior pregunta.

En el apartado de otro las empresas indican que los sistemas de gestión de la calidad que tienen implantado son servicios de evaluación de la conformidad del mercado CE dos de ellas y el sello K-21 Kalitatea en una empresa perteneciente a Euskadi. Las empresas que han indicado que disponen de un certificado de calidad no son considerados como un sistema de gestión, sino es un certificado que garantiza un producto que fabrica.

	Respuestas	%
ISO 9001	17	70,83%
EFQM	0	0,00%
No tengo un sistema de gestión de la calidad	2	8,33%
Ns/Nc	2	8,33%
Otro	3	12,50%
TOTAL	0	100,00%

Tabla P46.2. Norma que utiliza la empresa de 1 a 9 trabajadores para implantar su sistema de gestión de la calidad



Gráfico P46.2. Norma que utiliza la empresa de 1 a 9 trabajadores para implantar su sistema de gestión de la calidad

En el estudio de esta cuestión se determina que el 54,17% de las microempresas de esta muestra están certificadas según la norma que han seguido. Tres de las empresas, lo que supone un 12,50%, indican que están en proceso y solo una expone que tiene el sistema de gestión de la calidad implantado pero que no está certificado. Es de destacar que un 29,17% de estas empresas no han renovado el sello de calidad que obtuvieron.

	Respuestas	%
Sí	13	59,09%
No	1	4,55%
En proceso	2	9,09%
La empresa ha estado certificada pero no ha continuado	6	27,27%
Ns/Nc	0	0,00%
Otro	0	0,00%
TOTAL	22	100,00%

Tabla P47.2. Número de empresas de 1 a 9 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión de la calidad que tienen implantado

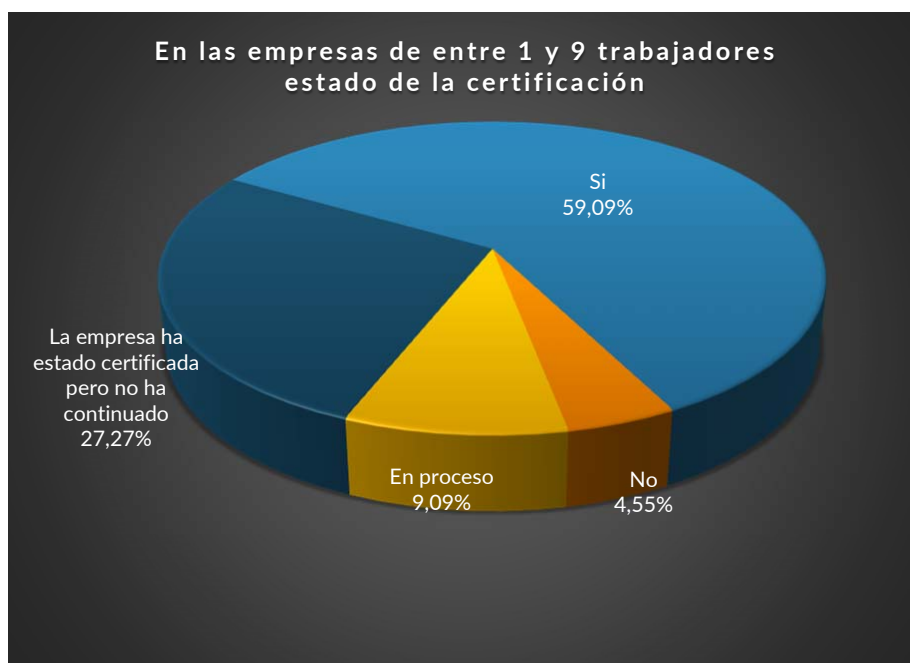


Gráfico P47.2. Número de empresas de 1 a 9 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión de la calidad que tienen implantado

Empresas entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores

La situación de las pequeñas empresas varía respecto a la microempresa. Sesenta y cinco empresas son las que participan de las 115 posibles, de las cuales un 87,69% siguen la serie de las normas ISO9000. Tres empresas disponen de un sistema de gestión EFQM y otras dos indican que tienen otros sistemas implantados. Estos otros sistemas que utilizan estas dos empresas son evaluación de la conformidad del mercado CE y Melilla Calidad.

Del total de respuestas obtenidas dos empresas de este estrato han indicado que no tienen implantado ningún sistema de gestión de la calidad, por lo que no contarán para los resultados de la pregunta 47.

	Respuestas	%
ISO 9001	57	87,69%
EFQM	3	4,62%
No tengo un sistema de gestión de la calidad	2	3,08%
Ns/Nc	1	1,54%
Otro	2	3,08%
TOTAL	65	100,00%

Tabla P46.3. Norma que utiliza la empresa de 10 a 49 trabajadores para implantar su sistema de gestión de la calidad

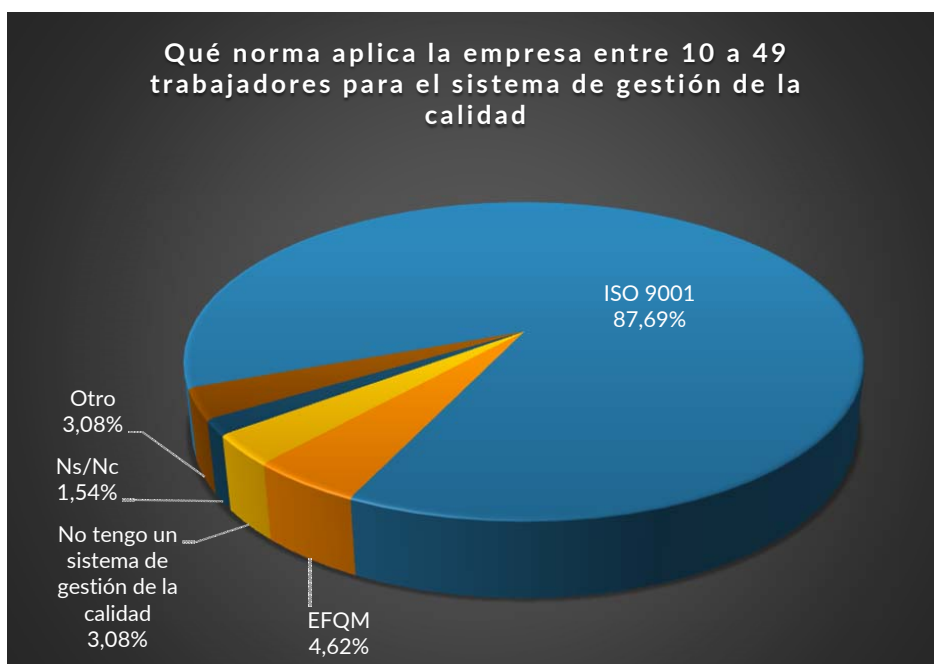


Gráfico P46.3. Norma que utiliza la empresa de 10 a 49 trabajadores para implantar su sistema de gestión de la calidad

En el análisis de los resultados obtenidos de la pregunta 47 se obtiene que 52 empresas, lo que supone un 82,54% de las respuestas, están certificadas en la norma que han seguido para la implantación del sistema de gestión de la calidad. Un 12,70% están en proceso y tres empresas han abandonado la renovación del certificado.

	Respuestas	%
Sí	52	82,54%
No	0	0,00%
En proceso	8	12,70%
La empresa ha estado certificada pero no ha continuado	3	4,76%
Ns/Nc	0	0,00%
Otro	0	0,00%
TOTAL	52	82,54%

Tabla P47.3. Número de empresas de 10 a 49 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión de la calidad que tienen implantado

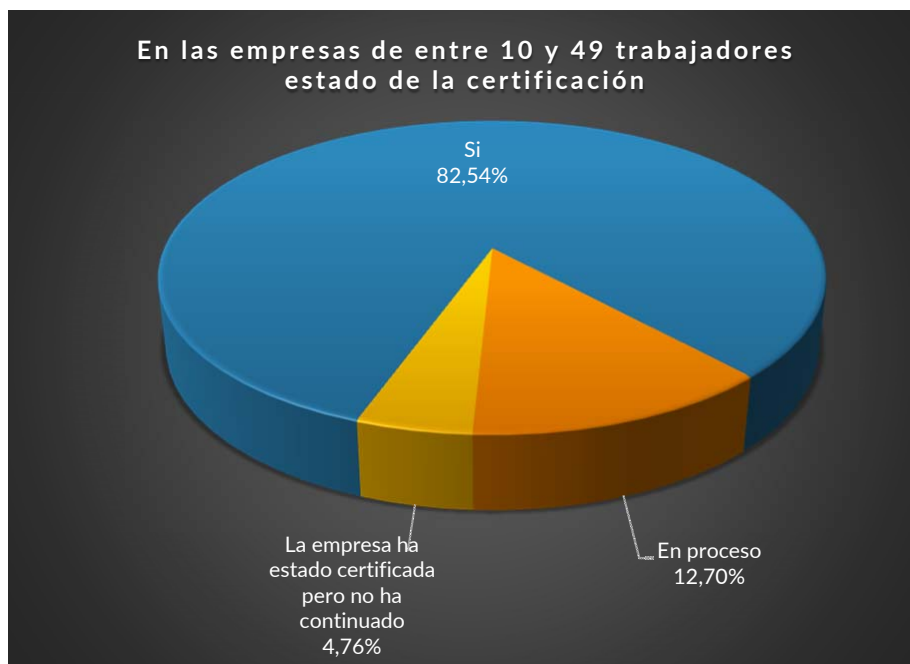


Gráfico P47.3. Número de empresas de 10 a 49 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión de la calidad que tienen implantado

Empresas entre cincuenta (50) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores

En el caso del estrato de las empresas medianas el 96,77% de ellas siguen las normas ISO9001 para la implementación de su sistema de gestión de la calidad. Tan solo un encuestado indica que desconoce la norma que sigue su organización.

	Respuestas	%
ISO 9001	30	96,77%
EFQM	0	0,00%
No tengo un sistema de gestión de la calidad	0	0,00%
Ns/Nc	1	3,23%
Otro	0	0,00%
TOTAL	31	100,00%

Tabla P46.4. Norma que utiliza la empresa de 50 a 249 trabajadores para implantar su sistema de gestión de la calidad

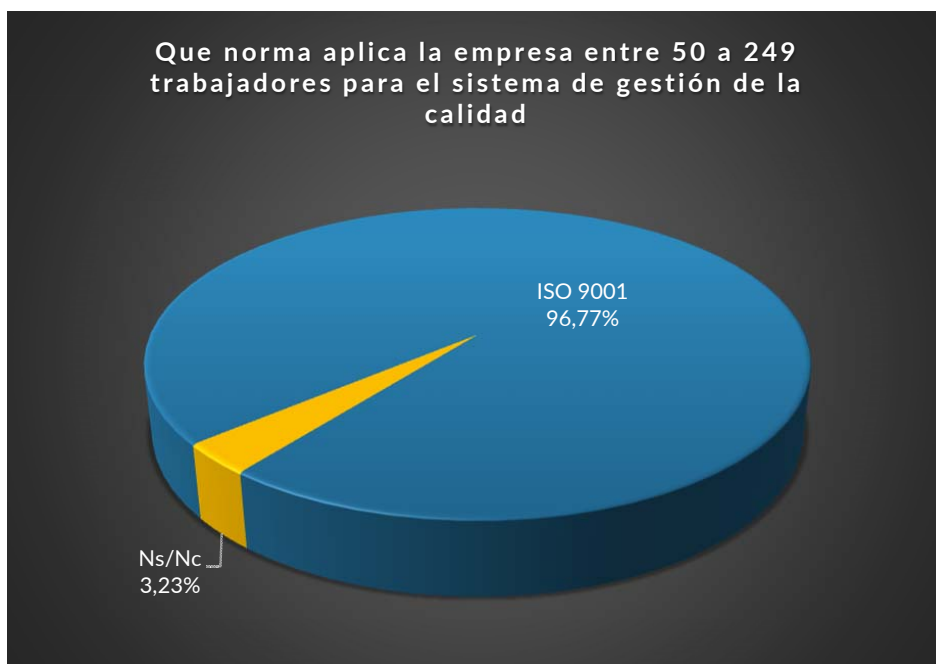


Gráfico P46.4. Norma que utiliza la empresa de 50 a 249 trabajadores para implantar su sistema de gestión de la calidad

Cuando se analiza si la organización ha decidido obtener el certificado se determina que el 100% disponen del certificado en vigor.

	Respuestas	%
Sí	30	100,00%
No	0	0,00%
En proceso	0	0,00%
La empresa ha estado certificada pero no ha continuado	0	0,00%
Ns/Nc	0	0,00%
Otro	0	0,00%
TOTAL	30	100,00%

Tabla P47.4. Número de empresas de 50 a 249 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión de la calidad que tienen implantado



Gráfico P47.4. Número de empresas de 50 a 249 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión de la calidad que tienen implantado

Empresas de más de doscientos cincuenta (250) trabajadores

Cuando las grandes empresas responden a esta cuestión el 100% de ellas responden que siguen la norma ISO9001 frente a una organización que desconoce o no contesta a la pregunta.

	Respuestas	%
ISO 9001	16	100,00%
EFQM	0	0,00%
No tengo un sistema de gestión de la calidad	0	0,00%
Ns/Nc	0	0,00%
Otro	0	0,00%
TOTAL	16	100,00%

Tabla P46.5. Norma que utiliza la empresa de más de 250 trabajadores para implantar su sistema de gestión de la calidad



Gráfico P46.5. Norma que utiliza la empresa de más de 250 trabajadores para implantar su sistema de gestión de la calidad

En cuanto a la obtención del certificado según norma, el 100% de las empresas disponen de él en vigor.

	Respuestas	%
Sí	16	100,00%
No	0	0,00%
En proceso	0	0,00%
La empresa ha estado certificada pero no ha continuado	0	0,00%
Ns/Nc	0	6,25%
Otro	0	0,00%
TOTAL	16	100,00%

Tabla P47.5. Número de empresas de más de 250 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión de la calidad que tienen implantado



Gráfico P47.5. Número de empresas de más de 250 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión de la calidad que tienen implantado

11.2. ANÁLISIS DE LAS PREGUNTAS 48 Y 49

¿Qué norma ha seguido para la implantación de un sistema de gestión del medioambiente en su empresa? y ¿Está certificada la empresa en ese sistema de gestión del medioambiente?

A igual que en el análisis anterior, se decide usar el mismo procedimiento para las preguntas 48 y 49 , es decir, juntas, al estar relacionadas.

En el caso de los sistemas de gestión medioambientales, se analizan 136 respuestas de las 316 organizaciones que participan en este estudio. De estas, el 75,74% de ellas disponen de un sistema de gestión del medioambiente basado en la norma de la serie ISO 14000. Veintinueve organizaciones indican que no disponen de ningún sistema de gestión del medioambiente, por lo que no entrarán en el análisis de la pregunta 49.

Del total de las respuestas, cuatro de ellas señalan que disponen de otro sistema de gestión. En el análisis por tamaño de empresa se estudiará esta cuestión.

	Respuestas	%
ISO 14001	103	75,74%
No tengo implantado un sistema de gestión del medioambiente	29	21,32%
Otro	4	2,94%
TOTAL	136	100,00%

Tabla P48.1. Norma que utiliza la empresa para implantar su sistema de gestión del medioambiente

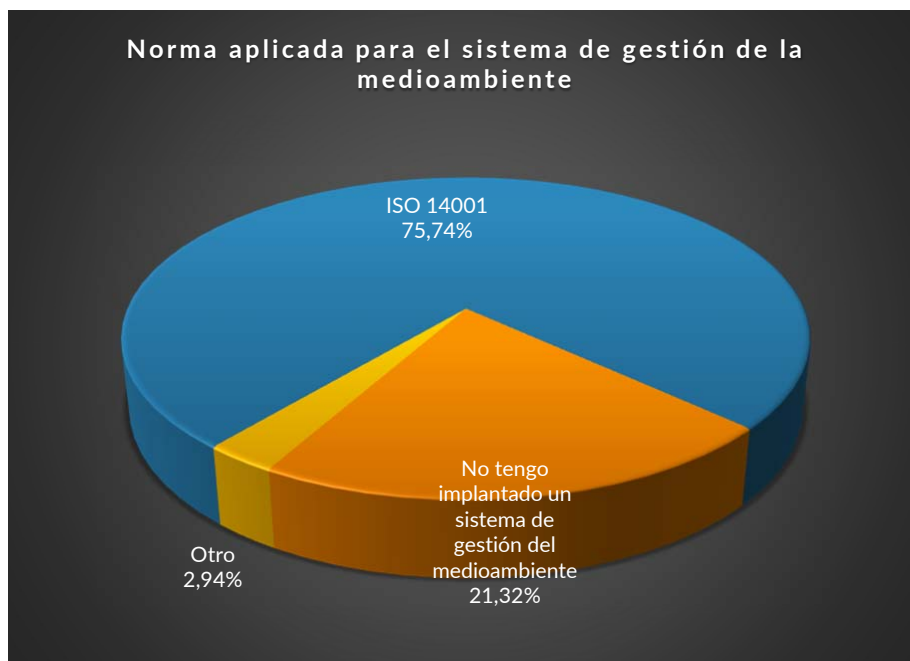


Gráfico P48.1. Norma que utiliza la empresa para implantar su sistema de gestión del medioambiente

Del total de las 107 empresas que tienen un SGMA el 82,24% están certificadas bajo la norma que han marcado en la pregunta anterior. Un 7,48% no ha continuado con el sello y un 6,54% señalan que están en proceso de certificación. Tres de las empresas aunque tienen implementado un SGMA este no ha sido certificado.

	Respuestas	%
Sí	87	63,50%
No	29	21,17%
En proceso	9	6,57%
La empresa ha estado certificada pero no ha continuado	8	5,84%
Ns/Nc	3	2,19%
Otro	1	0,73%
TOTAL	137	100,00%

Tabla P49.1. Número de empresas que están certificadas en el sistema de gestión del medioambiente que tienen implantado



Gráfico P49.1. Número de empresas que están certificadas en el sistema de gestión del medioambiente que tienen implantado

Empresas entre uno (1) y nueve (9) trabajadores

En el estrato de las microempresas solo 18 empresas indican que tienen implantado un SGMA. El 70,83% de ellas lo hacen bajo las series de la norma ISO 14000 mientras que en el apartado otrom una empresa ha indicado que sigue el sistema de certificación forestal PEFC.

	Respuestas	%
ISO 14001	17	70,83%
No tengo implantado un sistema de gestión del medioambiente	6	25,00%
Otro	1	4,17%
TOTAL	24	100,00%

Tabla P48.2. Norma que utiliza la empresa de 1 a 9 trabajadores para implantar su sistema de gestión del medioambiente

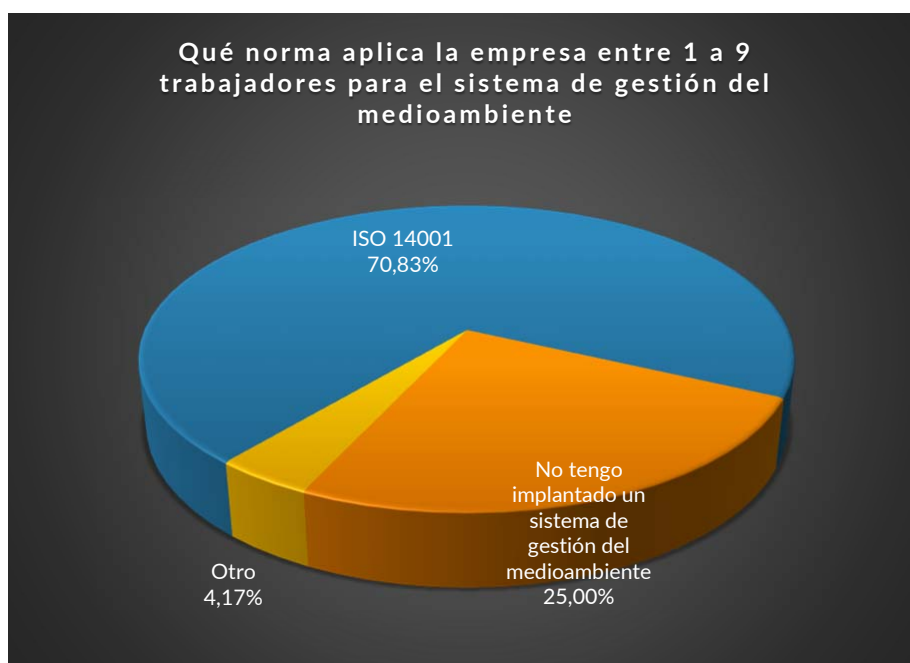


Gráfico P48.2. Norma que utiliza la empresa de 1 a 9 trabajadores para implantar su sistema de gestión del medioambiente

388

De las 18 empresas que indican que tienen implantado un SGMA el 66,67% tienen el certificado en vigor mientras que una empresa no está certificada y otra se encuentra en proceso. El 22,22% de las respuestas han dejado de mantener el sello de la certificadora.

	Respuestas	%
Sí	12	66,67%
No	1	5,56%
En proceso	1	5,56%
La empresa ha estado certificada pero no ha continuado	4	22,22%
Ns/Nc	0	0,00%
Otro	0	0,00%
TOTAL	18	100,00%

Tabla P49.2. Número de empresas de 1 a 9 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión del medioambiente que tienen implantado

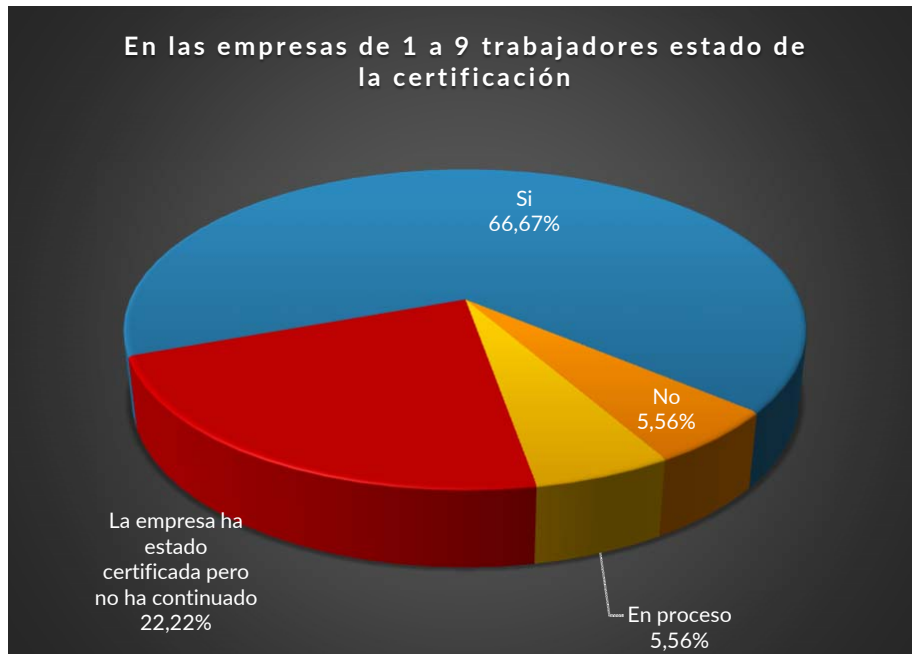


Gráfico P49.2. Número de empresas de 1 a 9 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión del medioambiente que tienen implantado

Empresas entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores

El 66,15% de las pequeñas empresas siguen la serie de la norma ISO 14000, otras dos empresas marcan en la opción de otros que sigue otra norma en su SGMA. Los comentarios del apartado de otros no se pueden tener en cuenta en el resultado de la tabla ya que no corresponden a SGMA.

El 30,77% de las respuestas de este estrato indican que no tienen este sistema de gestión implantado.

	Respuestas	%
ISO 14001	43	66,15%
No tengo implantado un sistema de gestión del medioambiente	20	30,77%
Otro	2	3,08%
TOTAL	65	100,00%

Tabla P48.3. Norma que utiliza la empresa de 10 a 49 trabajadores para implantar su sistema de gestión del medioambiente

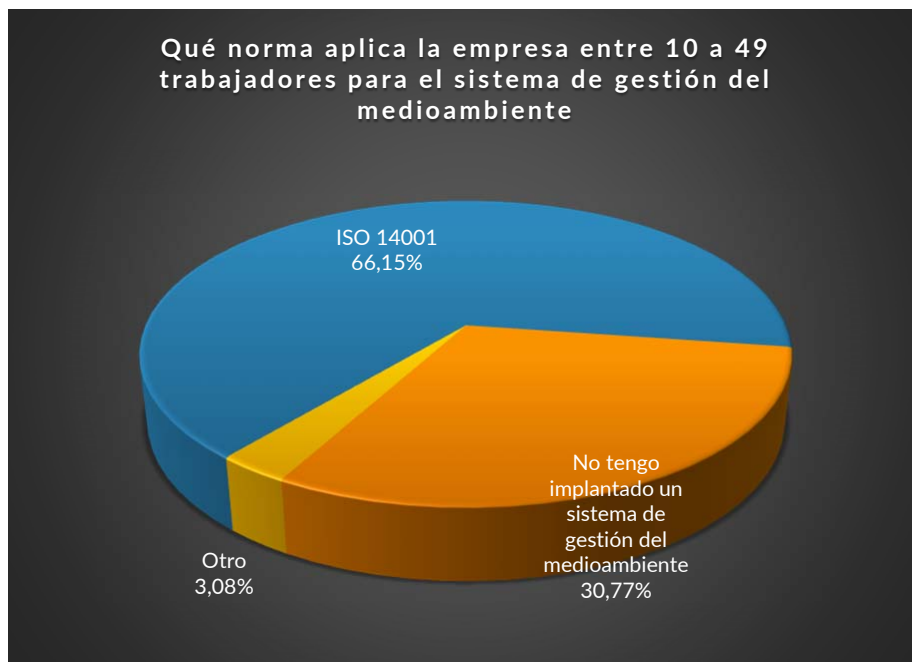


Gráfico P48.3. Norma que utiliza la empresa de 10 a 49 trabajadores para implantar su sistema de gestión del medioambiente

De los 43 resultados obtenidos todos ellos siguen la norma ISO 14001 para la implantación del sistema. Del total de las empresas el 76,74% está certificada actualmente, tan solo una empresa no lo tiene y seis de ellas están en proceso de obtención. Otras tres empresas han desistido de seguir renovando la certificación.

	Respuestas	%
Sí	33	76,74%
No	1	2,33%
En proceso	6	13,95%
La empresa ha estado certificada pero no ha continuado	3	6,98%
Ns/Nc	0	0,00%
Otro	0	0,00%
TOTAL	43	100,00%

Tabla P49.3. Número de empresas de 10 a 49 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión del medioambiente que tienen implantado

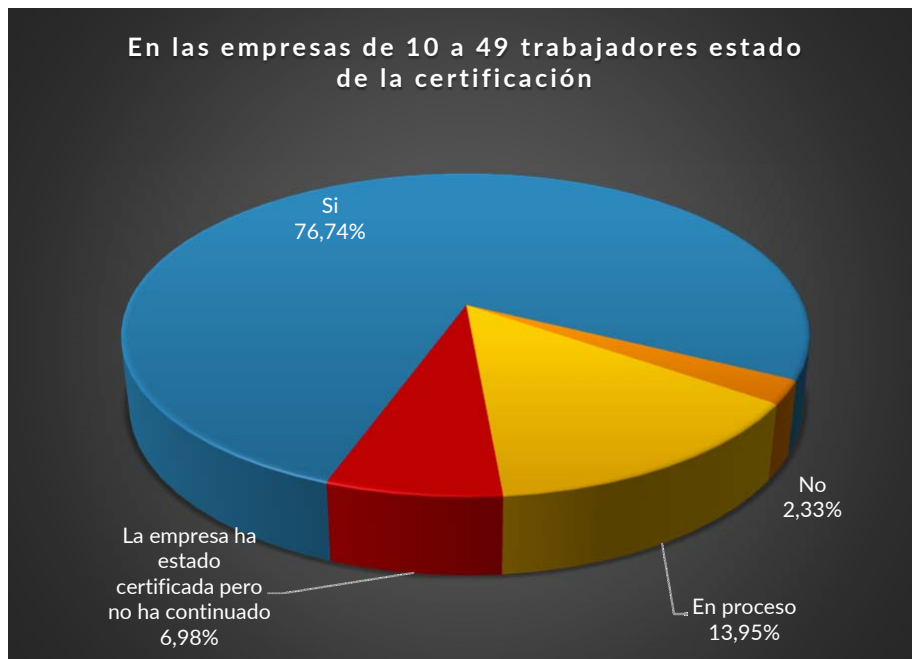


Gráfico P49.3. Número de empresas de 10 a 49 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión del medioambiente que tienen implantado

Empresas entre cincuenta (50) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores

En las medianas empresas el 90,32% de las que tienen implantado un sistema de gestión lo tiene también implantado respecto al medioambiente. De las 31 empresas que responden a esta pregunta tan solo tres de ellas no lo tiene.

	Respuestas	%
ISO 14001	28	90,32%
No tengo implantado un sistema de gestión del medioambiente	3	9,68%
Otro	0	0,00%
TOTAL	31	100,00%

Tabla P48.4. Norma que utiliza la empresa de 50 a 249 trabajadores para implantar su sistema de gestión del medioambiente

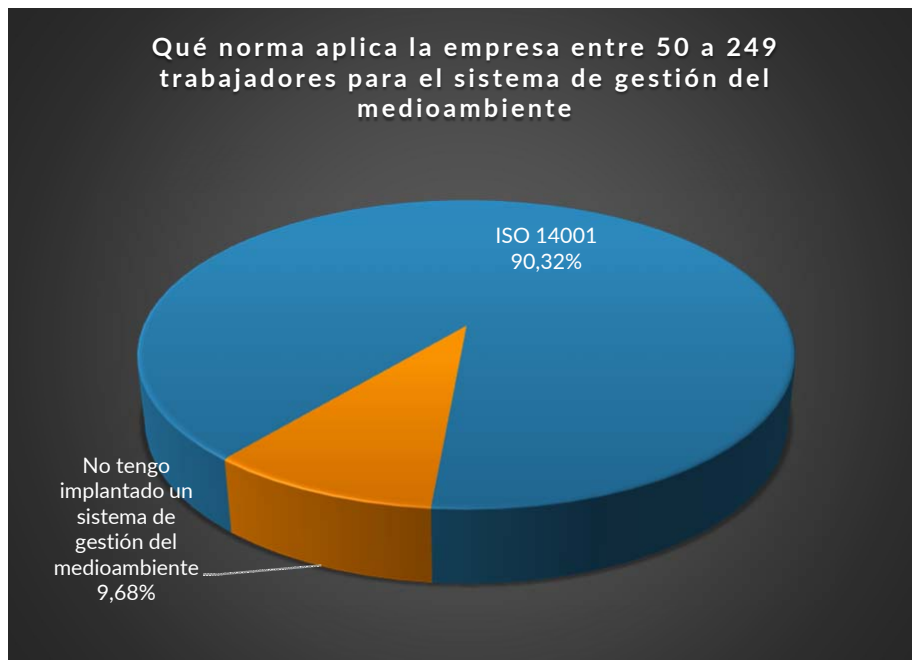


Gráfico P48.4. Norma que utiliza la empresa de 50 a 249 trabajadores para implantar su sistema de gestión del medioambiente

De las 28 respuestas el 96,43% dispone del certificado por empresa acreditada. Tan solo una de las respuestas indican que no ha continuado con la obtención del certificado.

	Respuestas	%
Sí	27	96,43%
No	0	0,00%
En proceso	0	0,00%
La empresa ha estado certificada pero no ha continuado	1	3,57%
Ns/Nc	0	0,00%
Otro	0	0,00%
TOTAL	28	100,00%

Tabla P49.4. Número de empresas de 50 a 249 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión del medioambiente que tienen implantado

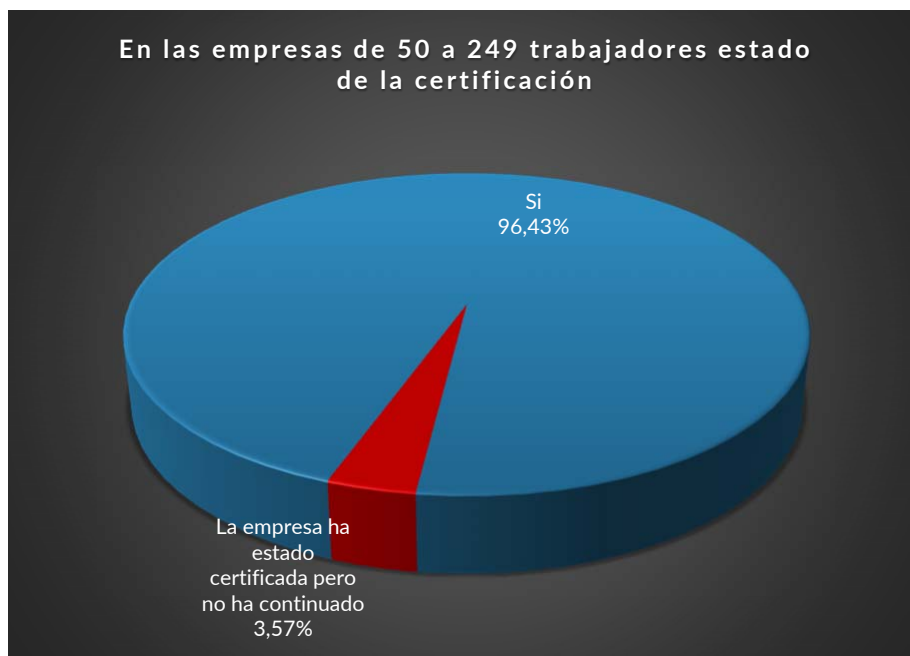


Gráfico P49.4. Número de empresas de 50 a 249 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión del medioambiente que tienen implantado

Empresas de más de doscientos cincuenta (250) trabajadores

En las empresas de más de 250 trabajadores el resultado es evidente y sigue la misma tendencia que en los sistemas de gestión de la calidad. El 100% de las empresas tienen implantado un SGMA basado en la serie de las ISO 14000.

	Respuestas	%
ISO 14001	16	100,00%
No tengo implantado un sistema de gestión del medioambiente	0	0,00%
Otro	0	0,00%
TOTAL	16	100,00%

Tabla P48.5. Norma que utiliza la empresa de más de 250 trabajadores para implantar su sistema de gestión del medioambiente

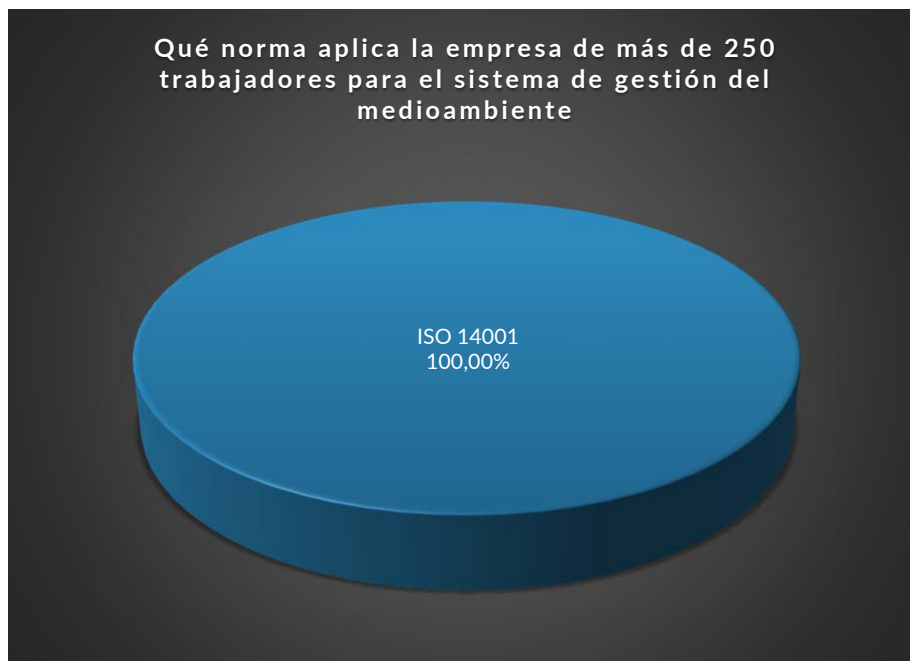


Gráfico P48.5. Norma que utiliza la empresa de más de 250 trabajadores para implantar su sistema de gestión del medioambiente

Resultado análogo es el de la certificación teniendo el 100% de ellas el certificado.

	Respuestas	%
Sí	16	100,00%
No	0	0,00%
En proceso	0	0,00%
La empresa ha estado certificada pero no ha continuado	0	0,00%
Ns/Nc	0	0,00%
Otro	0	0,00%
TOTAL	16	100,00%

Tabla P49.5. Número de empresas de más de 250 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión del medioambiente que tienen implantado



Gráfico P49.5. Número de empresas de más de 250 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión del medioambiente que tienen implantado

11.3. ANÁLISIS DE LAS PREGUNTAS 50 Y 51

¿Qué norma ha seguido para la implantación de un sistema de gestión la seguridad y salud en el trabajo? y ¿Está certificada la empresa en ese sistema de gestión la seguridad y salud en el trabajo?

De las 136 empresas que indicaron que tenían un sistema de gestión implantado en la empresa 84 de ellas siguen la norma OHSAS 18001 lo que supone un 61,76% del total. Seis empresas indicaron que tienen otro sistema de gestión implantado.

	Respuestas	%
OHSAS 18001	84	61,76%
No tengo implantado un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	51	37,50%
Otro	1	0,74%
TOTAL	136	100,00%

Tabla P50.1. Norma que utiliza la empresa para implantar su sistema de gestión de seguridad y salud

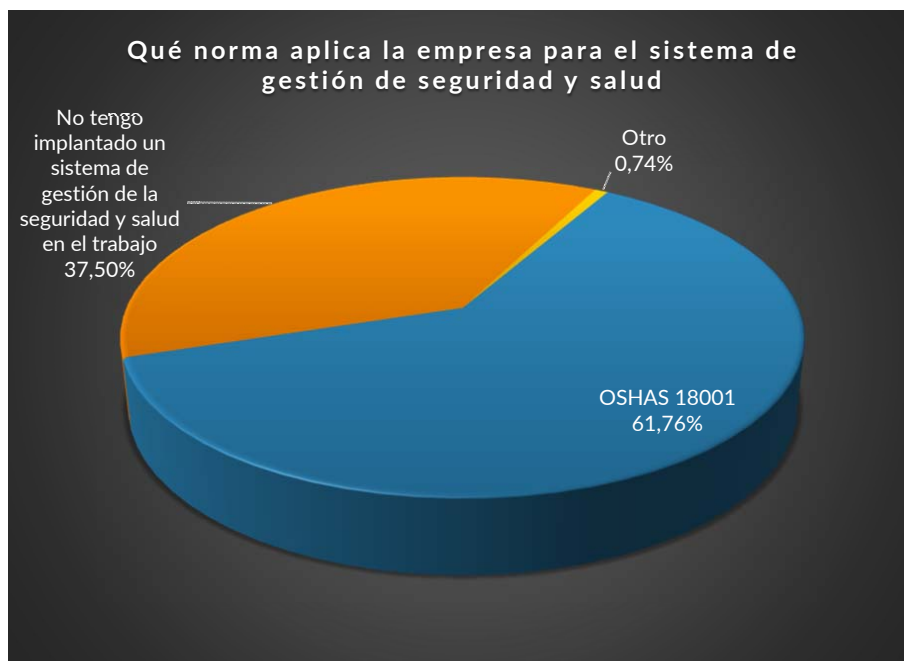


Gráfico P50.1. Norma que utiliza la empresa para implantar su sistema de gestión de seguridad y salud

De las 85 empresas que disponen de un sistema de gestión de la seguridad y salud el 75,29% lo tienen certificado, frente a un 9,41% que no. Cinco empresas, con un 5,88% de las respuestas, están en proceso de certificación, y en igual número empresas que habiendo obtenido el certificado este no ha sido renovado.

	Respuestas	%
Sí	64	47,06%
No	51	37,50%
En proceso	7	5,15%
La empresa ha estado certificada pero no ha continuado	7	5,15%
Ns/Nc	7	5,15%
Otro	0	0,00%
TOTAL	136	100,00%

Tabla 51.1. Número de empresas que están certificadas en el sistema de gestión del seguridad y salud que tienen implantado

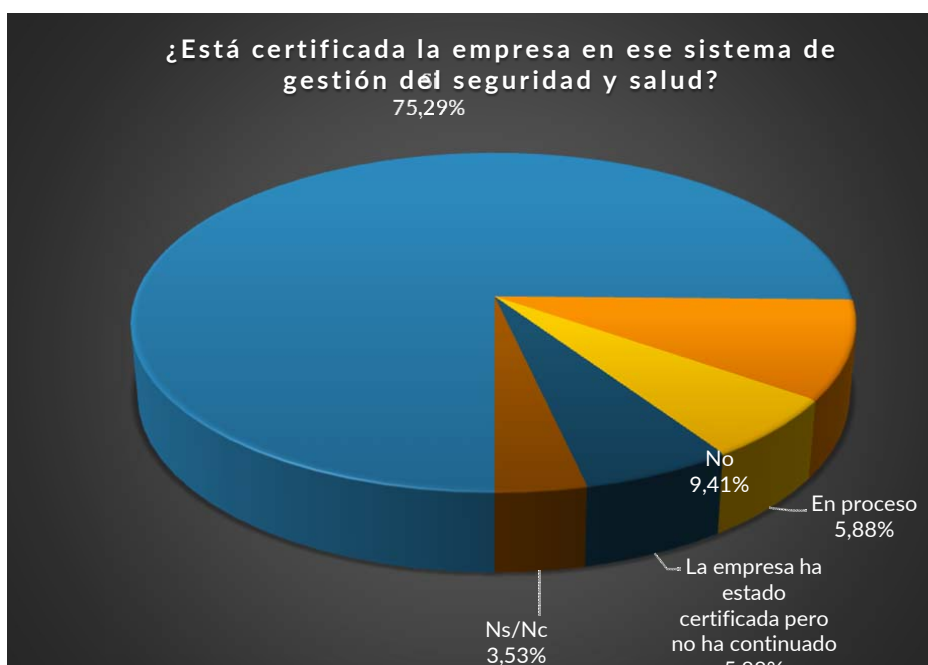


Gráfico 51.1. Número de empresas que están certificadas en el sistema de gestión del seguridad y salud que tienen implantado

Empresas entre uno (1) y nueve (9) trabajadores

	Respuestas	%
OHSAS 18001	9	37,50%
No tengo implantado un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	14	58,33%
Otro	1	4,17%
TOTAL	24	100,00%

Tabla P50.2. Norma que utiliza la empresa de 1 a 9 trabajadores para implantar su sistema de gestión de seguridad y salud

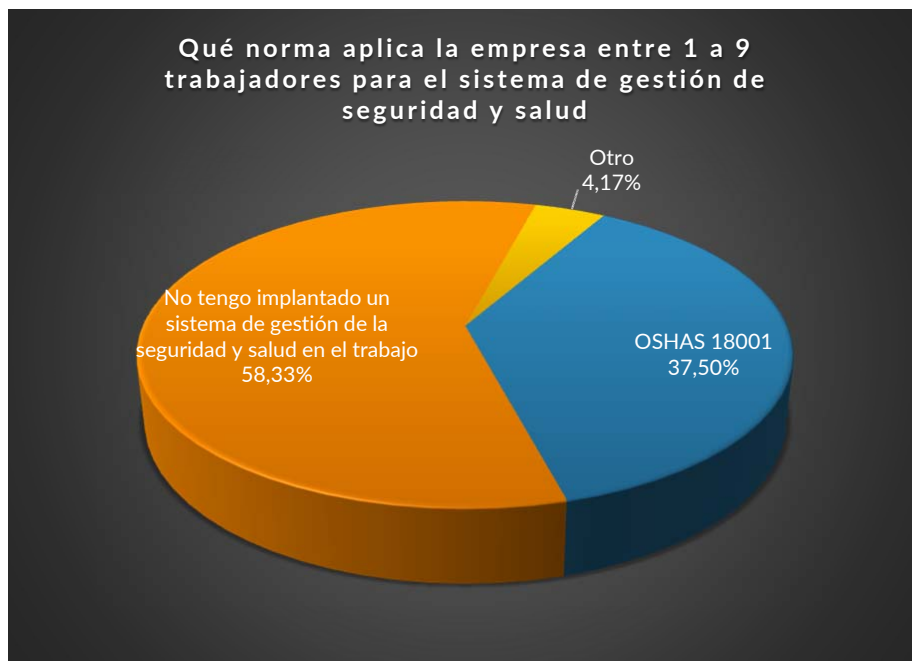


Gráfico P50.2. Norma que utiliza la empresa de 1 a 9 trabajadores para implantar su sistema de gestión de seguridad y salud

Cuando se pregunta a la empresa si dispone del certificado según dicha norma, el 70% de las respuestas responden afirmativamente, mientras una única empresa ha indicado que no está certificada y dos empresas indican que habiéndolo estado no han continuado con la certificación del sistema.

Con respecto a los dos anteriores sistemas de gestión comentados, calidad y medioambiente, el número de empresas que tienen implantado el sistema y certificado es menor con respecto al SGPRL.

398

	Respuestas	%
Sí	7	70,00%
No	1	10,00%
En proceso	0	0,00%
La empresa ha estado certificada pero no ha continuado	2	20,00%
Ns/Nc	0	0,00%
Otro	0	0,00%
TOTAL	10	100,00%

Tabla 51.2. Número de empresas de 1 a 9 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión del seguridad y salud que tienen implantado

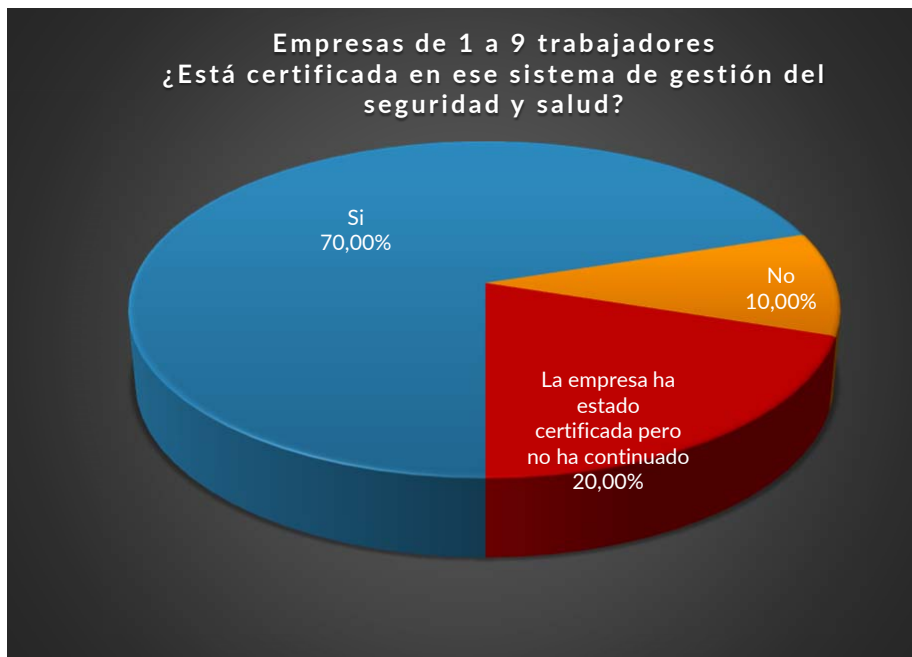


Gráfico 51.2. Número de empresas de 1 a 9 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión del seguridad y salud que tienen implantado

Empresas entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores

	Respuestas	%
OHSAS 18001	33	50,77%
No tengo implantado un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	29	44,62%
Otro	3	4,62%
TOTAL	65	100,00%

Tabla P50.3. Norma que utiliza la empresa de 10 a 49 trabajadores para implantar su sistema de gestión de seguridad y salud

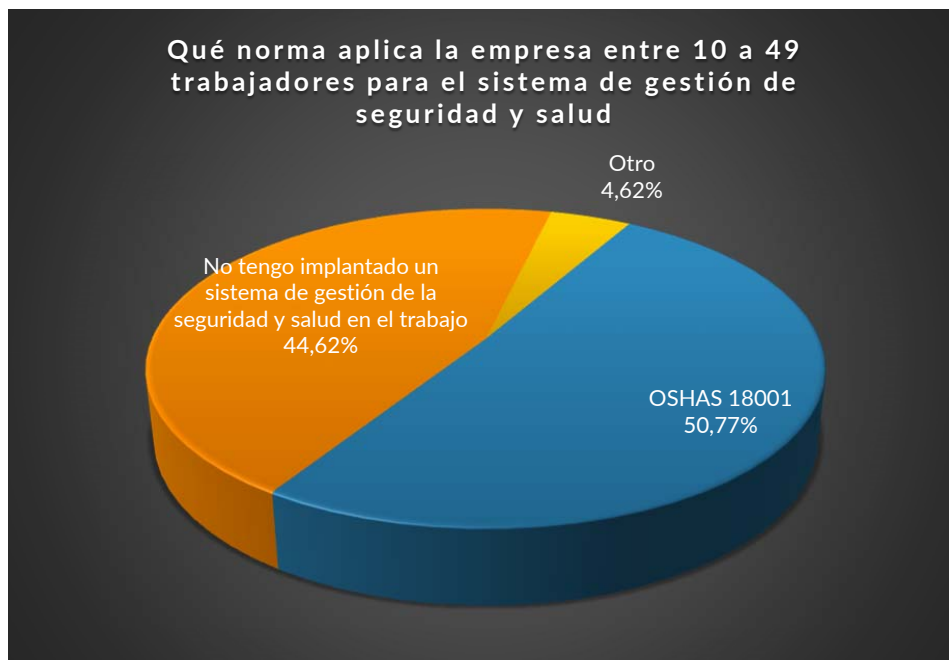


Gráfico P50.3. Nóрма que utiliza la empresa de 10 a 49 trabajadores para implantar su sistema de gestión de seguridad y salud

De las respuestas recibidas solo responden a esta cuestión 34 pequeñas empresas. El 70,59% de las empresas están certificadas bajo la norma OHSAS 18001, mientras que el 11,76% están en proceso de obtención del certificado.. Solo el 5,88% de las pequeñas empresas que obtuvieron el certificado, no consideraron oportuno su renovación.

400

	Respuestas	%
Sí	24	66,67%
No	5	13,89%
En proceso	4	11,11%
La empresa ha estado certificada pero no ha continuado	2	5,56%
Ns/Nc	1	2,78%
Otro	0	0,00%
TOTAL	36	100,00%

Tabla 51.3. Número de empresas de 10 a 49 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión del seguridad y salud que tienen implantado

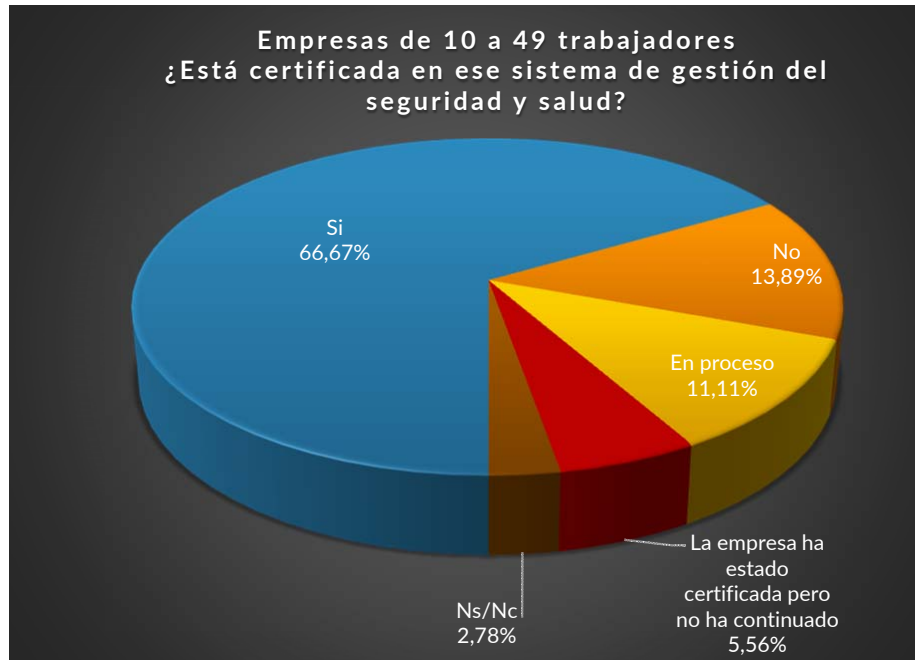


Gráfico 51.3. Número de empresas de 10 a 49 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión del seguridad y salud que tienen implantado

Empresas entre cincuenta (50) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores

Los datos obtenidos de las respuestas de las medianas empresas presentan un porcentaje muy similar al estrato de las pequeñas, en el uso de la norma que siguen para la implantación de un SGSS. El 70,97% de las respuestas muestran que la serie de las normas OHSAS 18000 es la norma elegida para la implantación. Un 25,81% de las respuestas indican que no tienen implantado un SGSS.

401

	Respuestas	%
OHSAS 18001	22	70,97%
No tengo implantado un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	8	25,81%
Otro	1	3,23%
TOTAL	31	100,00%

Tabla P50.4. Norma que utiliza la empresa de 50 a 249 trabajadores para implantar su sistema de gestión de seguridad y salud

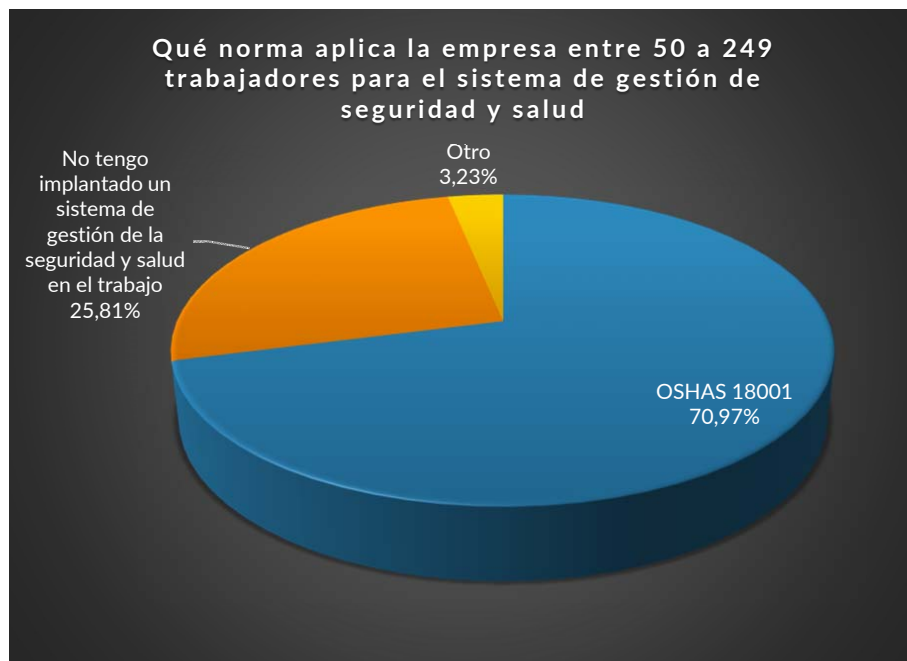


Gráfico P50.4. Norma que utiliza la empresa de 50 a 249 trabajadores para implantar su sistema de gestión de seguridad y salud

De las veintidós empresas que siguen la norma OHSAS para la implantación de su SGPRL, el 81,92% está certificada frente al 9,09 que no lo está. En porcentajes iguales con el 4,55% existe una empresa que está en proceso de certificación y otra que ha abandonado la obtención de la renovación del sello.

402

	Respuestas	%
Sí	18	78,26%
No	2	8,70%
En proceso	1	4,35%
La empresa ha estado certificada pero no ha continuado	1	4,35%
Ns/Nc	1	4,35%
Otro	0	0,00%
TOTAL	23	100,00%

Tabla 51.4. Número de empresas de 50 a 249 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión del seguridad y salud que tienen implantado

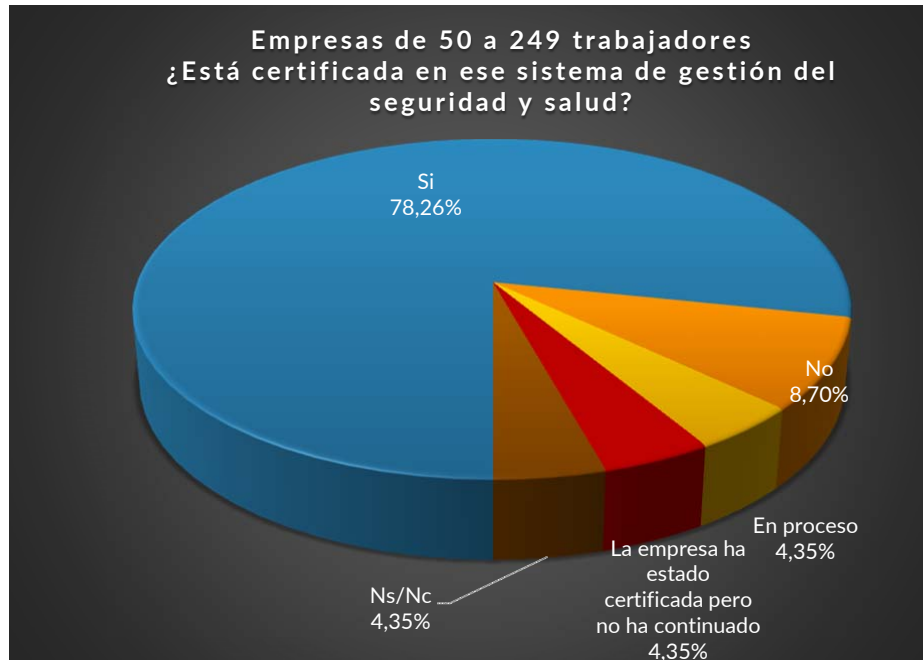


Gráfico 51.4. Número de empresas de 50 a 249 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión del seguridad y salud que tienen implantado

Empresas de más de doscientos cincuenta (250) trabajadores

Cuando las mismas cuestiones se plantean a las grandes empresas, la totalidad de ellas indican que están certificadas bajo la norma OHSAS 18001 y también bajo esa norma todas ellas están certificadas.

	Respuestas	%
OHSAS 18001	16	100,00%
No tengo implantado un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	0	0,00%
Otro	0	0,00%
TOTAL	16	100,00%

Tabla P50.5. Norma que utiliza la empresa de más de 250 trabajadores para implantar su sistema de gestión de seguridad y salud



Gráfico P50.5. Norma que utiliza la empresa de más de 250 trabajadores para implantar su sistema de gestión de seguridad y salud

	Respuestas	%
Sí	16	100,00%
No	0	0,00%
En proceso	0	0,00%
La empresa ha estado certificada pero no ha continuado	0	0,00%
Ns/Nc	0	0,00%
Otro	0	0,00%
TOTAL	16	100,00%

Tabla 51.5. Número de empresas de más de 250 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión del seguridad y salud que tienen implantado



Gráfico 51.5. Número de empresas de más de 250 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión del seguridad y salud que tienen implantado

11.4. RESUMEN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

Para concluir con el análisis de las respuestas obtenidas en las preguntas relacionadas con el sistema de gestión que disponen las empresas se realiza el siguiente resumen.

	Calidad		Medioambiente		Seguridad y salud	
	Nº respuestas totales	Nº respuestas SGC	Nº respuestas totales	Nº respuestas SGMA	Nº respuestas totales	Nº respuestas SGSS
	% del empresas participantes y que disponen de un SGC		% del empresas participantes y que disponen de un SGMA		% del empresas participantes y que disponen de un SGSS	
Microempresa	150	20	150	18	150	10
	13,33%		12,00%		6,67%	
Pequeña empresa	115	62	115	45	115	36
	53,91%		39,13%		31,30%	
Mediana empresa	35	30	35	28	35	23
	88,57%		80%		65,71%	
Gran empresa	16	16	16	16	16	16
	100,00%		100,00%		100,00%	

Tabla P46-51. Resumen de los datos obtenidos en el análisis conjunto de las preguntas 46, 47, 48, 49, 50 y 51

Conforme el número de trabajadores es mayor en las empresas, aumenta el número de estas que tienen un sistema de gestión implantado, hasta alcanzar el 100% en la gran empresa.

Los sistemas de gestión de la calidad y el medioambiente prevalecen sobre el de seguridad y salud en los tres estratos de empresas que engloban a las PYMES, lo que demuestra que las empresas prefieren la calidad y el cuidado del medioambiente frente a la seguridad y salud de los trabajadores.

406

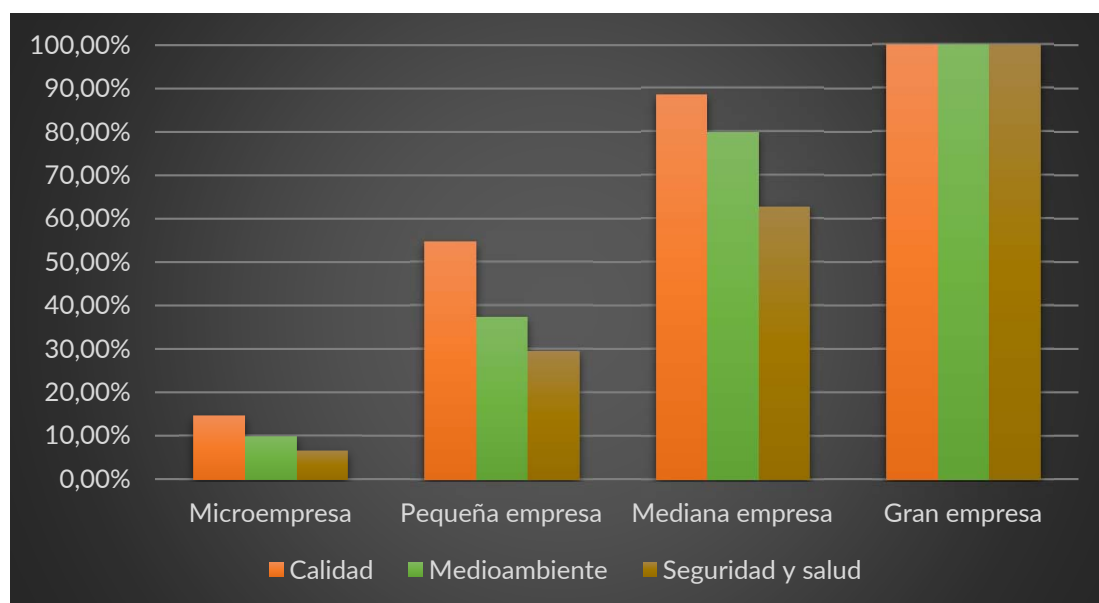
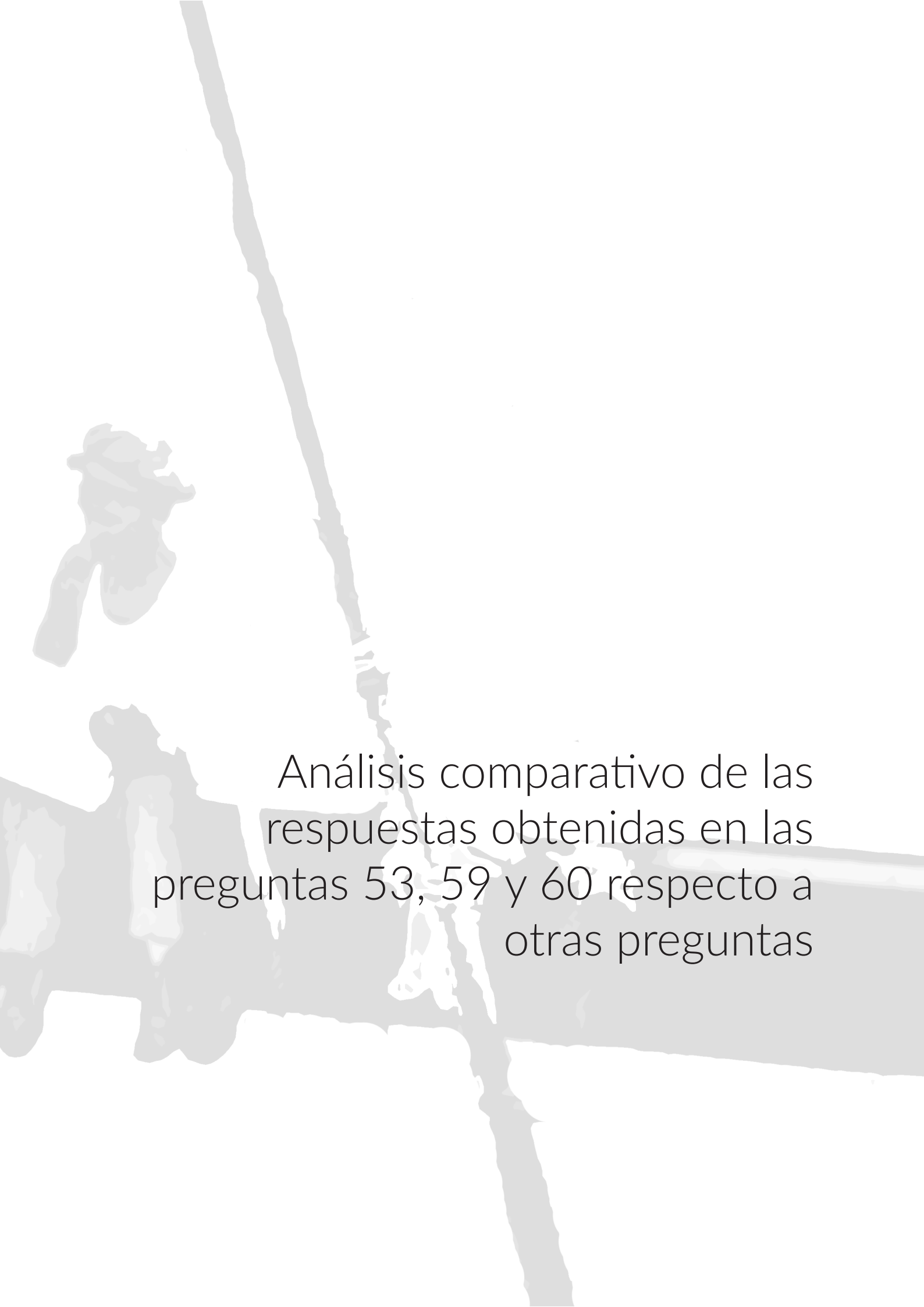


Gráfico P46 a P51. Representación de los datos obtenidos en el análisis conjunto de las preguntas 46, 47, 48, 49, 50 y 51



Análisis comparativo de las
respuestas obtenidas en las
preguntas 53, 59 y 60 respecto a
otras preguntas

12. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS RESPUESTAS OBTENIDAS EN LAS PREGUNTAS 53,59 Y 60 DEL BLOQUE DE INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, RESPECTO A OTRAS PREGUNTAS

El análisis realizado inicialmente toma como base la Recomendación 2003/361/CE (Comisión Europea). Así se ha obtenido una visión global del estado en el que se encuentra las empresas en materia de prevención y seguridad y salud.

El método escogido es la comparación entre las preguntas que pueden aportar mas valor al objeto de esta tesis: la integración de la PRL en las empresas de construcción. Para ello, se eligen las preguntas 8, 11, 12, 15, 20, 31, 41, 44, y 50, para compararlas con la 53, 59, 60. El motivo por el que se seleccionan estas y no otras se expone a continuación:

- Pregunta 8. La empresa trabaja como contrata principal:

Los resultados que se obtengan en este análisis comparativo podrán determinar la relación que existe entre la subcontratación y la integración de la PRL.

- Pregunta 11. ¿Qué obras suele ejecutar la empresa?:

Se conseguirá obtener un resultado que relacione la tipología de obras que ejecuta la empresa (edificación, civil, industrial) y que empresas se consideran que tienen mejor integrada la prevención dentro de la empresa.

- Pregunta 12. ¿Para qué sector trabaja principalmente?:

Se determinará si el tipo de promotor para el que trabaja (público-privado) tiene relación con la integración de la PRL.

409

- Pregunta 15. La empresa está implantada a nivel:

La implantación territorial de la empresa puede ser un indicador del grado de integración de la prevención dentro de su sistema de gestión.

- Pregunta 20. De los siguientes departamentos internos indique si la empresa dispone de ellos:

La estructura empresarial que disponga la empresa puede ser un factor determinante frente a otros para determinar el grado de integración de la PRL en el sistema de gestión la empresa.

- Pregunta 31. ¿Cuáles de las modalidades de organización de la prevención tiene establecida en la empresa?:

La modalidad de organización preventiva elegida por la empresa es un factor necesario para establecer el grado de integración de la PRL en la empresa.

- Pregunta 41. La evaluación de riesgos laborales ¿se revisa periódicamente?:

La ER es uno de los instrumentos para la integración, y su revisión será un indicador para saber la implicación de la empresa.

- Pregunta 44. ¿Cómo se lleva a cabo la planificación de la actividad preventiva?:

A igual que la ER, la PAP es el otro instrumento imprescindible en una empresa para conseguir la integración de la PRL dentro de la empresa. El determinar cómo se está llevando a cabo, en las empresas del sector de la construcción, proporcionará datos concluyentes.

- Pregunta 50. ¿Qué norma ha seguido para la implantación de un sistema de gestión la seguridad y salud en el trabajo?:

El disponer de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales basados en una norma, y comparándolo con las preguntas del bloque de integración de la PRL, va a proporcionar conclusiones sobre el grado de integración de la PRL de aquellas que lo poseen frente a las que no lo tienen implantado. Las diferentes normas existentes pueden dar un enfoque u otro en función de su elección, por tanto, saber en qué norma se han basado para la implantación de PRL, proporcionara datos relevantes.

12.1. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA PREGUNTA 53 CON RELACIÓN A OTRAS PREGUNTAS

El enunciado de la pregunta 53 es:

Respecto a la documentación que se genera en materia de prevención de riesgos laborales. ¿Cuándo hace uso de dicha documentación?

A las empresas se le aportaron seis posibilidades. Las tres primeras están enfocadas a una “prevención defensiva” (Santos, 2007) donde la empresa la puede utilizar esa documentación cuando se la solicita su cliente, el coordinador de seguridad y salud o bien la inspección de trabajo. Por tanto es normal que haya mayor porcentaje de respuestas en estas opciones al considerarse un requisito necesario para que le permitan comenzar o continuar con el trabajo. Por otro lado están las otras tres opciones de respuestas, enfocadas hacia una adecuada integración de la PRL. En especial mención requiere la opción de “la consulto permanentemente y la actualizo” ya que es un indicativo de una mayor integración de la PRL frente a otras que no lo hayan marcado.

410

	Respuestas	%
Cuando lo requiere la inspección de trabajo	207	65,51%
Cuando me lo solicita la empresa que me ha contratado o la propiedad	244	77,22%
Cuando lo solicita el coordinador de seguridad y salud	226	71,52%
Cuando cambia un proceso de trabajo	109	34,49%
Cuando se ha producido un accidente de trabajo	122	38,61%
La consulto permanentemente y la actualizo	102	32,28%
Otro	5	1,58%

Tabla P53.1. Cuando hacen uso de la documentación de PRL las empresas

PREVENCIÓN DEFENSIVA	Cuando lo requiere la inspección de trabajo
	Cuando me lo solicita la empresa que me ha contratado o la propiedad
	Cuando lo solicita el coordinador de seguridad y salud
PREVENCIÓN INTEGRADORA	Cuando cambia un proceso de trabajo
	Cuando se ha producido un accidente de trabajo
	La consulto permanentemente y la actualizo

La mayoría de las respuestas van encaminadas al uso de esta documentación cuando lo solicita algún órgano de control existentes en las obras o empresas siendo estos los coordinadores de seguridad y salud en fase de ejecución o bien la propia inspección de trabajo. En cambio, señalan menos otras opciones, entre el 32% y 38%, que sí lo realizan cuando existe algún cambio, accidente o bien siempre la tiene actualizada y es habitual su consulta. Estos resultados determinan que existe una mayoría de empresas que utilizan la prevención defensiva.

12.1.1. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS RESPUESTAS DE LA PREGUNTA 8 CON LA 53

En la cuestión 8 se solicitaba al encuestado que indicara si suele trabajar como contratista o bien como subcontrata. Se daban varias opciones siempre, habitualmente, ocasionalmente o nunca.

Pregunta 8. La empresa trabaja como contrata principal:

	Respuestas	%
Siempre	85	26,90%
Habitualmente	158	50,00%
Ocasionalmente	62	19,62%
Nunca	11	3,48%
TOTAL	316	100,00%

Tabla P8. Número de empresas que trabajan como contratistas principales en función de la frecuencia

411

El 50% indica que habitualmente trabajan como contratistas principales, se deduce que cuando no ejercen como tal lo hacen como subcontratistas. Sumando a este dato las 85 empresas que indicaron que trabajan siempre como empresa principal, se determina que más de la cuarta parte de la representación de la muestra suele trabajar como contratistas y por tanto, el resto de empresas, se deduce que suele actuar como subcontratas.

Con los resultados obtenidos y comparándolos con los que se obtienen de la P53, se establece que existe una relación directa entre la figura que ostenta el proceso constructivo, contratista o subcontratista, y el tratamiento que realiza de la documentación que se genera en PRL, es decir, aquellas empresas que trabajan siempre como contratistas principales muestran unos valores inferiores en las opciones relacionadas con la prevención defensiva, encontrándose los resultados en torno al 64 y 71% con respecto al resto de empresas. Analizando las preguntas dirigidas a una integración de la PRL dentro de la empresa los resultados están por encima del resto de empresas superando los valores de media obtenidos en la P53.

Cuando se analizan las respuestas de las empresas que indicaron ser contratistas principales habitualmente, los porcentajes obtenidos en la parte de prevención defensiva son algo superiores, pero también se sitúan en torno a la media de la P53, pero en esta ocasión por debajo.

En las empresas que trabajan ocasionalmente como contratistas principales, los valores de las respuestas relacionadas con la prevención defensiva están por encima de la media de la pregunta 53, por tanto mejoran los resultados de las preguntas del bloque de integración de la PRL.

Las empresas que nunca actúan como contratistas dan unos resultados variables en el primer bloque de prevención defensiva; la opción "cuando la solicita la empresa que me ha contratado o la propiedad" esta por encima de la media, con un 81,82% de los resultados; las otras dos, por debajo con un 54,55%. Cuando se comparan los resultados del resto de opciones dirigidas a la integración de la PRL, se comprueba que los valores que se obtienen están por debajo de la media. Debe tenerse en cuenta que solo 11 empresas han marcado que nunca trabajan como contratistas.

Tras este estudio se justifica que las empresas que tienen una mayor integración de la PRL dentro de la empresa son aquellas que actúan como contratistas principales habitualmente. Aunque la diferencia con respecto a los resultados globales de la P53 no es muy significativo, no llegando a 10 puntos de diferencia respecto a las empresas que actúan siempre como subcontratista. Cuanto más trabaja una empresa como subcontrata, más usa la prevención defensiva, dejando a un lado la integradora.

	n° empresas	Cuando lo requiere la inspección de trabajo	Cuando me lo solicita la empresa que me ha contratado o la propiedad	Cuando lo solicita el coordinador de seguridad y salud	Cuando cambia un proceso de trabajo	Cuando se ha producido un accidente de trabajo	La consulto permanentemente y la actualizo
TOTAL PREGUNTA 53	316	207	244	226	109	122	102
Siempre	85	64,71%	77,22%	71,52%	34,49%	38,61%	32,28%
Habitualmente	158	55	64,71%	61	37,65%	43,53%	30
Ocasionalmente	62	100	63,29%	114	32,28%	34,81%	49
Nunca	11	46	74,19%	45	38,71%	41,94%	21
		6	54,55%	6	18,18%	36,36%	2

Tabla P8-53. Relación existente entre si la empresa trabaja como contratista o subcontratista frente al uso que realiza de la empresa de la documentación de prevención de riesgos laborales

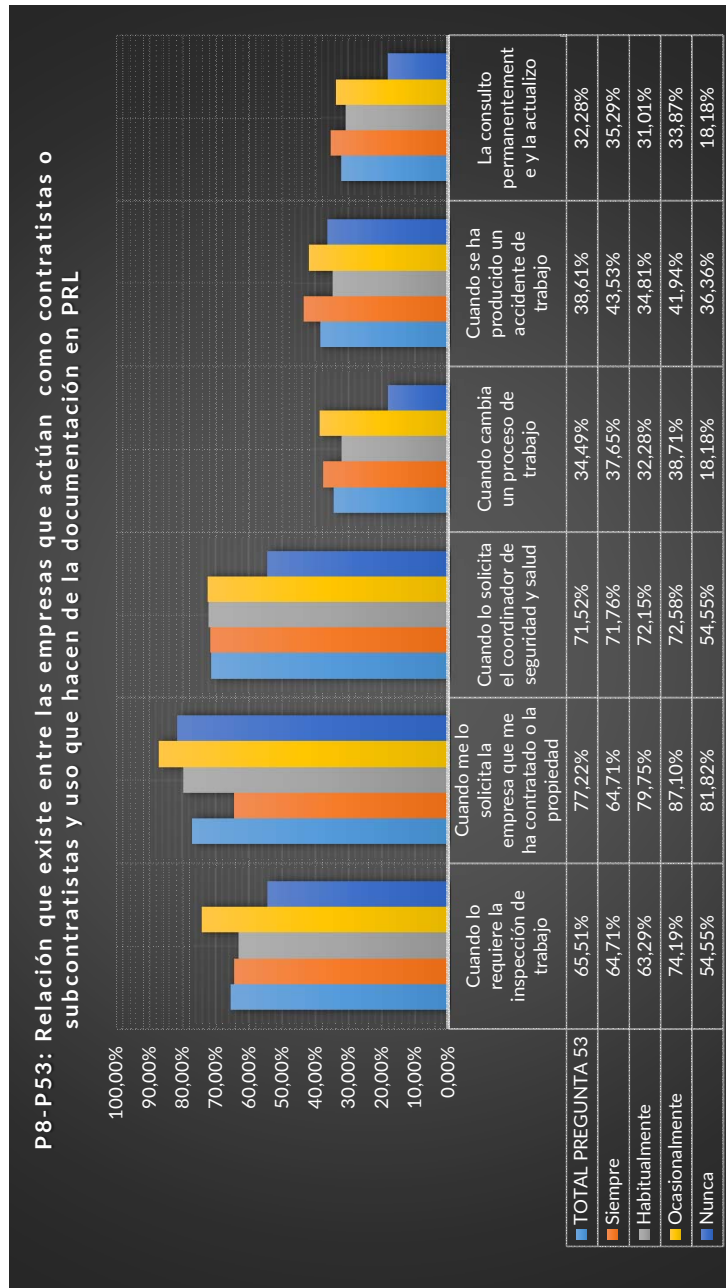


Gráfico P8-53. Relación existente entre si la empresa trabaja como contratista o subcontratista frente al uso que realiza de la empresa de la documentación de prevención de riesgos laborales

12.1.2. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS RESPUESTAS DE LA PREGUNTA 11 CON LA 53

En la P11 se consulta a las empresas sobre la tipología de obras que ejecuta, en la cual el entrevistado puede elegir entre tres opciones obra civil, edificación y obra industrial.

Las respuestas que se obtienen señalan que la mayoría de las empresas trabajan en la edificación, seguido de obra civil y obra industrial.

Pregunta 11. ¿Qué obras suele ejecutar la empresa?:

	Respuestas	%
Obra civil	160	50,96%
Edificación	226	71,97%
Industrial	117	37,26%
TOTAL	314	100,00%

Tabla P11.1. Obras que suele ejecutar la empresa

Se les daba opción de seleccionar más de una respuesta. En la siguiente tabla se expone los porcentajes de las combinaciones, atendiendo a las respuestas dadas. De todo ello, se deduce que prevalece las empresas que solo trabajan en edificación, con un 32,28% de las respuestas, frente al 15,51% de las empresas que respondieron obra civil y el 10,13% obra industrial. A excepción del 2,85% que indicaron que trabajan en sector de obra civil e industrial exclusivamente. Todas las demás respuestas que marcaron más de una opción incluyeron a la edificación.

	Respuestas	%
Edificación	102	32,28%
Obra Civil, Edificación, Industrial	54	17,09%
Obra Civil	49	15,51%
Edificación, Obra Civil	48	15,19%
Industrial	32	10,13%
Edificación, Industrial	22	6,96%
Obra civil, Industrial	9	2,85%
TOTAL	316	100,00%

Tabla P11.2. Obras que suele ejecutar la empresa agrupando resultados de las respuestas obtenidas

Para realizar este análisis se estudia la relación existente entre la tipología de obras con el uso que realiza las empresas de la documentación generada en PRL.

Analizando las opciones de la P53 “Cuando cambia un proceso de trabajo”, “Cuando se ha producido un accidente de trabajo” y “La consulto permanentemente y la actualizo”, relacionadas con la integración de la PRL en el sistema de gestión de la empresa, se deduce que los porcentajes, en el caso de la edificación, son los más bajos de todos con respecto al resto de las opciones. Las empresas que solo marcan obra civil u obra industrial están por encima.

Cuando el análisis se centra en las distintas combinaciones, excepto en una, aparece edificación; tan solo nueve empresas han señalado que no realizan obras de edificación y sí obra civil e industrial. Es en esta combinación donde la media de los resultados de estas tres respuestas está por encima del resto.

En resumen, aquellas empresas que trabajan para el sector de la edificación tienen menos integrada la PRL, y la prevención defensiva es más representativa. Conforme las empresas constructoras participan en otra tipología de obras como la industrial y la civil, el grado de integración de la PRL va aumentando, llegando a ser más elevada en aquellas empresas que solo intervienen en obra civil y en obra industrial.

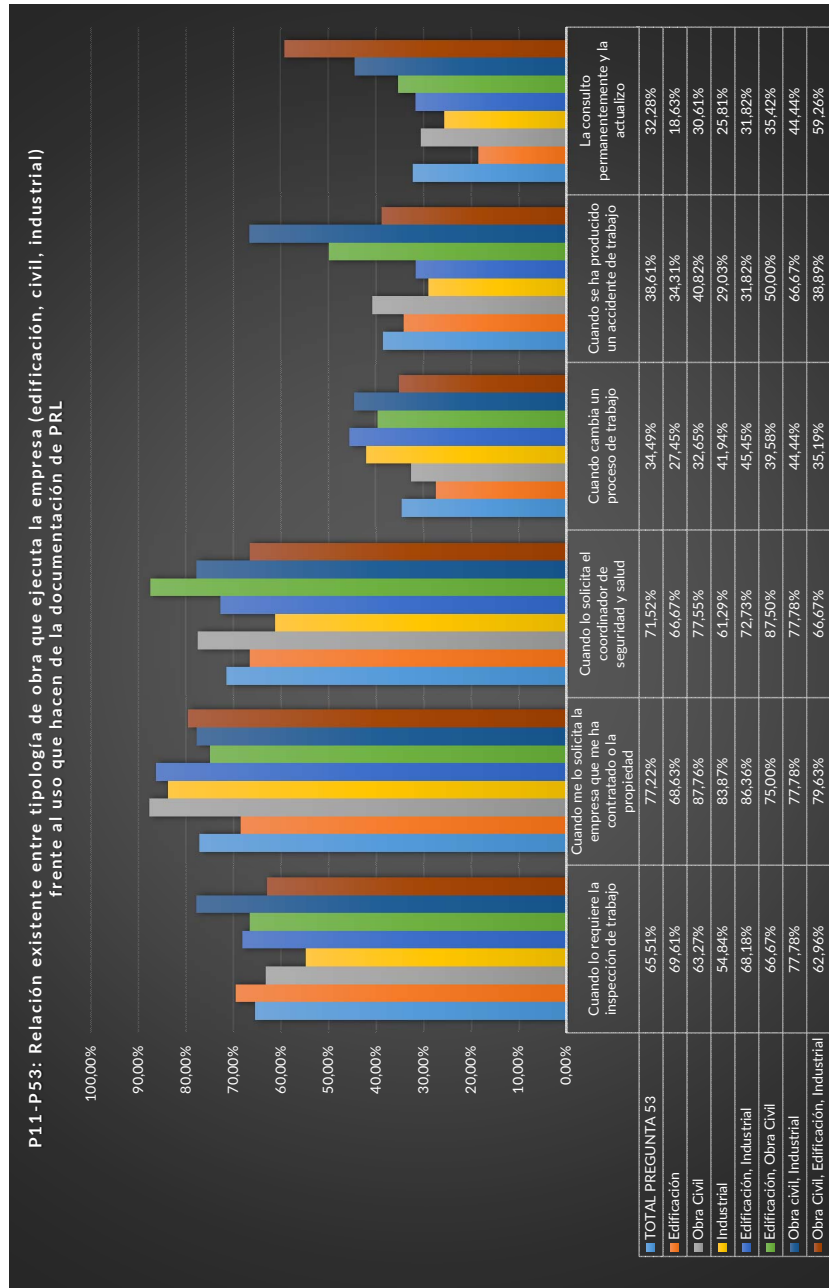


Gráfico P11-53. Relación existente entre el tipo de obra que ejecuta frente al uso que realiza de la documentación de prevención de riesgos laborales

12.1.3. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS RESPUESTAS DE LA PREGUNTA 12 CON LA 53

Los resultados de la P12 determinan el porcentaje de empresas que trabajan para el sector privado, público y ambas indistintamente. La mayoría de las respuestas marcan que su principal cliente es el sector privado, con un 58,23%, en cambio para el sector público solo un 14,24%. Un 27,53% de las respuestas han indicado que trabajan indistintamente para un sector u otro.

Pregunta 12. ¿Para qué sector trabaja principalmente?:

	Respuestas	%
Obra pública	45	14,33%
Obra privada	184	58,60%
Obra pública-privada	87	27,71%
TOTAL	316	100,00%

Tabla P12.2. Número de empresas en función del sector para el que trabaja principalmente agrupados en función de las respuestas recibidas

Cuando estos resultados se contrastan con las respuestas de la P53, se observa que las empresas que exclusivamente trabajan para el sector privado tiene un índice más bajo de respuestas en la tres últimas opciones relacionadas con la integración de la PRL: “Cuando cambia un proceso de trabajo”, “Cuando se ha producido un accidente de trabajo” y “La consulto permanentemente y la actualizo” con un 29,89%, 32,61% y 22,28%, respectivamente. Estos valores están por debajo de los resultados obtenidos en la pregunta 53. De este dato se deduce que las empresas que trabajan para la administración, aunque no sea con exclusividad, están bastante por encima de la media, según la 3.

Se constata, por tanto, que aquellas empresas que solo trabajan para el sector privado tienden más a la prevención defensiva utilizando la documentación cuando algún agente interviniente en el proceso de construcción o la inspección de trabajo la solicita.

Como resultado final a esta comparación se determina que la documentación de PRL utilizada por las empresas se usa mayoritariamente cuando los trabajos que va a ejecutar corresponden a un promotor público o privado. También se observa que existen diferencias en aquellas empresas que trabajan solo para la administración, mejorando los porcentajes de las preguntas de integración de la PRL frente a la promoción privada.

Se plantean a continuación las diferentes causas que puedan explicar que las empresas que trabajen para la administración utilicen la documentación de PRL con objetivos más integradores:

- Los promotores privados pueden ser desde un cabeza de familia que necesiten reformas en la vivienda, hasta empresarios que ejecuten obras de mayor envergadura. El primer caso no tiene las mismas obligaciones que pudiera tener un empresario. Ya en artículo 2 del Real Decreto 1627/1997(España, 1997b) hace mención a esta figura limitando su responsabilidades con respecto al empresario.

El promotor de una empresa obliga al cumplimiento legal que tiene sobre la PRL, en caso contrario estaría infringiendo la ley, y podría estar sometido a posibles sanciones administrativas, civiles y penales. Estas responsabilidades derivan en una mayor implicación en PRL.

Por estos motivos las empresas que trabajan para el sector privado pudieran tener una mayor implicación en conseguir la integración de la PRL dentro de la empresa.

- Una empresa constructora puede acceder a trabajar para la administración pública y lo normal es que sea mediante concursos públicos. Uno de los requisitos para presentarse a esos concursos es tener mayor infraestructura y conocimientos en materia de PRL, exigibles por la ley de contrato de las administraciones públicas. La administración debe asegurarse que, para que la empresa sea adjudicataria, reúnan estos condicionantes y por tanto estén más controladas en materia de PRL que la empresa que las que trabajen para el sector privado.

	nº empresas	Cuando lo requiere la inspección de trabajo	Cuando me lo solicita la empresa que me ha contratado o la propiedad	Cuando lo solicita el coordinador de seguridad y salud	Cuando cambia un proceso de trabajo	Cuando se ha producido un accidente de trabajo	La consulto permanentemente y la actualizo
TOTAL PREGUNTA 53	316	207	244	226	109	122	102
Obra privada	184	120	142	123	55	60	41
Obra pública	45	28	32	34	16	20	19
Obra pública-privada	87	59	70	69	38	42	42
		65,51%	77,22%	71,52%	34,49%	38,61%	32,28%
		65,22%	77,17%	66,85%	29,89%	32,61%	22,28%
		62,22%	71,11%	75,56%	35,56%	44,44%	42,22%
		67,82%	80,46%	79,31%	43,68%	48,28%	48,28%

Tabla P12-53. Relación existente entre las empresas que trabajan para la administración pública y la promoción privada frente al uso que realiza de la empresa de la documentación de prevención de riesgos laborales

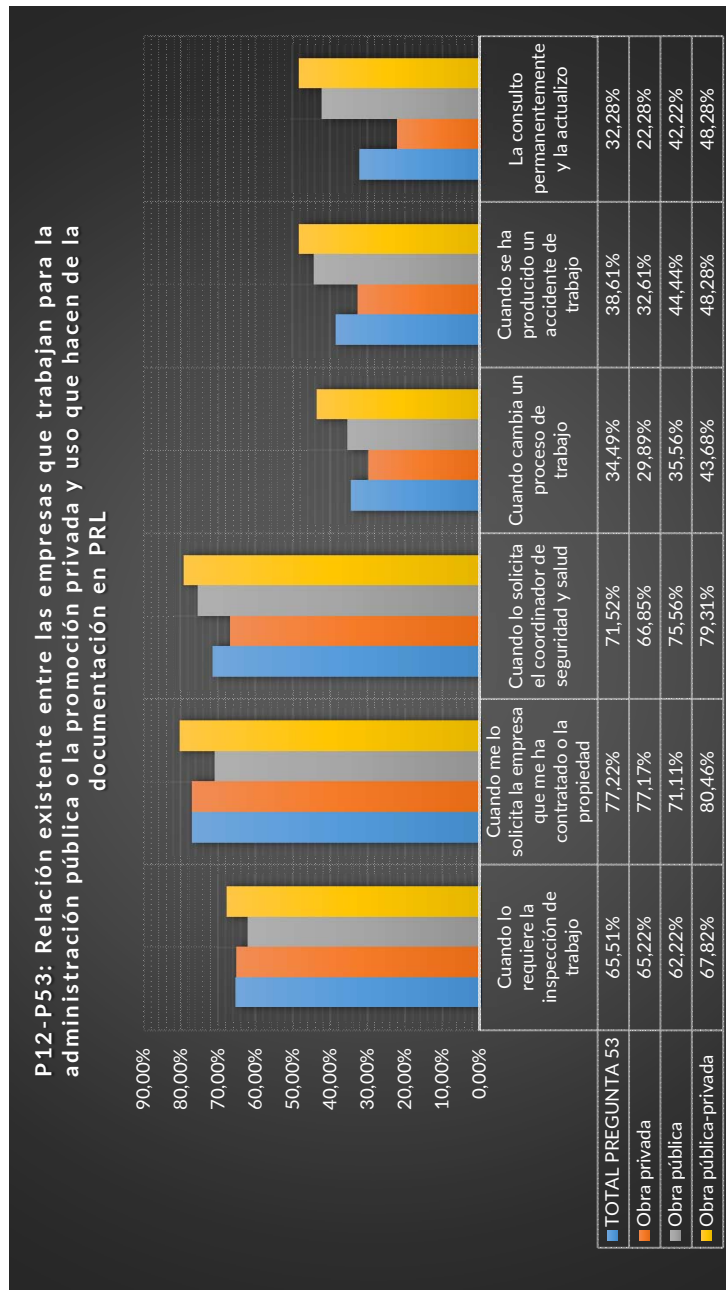


Gráfico P12-53. Relación existente entre las empresas que trabajan para la administración pública y la promoción privada frente al uso que realiza de la empresa de la documentación de prevención de riesgos laborales

12.1.4. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS RESPUESTAS DE LA PREGUNTA 15 CON LA 53

Ya se indicó que la distribución de las respuestas recibidas en la P15 era relativamente homogénea, sin que destacara una implantación geográfica por encima de otra. Por lo que se deduce que la mayoría de las empresas están implantadas en el ámbito provincial y autonómico, sumando entre las dos cerca del 63% de los encuestados.

Pregunta 15. La empresa está implantada a nivel:

	Respuestas	%
Provincial	109	34,49%
Autonómico	90	28,48%
Nacional	75	23,73%
Internacional	42	13,29%
TOTAL	316	100,00%

Tabla P15.2. Ámbito territorial de implantación de la empresa redistribuido del apartado otros

Estudiando las tres opciones relativas a la integración de la PRL “Cuando cambia un proceso de trabajo”, “Cuando se ha producido un accidente de trabajo” y “La consulto permanentemente y la actualizo”, se puede comprobar que conforme la empresa abarca más territorio en su implantación los porcentajes van aumentando. En el caso de las empresas implantadas a nivel provincial no supera el 35% en ninguna de las tres respuestas más del 35%. Lo mismo pasa con los porcentajes en las empresas implantadas en ámbito autonómico, aunque aumenta algo los porcentajes, tampoco ninguna opción supera el 35%. Cuando la empresa está implantada en ámbito nacional ya se alcanza el 41% de las respuestas y con bastante diferencia respecto al resto, se encuentran las empresas que trabajan fuera del territorio español con valores situados entre el 57% y el 62%.

Se concluye que existe una relación directamente proporcional entre el ámbito geográfico que abarca la empresa y la integración de la PRL dentro de su sistema de gestión. Las empresas que están implantadas en ámbito internacional mejoran la integración de la PRL y disminuye la prevención defensiva.

	nº empresas	Quando lo requiere la inspección de trabajo	Quando me lo solicita la empresa que me ha contratado o la propiedad	Quando lo solicita el coordinador de seguridad y salud	Quando cambia un proceso de trabajo	Quando se ha producido un accidente de trabajo	La consulto permanentemente y la actualizo
TOTAL PREGUNTA 53	316	207	244	226	109	122	102
Provincial	109	70	79	77	29	38	24
Autonómico	90	60	73	65	27	31	21
Nacional	75	47	60	54	29	29	31
Internacional	42	30	32	30	24	24	26
		65,51%	77,22%	71,52%	34,49%	38,61%	32,28%
		64,22%	72,48%	70,64%	26,61%	34,86%	22,02%
		66,67%	81,11%	72,22%	30,00%	34,44%	23,33%
		62,67%	80,00%	72,00%	38,67%	38,67%	41,33%
		71,43%	76,19%	71,43%	57,14%	57,14%	61,90%

Tabla P15-53. Relación existente entre el ámbito geográfico de implantación de la empresa frente al uso que realiza de la empresa de la documentación de prevención de riesgos laborales

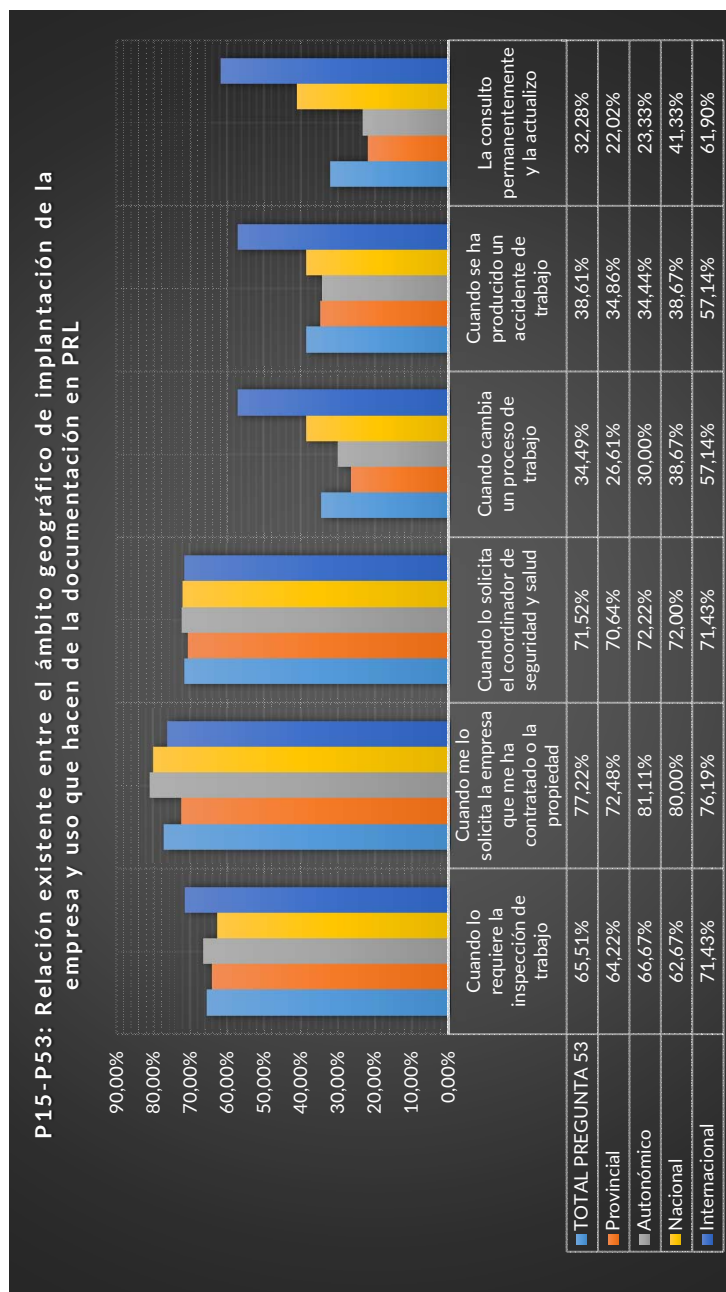


Gráfico P15-53: Relación existente entre el ámbito geográfico de implantación de la empresa frente al uso que realiza de la empresa de la documentación de prevención de riesgos laborales

12.1.5. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS RESPUESTAS DE LA PREGUNTA 20 CON LA 53

En la P20 se le solicita al encuestado que indique cómo estaba estructurada la empresa. Los resultados de las respuestas se exponen en una tabla indicando que cerca del 50% señalaron que no la tenían estructurada en departamentos.

Analizando la relación de ambas preguntas se pretende conseguir establecer la existente entre la estructura de la empresa y la integración de la PRL dentro del sistema de gestión de la empresa.

Pregunta 20. De los siguientes departamentos internos indique si la empresa dispone de ellos:

	Respuestas	%
La empresa no la tengo estructurada en departamentos	155	49,05%
Consejo de administración	61	19,30%
Departamento Jurídico	33	10,44%
Departamento de compras	99	31,33%
Departamento de contabilidad	118	37,34%
Departamento de administración	142	44,94%
Departamento de márketing	41	12,97%
Departamento de parque de maquinaria	28	8,86%
Departamento de I+D+I	29	9,18%
Departamento informático	38	12,03%
Departamento técnico	126	39,87%
Departamento Financiero	65	20,57%
Departamento de calidad	89	28,16%
Departamento de prevención de riesgos laborales	93	29,43%
Departamento de medioambiente	56	17,72%
Departamento de Recursos Humanos	71	22,47%
Departamento de formación	24	7,59%
Otros	14	4,43%

Tabla P20.1. Departamentos que forman las estructuras de las empresas

En la tabla se puede comprobar que 155 empresas de las participantes indicaron que no tienen la empresa estructurada en departamentos y comparando este dato con el obtenido en la P53, se determina que el 65,15% de las empresas utiliza la documentación cuando solicita la inspección de trabajo, y un 68,39% señalaron que solo cuando lo solicita el coordinador de seguridad y salud. Cuando lo solicita la empresa que lo ha contratado o la propiedad llega a un 81,29%. En cambio, cuando se analizan las respuestas relacionadas con la integración de la PRL, los datos obtenidos determinan que solo un 30,97% de estas empresas usan la documentación de PRL cuando se ha producido un accidente de trabajo. Podría entenderse que no todas las empresas han sufrido algún accidente y por tanto no lo han marcado. Un 21,94% la utilizan cuando cambia un proceso de trabajo. A igual que la anterior es posible que sus procesos de trabajo sean siempre los mismos. Y por último, con un 18,71% de las respuestas, la más baja de todas, la consulta permanentemente y la actualizan.

Las respuestas aquí obtenidas demuestran que las empresas de construcción que no tienen estructurada la empresa en departamentos, no usan habitualmente la documentación en PRL, a no ser que se le requiera por algún agente interviniente en el proceso constructivo o la autoridad laboral. Tampoco es habitual que se use cuando la legislación actual en España indica que es necesario hacerlo. Solo un 18,71% de estas empresas suelen consultarla habitualmente.

Estos porcentajes son similares a la media de la P53 con respecto a las opciones relativas a prevención defensiva. Los valores de las opciones sobre la integración de la PRL están muy por debajo de la media. Se demuestra que las empresas que no están estructuradas en departamentos utilizan más la documentación como prevención defensiva que para la consecución de la integración de la PRL dentro de la empresa.

Cuando se analizan los resultados obtenidos de las empresas que sí están estructuradas en departamentos, en este caso 142. La diferencia con respecto a las otras empresas es significativa. En las tres primeras cuestiones los porcentajes están entre el 69% y el 76%, y en las tres siguientes opciones sobre se sitúan en torno al 47%. Los datos se sitúan en torno a la media de la pregunta 53, con relación a la prevención defensiva, pero en cambio supera en más de 10 puntos la media con relación a las opciones relacionadas con la integración de la PRL.

Con 126 respuestas están las empresas que tienen departamento técnico. En este caso los porcentajes de las respuestas son muy similares a la anterior en las tres primeras opciones de respuestas aumentando hasta el 50% en las tres opciones siguientes.

Con 118 se encuentran las empresas que disponen de un departamento de contabilidad. Los datos resultantes son similares a los que tienen departamento de administración.

El departamento de compras es el siguiente más habitual en las empresas de construcción con 99 empresas y se mantiene en porcentajes relativamente inferiores al resto de departamentos.

Noventa y tres empresas han indicado que tienen un departamento de PRL. Podría interpretarse que si una empresa tiene implantado este departamento significaría que la documentación en PRL se usaría de otra manera. Pero se demuestra que en estas empresas los porcentajes de las tres opciones de la pregunta 53 se mantienen entre un 67% y un 72%, siguiendo la tendencia del resto de departamentos. De igual forma a las opciones de respuestas "Cuando cambia un proceso de trabajo" y "Cuando se ha producido un accidente de trabajo" se mantienen en torno al 50%, pero aumenta el índice de respuestas en un 60,22% de las respuestas que la consultan permanentemente y la actualizan.

427

Aquellas empresas que tiene departamento de calidad, medioambiente y parque de maquinaria aumenta el índice de empresas que indican que consultan y actualizan la documentación en PRL llegando en el caso del parque de maquinaria al 78%.

Como se puede observar en la tabla y gráfico adjuntos, se comprueba que conforme aumenta el índice de empresas que se estructuran en departamentos, los porcentajes de respuestas de las opciones relacionadas con la prevención defensiva son más altos que en las que no tienen departamento.

El hecho de que exista departamento de PRL dentro de la empresa denota que la documentación en PRL es más utilizada que en aquellos que no lo tienen. Así mismo, conforme la complejidad de la organización aumenta con más departamentos, también aumenta su interés por consultar y actualizar la documentación en PRL.

	n° empresas	Cuando lo requiere la inspección de trabajo	Cuando me lo solicita la empresa que me ha contratado o la propiedad	Cuando lo solicita el coordinador de seguridad y salud	Cuando cambia un proceso de trabajo	Cuando se ha producido un accidente de trabajo	La consulto permanentemente y la actualizo
TOTAL PREGUNTA 53	316	207	244	226	109	122	102
	65,51%	77,22%	34,49%	38,61%	32,28%		
La empresa no la tengo estructurada en departamentos	155	101	126	106	34	48	29
Consejo de administración	61	45	44	45	32	32	34
Departamento Jurídico	33	24	25	25	21	22	22
Departamento de compras	99	67	73	72	46	45	45
Departamento de contabilidad	118	82	88	89	57	57	55
Departamento de administración	142	99	109	110	68	68	67
Departamento de máquetin	41	24	26	25	19	20	18
Departamento de parque de maquinaria	28	21	23	24	18	16	22
Departamento de I+D+I	29	20	21	20	19	18	19
Departamento informático	38	27	29	30	23	22	22
Departamento técnico	126	88	97	94	62	64	64
Departamento Financiero	65	42	48	46	35	37	38
Departamento de calidad	89	64	66	68	47	49	54
Departamento de prevención de riesgos laborales	93	63	66	67	46	47	56
Departamento de medioambiente	56	38	44	45	32	33	41
Departamento de Recursos Humanos	71	47	52	54	37	38	42
Departamento de formación	24	17	19	19	15	14	14

Tabla P20-P53: Relación existente entre los distintos departamentos que tiene la empresa (estructura empresarial) y el uso que hacen de la documentación en prevención de riesgos laborales

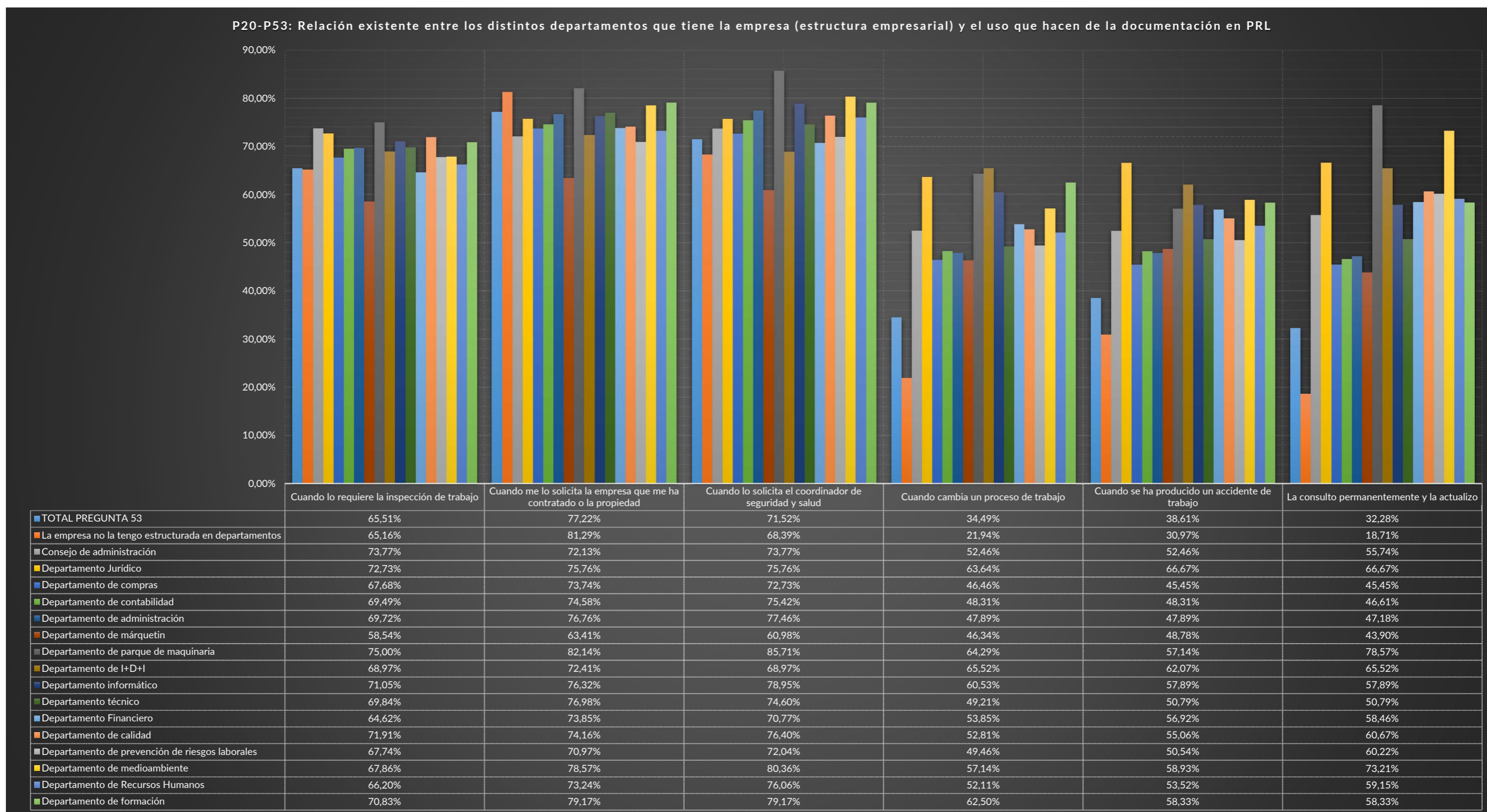


Gráfico P20-P53: Relación existente entre los distintos departamentos que tiene la empresa (estructura empresarial) y el uso que hacen de la documentación en prevención de riesgos laborales

12.1.6. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS RESPUESTAS DE LA PREGUNTA 31 CON LA 53

El sujeto de la muestra es preguntado en la P31 por la modalidad de la organización preventiva dentro de la empresa. Se le proponen cuatro opciones de las que puede elegir cualquiera de ellas, donde se debe tener en cuenta que los servicios de prevención pueden ser una combinación de varios de ellos.

Pregunta 31. ¿Cuáles de las modalidades de organización de la prevención tiene establecida en la empresa?:

	Respuestas	%
Trabajadores designados	47	14,87%
Servicio de prevención propio	21	6,65%
Servicio de prevención ajeno	281	88,92%
Servicio de prevención mancomunado	23	7,28%

Tabla P31.1. Modalidad de la organización preventiva predominante en la empresa

Tras los datos obtenidos se analizan en función de las distintas combinaciones de respuestas que indicaron las empresas encuestadas.

Modalidad	Nº de empresas
Servicio de prevención ajeno	229
Servicio de prevención ajeno, Servicio de prevención mancomunado	9
Servicio de prevención mancomunado	13
Servicio de prevención propio	9
Servicio de prevención propio, Servicio de prevención ajeno	9
Trabajadores designados	13
Trabajadores designados, Servicio de prevención ajeno	31
Trabajadores designados, Servicio de prevención propio, Servicio de prevención ajeno	2
Trabajadores designados, Servicio de prevención propio, Servicio de prevención ajeno, Servicio de prevención mancomunado	1

Tabla P31.1.1. Organización preventiva agrupada por modalidad predominante en la empresa

De las 316 empresas que han respondido a la P31, 229 indicaron que solo disponían de servicio de prevención ajeno, lo que supone el 72,46% de la muestra. El 27,53% restante han señalado diferentes opciones que se han reflejado en la tabla y que fueron comentadas en el apartado del análisis individual de la pregunta. Con estos datos se demuestra que la subcontratación de la prevención a organismos externos por parte de las empresas de construcción está bastante extendida en España.

El porcentaje aumenta hasta el 88,92% cuando se le suman las empresas que también disponen de servicio de prevención propio, mancomunado o trabajadores designados.

Las tres primeras opciones de respuestas, dirigidas hacia la prevención defensiva, vuelven a superar a las relacionadas con la integración de la PRL. El 31,88% de las empresas indicaron que utilizan la documentación cuando cambia un proceso de trabajo; un 33,62% cuando se ha producido un accidente de trabajo; tan solo un 28,38% la consultan permanentemente y la actualizan. Estos

datos sitúan a las empresas que tienen exclusivamente SPA algo por debajo de la media en lo que respecta a la integración de la PRL, y en porcentajes similares a la media respecto al uso de la documentación como parte de la prevención defensiva.

Los porcentajes del resto de combinaciones que se proponen, respecto al uso de la documentación son superiores con respecto a las empresas que solo tienen SPA. En el caso de las 31 empresas que indicaron que tienen trabajadores designados y servicio de prevención ajeno los porcentajes se reparte en un 45,16% para la opción de uso por cambio de proceso de trabajo; 61,29% por accidente de trabajo; pero solo un 35,48% la consulta permanentemente y la mantiene actualizada.

En cambio los porcentajes aumentan considerablemente en las empresas que tienen un servicio de prevención ajeno y mancomunado. En este caso se obtienen porcentajes de 77,78%; 77,78% y 88,89%, respectivamente manteniendo el mismo orden anterior de respuestas.

El resto de las nueve combinaciones de modalidad de la organización de la prevención determinadas por las empresas mantienen porcentajes variables.

Analizados los datos en su conjunto se determina la importancia de la modalidad de la organización preventiva elegida por la empresa para conseguir la integración de la PRL dentro de las empresas de construcción. Es significativo que los porcentajes que se están obteniendo en las tres últimas opciones de respuestas sean similares al resto de las preguntas analizadas hasta ahora, lo cual hace pensar que los porcentajes aumenten conforme intervienen modalidades de organización preventiva realizadas con medios propios de las empresas.

Se concluye que la subcontratación de la PRL influye negativamente en aquellas empresas que disponen de un SPA, no llevando a cabo la integración de la PRL dentro del sistema de gestión de las empresas frente a aquellas que lo realizan por medios propios.

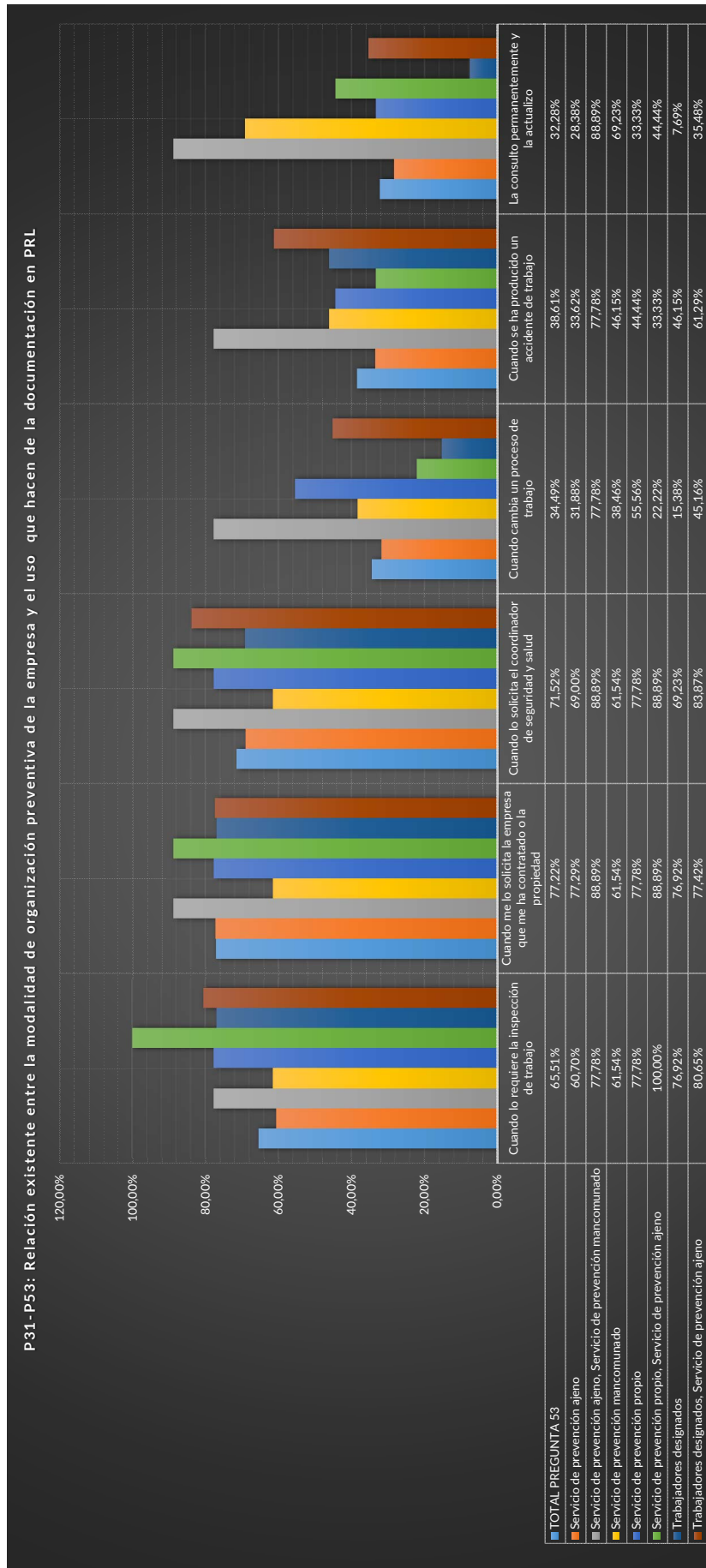


Gráfico P31-P53: Relación existente entre la modalidad de organización preventiva de la empresa y el uso que hacen de la documentación en prevención de riesgos laborales

12.1.7. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS RESPUESTAS DE LA PREGUNTA 41 CON LA 53

La mayoría de las empresas encuestadas indicaron que disponen de ER tras analizar las respuestas de la pregunta 39, y al preguntar en la P41 sobre cuando realizan la revisión de la misma, se comprueba que el 51,63% de las empresas la revisan anualmente, un 33,70% indicaron que se revisa cuando se modifica un puesto de trabajo y con un 31,70% lo hace cuando se modifica un proceso de trabajo. Finalmente un 10% de las respuestas indicaron que solo disponen de la evaluación inicial de riesgos.

Debe tenerse en cuenta que, según el artículo 16 de la LPRL (España, 1995), y el artículo 4 del Real Decreto 39/1997 (España, 1997a), una vez realizada la ER inicial esta debe modificarse en las siguientes situaciones:

“La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.

El cambio en las condiciones de trabajo.

La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.”

Pregunta 41. La evaluación de riesgos laborales ¿se revisa periódicamente?

	Respuestas	%
Sólo se ha realizado la evaluación de riesgos inicial	32	10,46%
La reviso anualmente	166	54,25%
Se revisa cuando se modifica un puesto de trabajo	101	33,01%
Se revisa cuando se modifica un proceso de trabajo	95	31,05%
Ns/Nc	17	5,56%
Otro	13	4,25%

435

Tabla P41.1.1. Cada cuanto tiempo se realiza la revisión de la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa

Además, la ER es, junto a la planificación de la actividad preventiva, una herramienta para conseguir la integración de la PRL dentro de la empresa. Siendo por tanto uno de los documentos básicos dentro de la prevención en la empresa, se compara los resultados obtenidos en esta pregunta con los de la P53.

Englobando las tres primeras opciones de la pregunta 53 dentro de la consideración de prevención defensiva, se puede comprobar que, en general, todas tienen valores similares independientemente de la elección escogida en la pregunta 41. En cambio, cuando se analizan los resultados de las opciones relacionadas con la integración de la PRL, se observa que los valores marcan una diferencia importante de quien la revisa frente al que solo tiene realizada la evaluación inicial de riesgos.

De las 10 empresas que han respondido que no tienen la ER realizadas al relacionarlos con las tres opciones de prevención defensiva, muestran que están por debajo de la media. Así mismo cuando la comparación es entre las opciones relacionadas con la prevención integradora ocurre algo parecido: están muy por debajo de la media en las tres opciones.

Las empresas que tienen la ER inicial solamente, son un 10,46% de las encuestadas, de estas, tan solo un 9,38% indican que la documentación de PRL de la empresa es consultada y actualizada permanentemente, en contra posición al resto de opciones de la pregunta 41. Este puede ser un dato previsible, ya que si la empresa solo ha realizado la evaluación de riesgo inicial es porque no debe utilizar tampoco la documentación en PRL que dispone. Además la mayoría de las empresas que han marcado que solo tienen la ER tienen más de 2 años de antigüedad.

Respecto a otras opciones, la mayoría de las empresas señalaron que suelen revisar la ER anualmente. En cambio los porcentajes obtenidos en las tres últimas opciones de la pregunta 53 van del 31,10% al 40,24%. Un aspecto a destacar es que cuando se analizan los resultados de aquellas empresas que han señalado que la revisan cuando se modifica un puesto de trabajo los porcentajes aumentan considerablemente, estando en torno al 53% en dos de las opciones y llegando a un 48,51% de empresas que han indicado que la consultan y actualizan permanentemente.

De las 166 empresas que han marcado la opción de la revisión anual, más otras opciones, 125 de ellas han señalado esta opción solamente, frente a 40 empresas que además marcaron otras opciones, principalmente, cuando se modifica un puesto de trabajo y cuando se modifica un proceso de trabajo.

La interpretación de estos resultados están representados en la tabla P41-53, Las empresas realizan un menor seguimiento de su documentación de PRL, especialmente en aquellas revisan la ER anualmente, frente a aquellas que lo realizan cuando se modifica un proceso o puesto de trabajo. El hacerlo de forma anual es un criterio tomado por la empresa, no obligatorio por ley, por lo que el uso que se le da a la documentación de PRL por parte de estas empresas no es coherente con una eficaz integración de la PRL por parte de estas empresas.

Por otro lado, ninguna de las opciones facilitadas alcanzan el 50% en relación a la respuesta de la P53, "la consulto permanentemente y la actualizo", siendo un signo claro que más de la mitad de las empresas del sector de la construcción no realiza un seguimiento adecuado de la PRL dentro de la misma, y por tanto dentro de su sistema de gestión.

Se comprueba también que en las empresas que no tienen ER, los resultados de los dos bloques de opciones quedan por debajo de la media, por lo que se deduce que estas empresas no tienen claro cuál es la documentación de PRL de la que se ha consultado.

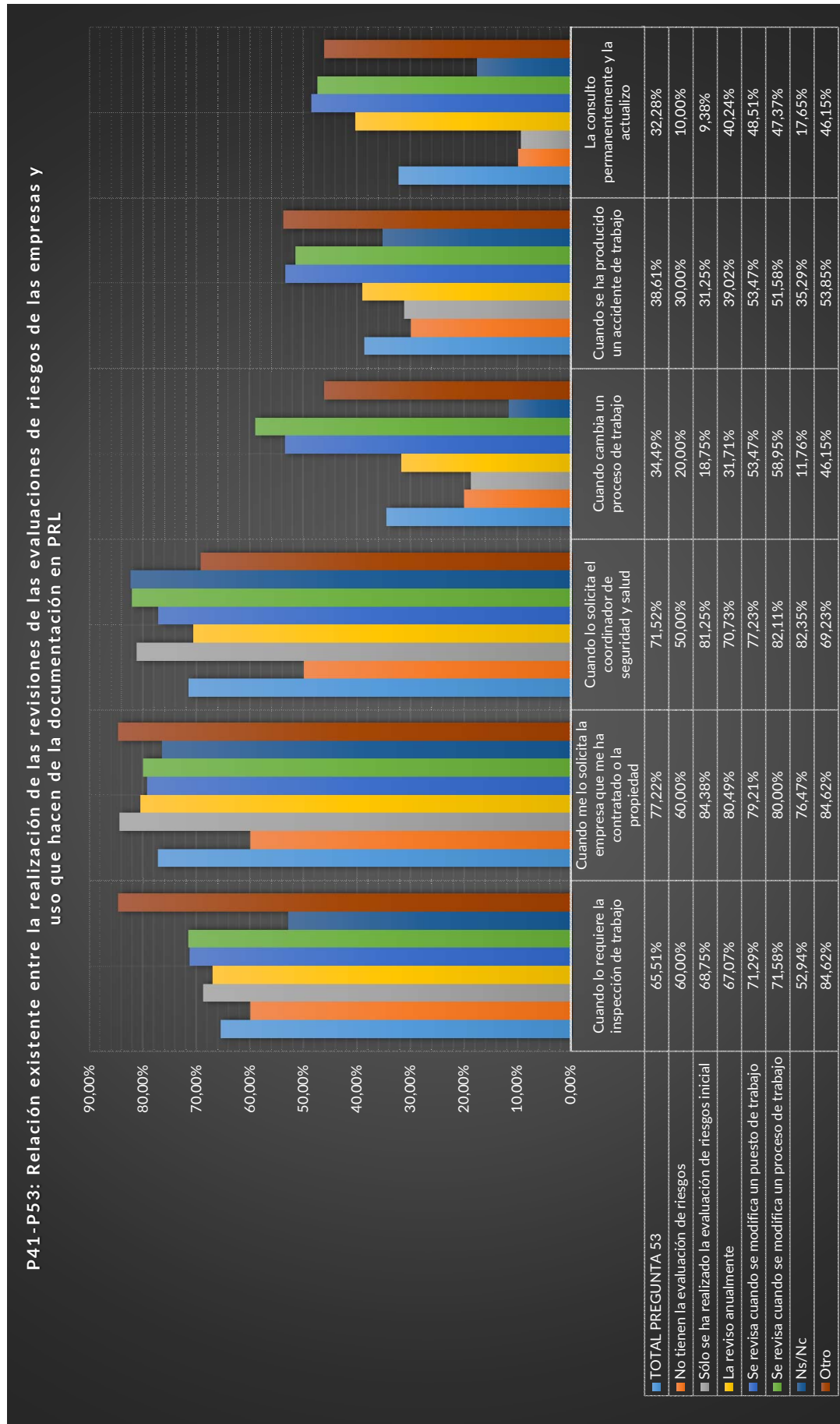


Gráfico P41-P53: Relación existente entre la realización de las revisiones de las evaluaciones de riesgos de las empresas y uso que hacen de la documentación en prevención de riesgos laborales

12.1.8. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS RESPUESTAS DE LA PREGUNTA 44 CON LA 53

En la P44 se le pregunta al encuestado cómo lleva a cabo la PAP en la empresa. Las respuestas que dan las empresas se realiza atendiendo a una serie de posibilidades y dejando abierta las respuestas añadiendo el apartado de otro. A esta cuestión solo contestaron 269 empresas, por lo que 47 empresas de las 316 que han participado no disponen de la PAP.

Pregunta 44. ¿Cómo se lleva a cabo la planificación de la actividad preventiva?

	Respuestas	%
El empresario cumple la planificación aplicando recursos humanos, técnicos y económicos	107	39,78%
Los técnicos de prevención la llevan a cabo realizando inspecciones periódicas comprobando que se ha cumplido lo indicado en la misma	110	40,89%
La revisión de la misma la realiza personal del departamento técnico y se lo comunica al empresario	26	9,67%
Ns/Nc	22	8,18%
Otro	4	1,49%
TOTAL	269	100,00%

Tabla P44.1. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa

Existe un número importante de empresas que no tienen realizada la PAP bien porque lo han indicado expresamente en la pregunta 42, o porque al no tener la ER tampoco procede disponer de la PAP. La PAP no puede existir sin la ER. Las 47 empresas que han señalado que no disponen de la PAP suponen el 14,87% del total de las respuestas de la encuesta.

Analizando los resultados de la tabla se comprueba que el 40,89% de las empresas llevan a cabo la PAP a través de los técnicos de PRL, mediante la realización de inspecciones periódicas y comprobando que se cumple. Con un 49,78% están las que responden indicando que cumplen con la PAP aplicando recursos humanos, técnicos y económicos. Tan solo un 9,67% señalaron que se realiza a través de del departamento técnico. Cerca del 10% restante no contestaron o bien señalaron otras respuestas.

El primer dato significativo que se extrae del análisis, es la cantidad de encuestados que han señalado la opción "Ns/Nc" en la P44; estas 22 empresas corresponden al 8% de las 269 empresas que indicaron que tienen la PAP, por tanto se podría estimar que desconocen la documentación en PRL que existe en la empresa, o bien desconoce qué documento es la PAP.

Se obtienen porcentajes muy elevados de respuestas en las tres primeras preguntas, relacionadas más hacia la prevención defensiva, por el contrario los porcentajes de respuestas más dirigidas a la integración de la prevención son las que menores valores recogen.

Cuando se analizan las otras opciones se observa que aquellas que señalaron que la planificación es llevada a cabo por los técnicos de PRL, el bloque de opciones de prevención defensiva es superior a las otras dos. Cuando se analizan los porcentajes que resultan en el bloque de opciones de la integración de la PRL los porcentajes son 34,55%; 44,55% y 37,27%, respectivamente.

Cuando la planificación la realiza el empresario el bloque de opciones sobre la integración de la PRL indica que el 40,19%; 37,38% y 40,19%, respectivamente.

Resultados similares se obtienen la revisión es formalizada por departamento técnico.

Cuando los datos a analizar corresponden a las 47 empresas que han señalado que no tienen la PAP se comprueba que la prevención defensiva aparece en todas las opciones de la P53 por encima de la media. Por el contrario, las opciones de la prevención integradora están por debajo de la media. Destacar que solo el 6,38% de las empresas que no tienen la PAP han señalado que la consultan permanentemente y la actualizan. Estos datos denotan que realmente estas empresas no llevan correctamente la prevención en la empresa, es difícil de establecer como han contestado a esta cuestión favorablemente las que lo han hecho si no tienen ni la ER ni la PAP. Se deduce que en la empresa no entienden que se le está preguntando.

En resumen, cerca del 25% de las empresas del sector de la construcción no tienen la PAP en la empresa, o bien desconoce qué es lo que es y para lo que sirve. El seguimiento de la planificación de la actividad preventiva puede realizarse de diferentes formas, de las tres expuestas en la P44, ninguna de ellas se acerca al 50% de respuestas, deduciendo que existe una falta de conciencia en las empresas de construcción con relación a la integración de la PRL, aunque los resultados obtenidos se encuentran por encima de la media de la P53.

	n° empresas	Cuando lo requiere la inspección de trabajo	Cuando me lo solicita la empresa que me ha contratado o la propiedad	Cuando lo solicita el coordinador de seguridad y salud	Cuando cambia un proceso de trabajo	Cuando se ha producido un accidente de trabajo	La consulta permanentemente y la actualización
TOTAL PREGUNTA 53	316	207	244	226	109	122	102
No tienen la evaluación de riesgos	10	6	6	5	2	3	1
Sólo se ha realizado la evaluación de riesgos inicial	32	22	27	26	6	10	3
La revisión anual	164	110	132	116	52	64	66
Se revisa cuando se modifica un puesto de trabajo	101	72	80	78	54	54	49
Se revisa cuando se modifica un proceso de trabajo	95	68	76	78	56	49	45
Ns/Nc	17	9	13	14	2	6	3
Otro	13	11	11	9	6	7	6
		65,51%	77,22%	71,52%	34,49%	38,61%	32,28%
		60,00%	60,00%	50,00%	20,00%	30,00%	10,00%
		68,75%	84,38%	81,25%	18,75%	31,25%	9,38%
		67,07%	80,49%	70,73%	31,71%	39,02%	40,24%
		71,29%	79,21%	77,23%	53,47%	53,47%	48,51%
		71,58%	80,00%	82,11%	58,95%	51,58%	47,37%
		52,94%	76,47%	82,35%	11,76%	35,29%	17,65%
		84,62%	84,62%	69,23%	46,15%	53,85%	46,15%

Tabla P44-P53: Relación existente entre la forma de llevar a cabo la planificación de la actividad preventiva en las empresas y uso hacen de la documentación en prevención de riesgos laborales

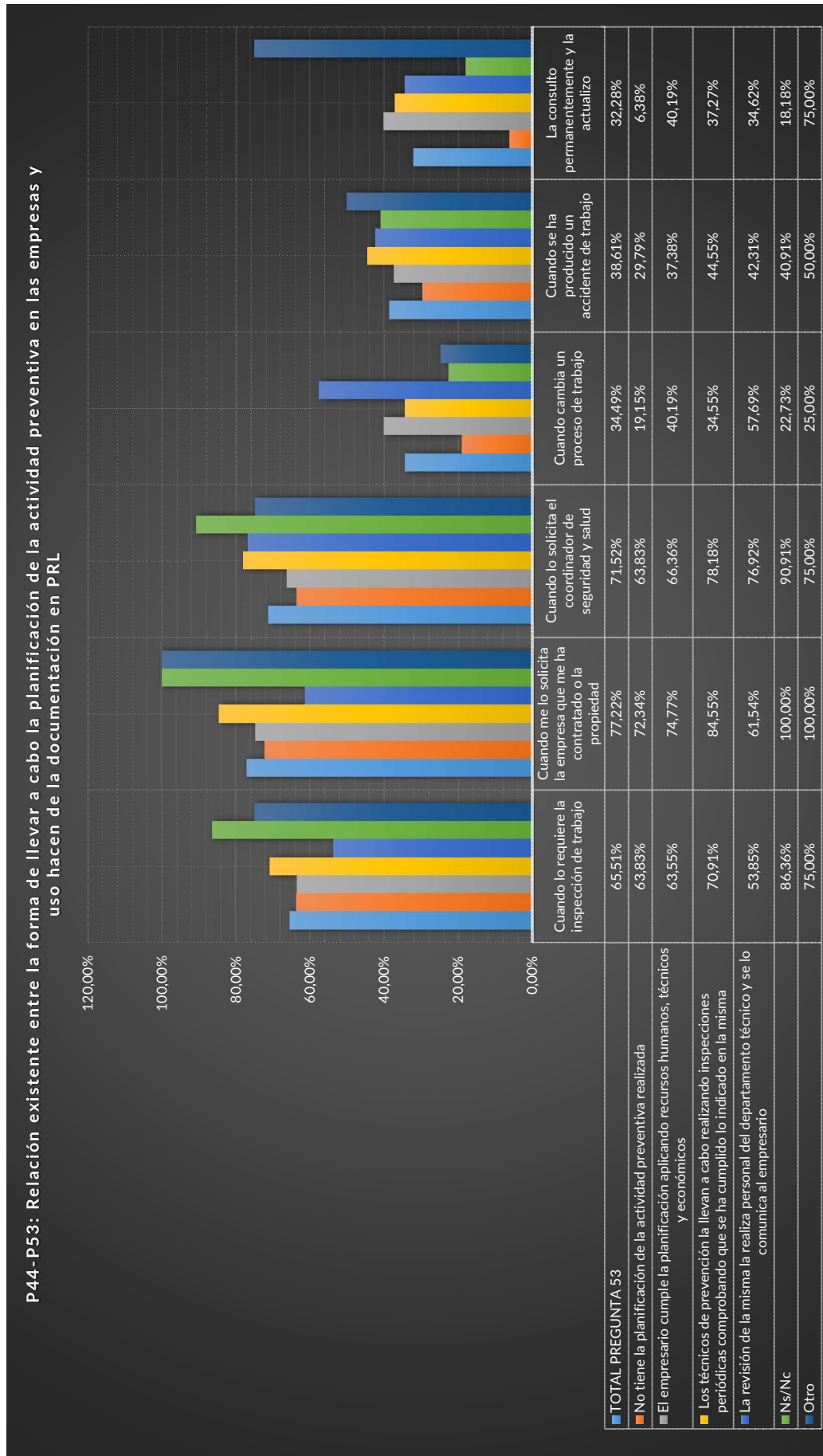


Gráfico P44-P53: Relación existente entre la forma de llevar a cabo la planificación de la actividad preventiva en las empresas y uso hacen de la documentación en prevención de riesgos laborales

12.1.9. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS RESPUESTAS DE LA PREGUNTA 50 CON LA 53

En la P50 se pregunta por el sistema de gestión de seguridad y salud implantado. De las 136 empresas que tienen un sistema de gestión, tan solo 84 siguen la norma OHSAS 18001 representando el 61,76% del total. Se deduce, por tanto, que las empresas del sector de la construcción muestran más interés por la calidad del producto, o por su impacto en el medioambiente.

Pregunta 50. ¿Qué norma ha seguido para la implantación de un sistema de gestión la seguridad y salud en el trabajo?

	Respuestas	%
OHSAS 18001	84	61,76%
No tengo implantado un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	51	37,50%
Otro	1	0,74%
TOTAL	136	100,00%

Tabla P50.1. Norma que utiliza la empresa para implantar su sistema de gestión de seguridad y salud

Además de las 136 empresas que señalaron que tienen algún SG implantado en la empresa, además debe tenerse en cuenta el resto de empresas que no lo tienen implantado, y se debe comparar con las que sí. En la siguiente tabla se establece el número de empresas no tienen establecido un SGSS frente a los que sí lo tienen según la normas OHSAS 18001.

	Respuestas	%
OHSAS 18001	84	26,58%
No tengo implantado un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	232	73,41%
TOTAL	316	100,00%

Tabla P50.1.1. Número de empresas que no tienen implantado un sistema de gestión de seguridad y salud frente a los que sí disponen de él

Mediante la comparación de ambas preguntas, se pretende establecer si realmente existe mayor integración en aquellas empresas que disponen de un SGSST frente al resto que no lo tienen.

Con respecto al tamaño de la muestra obtenido en esta encuesta, 316, las 84 empresas que indicaron que lo tienen implantado representan un 26,58%. Filtrando los resultados se comprueba que los resultados de las tres opciones dirigidas hacia una prevención defensiva están por encima de la media situándose en torno al 70 y 80%. Cuando se analizan los resultados de las otras tres opciones, enfocadas hacia la integración de la PRL, se evidencia que los porcentajes están algo por encima de la media obteniéndose el 54,76% en las dos primeras opciones, y llegando al 64,29% en la opción "La consulto permanentemente y la actualizo".

Por otro lado cuando se analizan las 232 respuestas de las empresas que no tienen implantado un SGSS, se demuestra que las respuestas asociadas con la prevención defensiva están situadas en torno a la media de la P53; en cambio las respuestas relacionadas con la prevención integradora se encuentran por debajo. El porcentaje de empresas que no tienen un SGSS y que han señalado la opción “La consulto permanentemente y la actualizo”, solo llega al 20,78%, muy por debajo frente al 64,29% que indicaron las empresas que sí lo tienen.

Por todo ello, se concluye que aquellas empresas que tienen implantado un sistema de gestión basado en la norma OHSAS 18001 mejoran el uso de la documentación de PRL, lo que determina un mayor grado de integración de la PRL dentro del sistema de gestión, y que por lo tanto estas empresas tienen mejor integrada la prevención en su empresa.

	n° empresas	Cuando lo requiere la inspección de trabajo	Cuando me lo solicita la empresa que me ha contratado o la propiedad	Cuando lo solicita el coordinador de seguridad y salud	Cuando cambia un proceso de trabajo	Cuando se ha producido un accidente de trabajo	La consulto permanentemente y la actualizo
TOTAL PREGUNTA 53	316	207	244	226	109	122	102
OHSAS 18001	84	61	64	67	46	46	54
Empresas sin OHSAS 18001	232	145	180	158	62	75	48
		65,51%	77,22%	71,52%	34,49%	38,61%	32,28%
		72,62%	76,19%	79,76%	54,76%	54,76%	64,29%
		62,50%	77,59%	68,10%	26,72%	32,33%	20,69%

Tabla P50-P53: Relación existente entre las empresas que tienen un sistema de gestión en seguridad y salud y el uso de la documentación en prevención de riesgos laborales

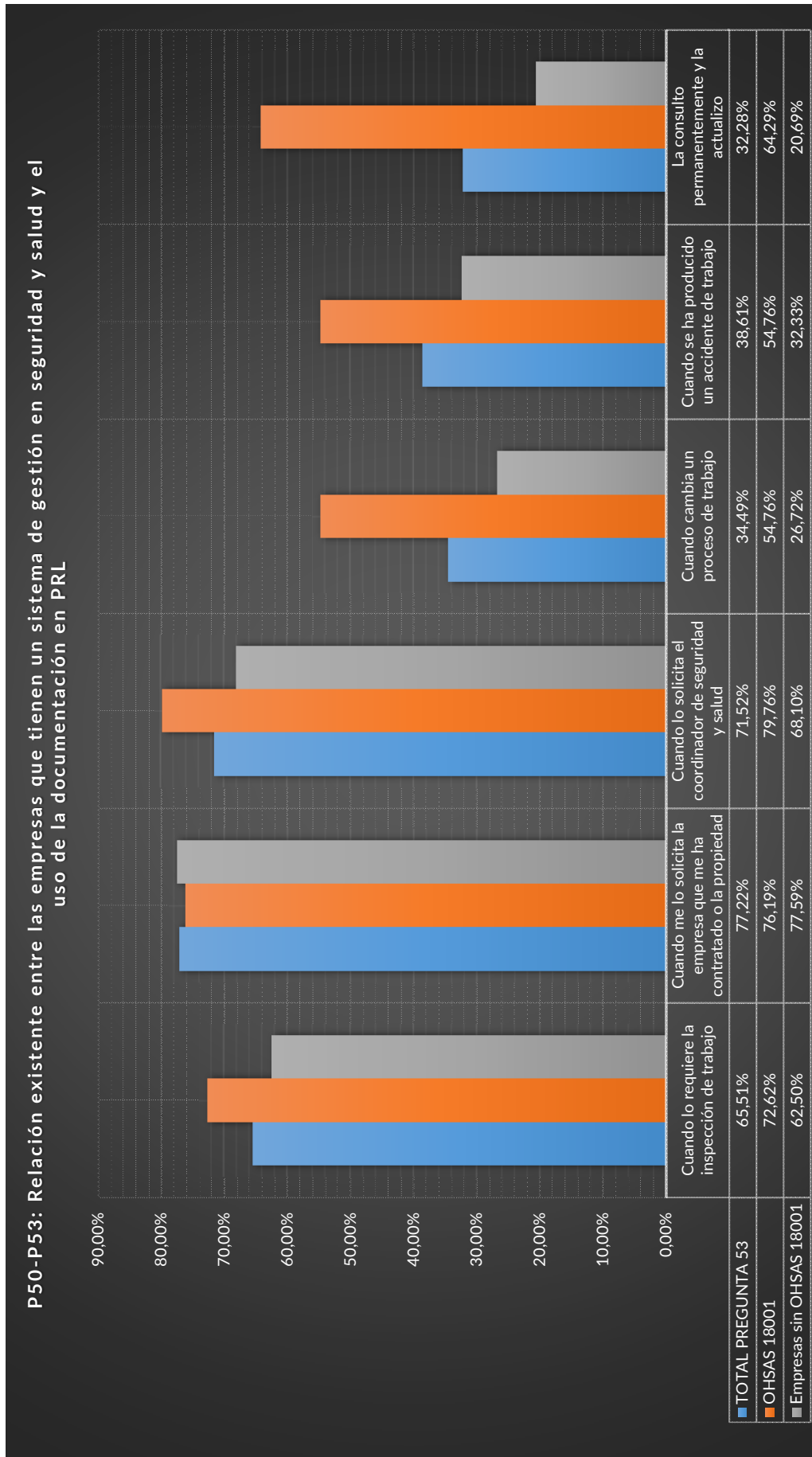


Gráfico P50-P53: Relación existente entre las empresas que tienen un sistema de gestión en seguridad y salud y el uso de la documentación en prevención de riesgos laborales

12.2 ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA PREGUNTA 59 CON RELACIÓN A OTRAS PREGUNTAS

El enunciado de la pregunta 59 es:

Según su opinión. Respecto a la documentación generada en materia de prevención de riesgos laborales por su servicio de prevención propio o ajeno ¿cómo la considera?

La documentación que se genera en materia de PRL para las empresas tiene un fin. Dicho fin puede variar en función del uso que cada empresa le dé a la documentación que dispone; todo esto ya ha sido analizado en la pregunta 53. Ahora es momento de conocer la consideración que tienen las empresas de construcción sobre esa documentación, que normalmente es elaborada por sus servicios de prevención. Estos servicios de prevención debe ser una pieza clave para la consecución de la integración de la PRL dentro de la empresa, por lo que debe estimarse que la opinión que se tenga del trabajo documental que estos realizan, es importante para conseguir este objetivo.

	Respuestas	%
Es efectiva, la utilizamos constantemente y nos ayuda a evitar accidentes de trabajo	103	32,59%
Disponemos de ella y se consulta esporádicamente para ver si están contempladas todas las actividades y las medidas preventivas	120	37,97%
Considero que es demasiada documentación que no aporta nada a la seguridad y salud y evitar accidente en los trabajadores	50	15,82%
La documentación está en soporte papel e informática y solo la utilizamos cuando nos cita la inspección de trabajo o el cliente que contrata	70	22,15%
La documentación es demasiado densa, difícil de manejar y no se entiende	32	10,13%
Considero que la documentación es un cumplimiento legal que solo sirve para evitar multas	49	15,51%
La documentación elaborada por el servicio de prevención desde que se recibió se guardó y no se ha utilizado nunca	16	5,06%
Otro	17	5,38%

447

Tabla P59.1. Opinión que tienen las empresas sobre la documentación que generan los servicios de prevención

Estos resultados que se han obtenido en la pregunta 59 se compararán con las mismas cuestiones que con las que se comparó la pregunta 53, sobre el uso de la documentación de PRL, preguntas 8, 11, 12, 15, 20, 31, 41, 44, y 50.

Las opciones que se ofrecen como respuestas se pueden dividir en dos bloques, respuestas enfocadas a la integración de la PRL, y por otro lado enfocadas a una prevención defensiva.

PREVENCIÓN INTEGRADORA	Es efectiva, la utilizamos constantemente y nos ayuda a evitar accidentes de trabajo
	Disponemos de ella y se consulta esporádicamente para ver si están contempladas todas las actividades y las medidas preventivas
PREVENCIÓN DEFENSIVA	Considero que es demasiada documentación que no aporta nada a la seguridad y salud y evitar accidente en los trabajadores
	La documentación está en soporte papel e informática y solo la utilizamos cuando nos cita la inspección de trabajo o el cliente que contrata
	La documentación es demasiado densa, difícil de manejar y no se entiende
	Considero que la documentación es un cumplimiento legal que solo sirve para evitar multas
	La documentación elaborada por el servicio de prevención desde que se recibió se guardó y no se ha utilizado nunca

La opción “Disponemos de ella y se consulta esporádicamente para ver si están contempladas todas las actividades y las medidas preventivas”, aunque se enmarca dentro del grupo de la prevención integradora, debe tenerse en cuenta que para llevar una correcta integración de la prevención no debe consultarse esporádicamente, sin embargo, se considera integradora al llevarse a cabo, al menos en parte.

Atendiendo a este criterio se establecerá por cada pregunta comparada con las respuestas de la P59 los resultados obtenidos.

448 12.2.1. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS RESPUESTAS DE LA PREGUNTA 8 CON LA 59

Se exponen a continuación los resultados de esta pregunta que ya han sido comentados en su análisis inicial y en la comparativa realizada con la P53.

Pregunta 8. La empresa trabaja como contrata principal

	Respuestas	%
Siempre	85	26,90%
Habitualmente	158	50,00%
Ocasionalmente	62	19,62%
Nunca	11	3,48%
TOTAL	316	100,00%

Tabla P8. Número de empresas que trabajan como contratistas principales en función de la frecuencia

Comparando estos resultados con los que se obtienen en la P59 se observa una tendencia claramente a favor de las opciones integradoras, con respecto a las respuestas sobre la prevención defensiva.

Se analizan las 11 empresas que han indicado que nunca trabajan como contrata principal. Aquí se invierten los valores las respuestas a favor de las opciones integradoras de la PRL se sitúan en torno al 27,27% mientras que las opiniones de la prevención defensiva sobrepasan la media en cinco de ellas, llegando a un 45% que indican que solo la utilizan cuando se lo solicita la inspección de trabajo o el cliente que lo contrata.

Estudiando las 62 empresas que ocasionalmente trabajan como contratistas principales, se observa una valoración positiva a la prevención integradora, y por otro lado se obtiene resultados por debajo de la media con respecto a la prevención defensiva.

Las respuestas de aquellas 158 empresas que indicaron que habitualmente trabajan como contratistas, se muestran equilibradas. Este es un signo claro de que la mayoría de las empresas que han participado están situadas en este intervalo.

En el caso de las 85 empresas que indicaron que solo trabajan como contratistas principales se observa un descenso en las respuestas relacionadas con las opciones integradoras de la PRL, al igual que con las de prevención defensiva. En este tipo de empresas se obtiene el valor más alto en la respuesta, "la documentación elaborada por el servicio de prevención desde que se recibió se guardó y no se ha utilizado nunca" con un 8,24%.

En todas las tipologías de empresas, la opción "disponemos de ella y se consulta esporádicamente para ver si están contempladas todas las actividades y medidas preventivas", es la más señalada por todas las empresas, situándose la media de las respuestas en el 37,97%. Llega al 45,16% en las empresas que son contratistas ocasionalmente y al 27,27% en las empresas que nunca son contratistas. Pero en ningún caso hay una opción que supere más del 50% de las respuestas.

Tras este análisis se puede determinar que no existe una relación clara entre la figura que ostenta la empresa en la obra, contratista-subcontratista, con su opinión de la documentación que elaboran sus servicios de prevención, a excepción de las empresas que nunca actúan como subcontratistas, donde se observa que su opinión es más bien desfavorable hacia el servicio documental que presentan sus servicios de prevención. Aunque las empresas que se encuentran en el grupo de contratistas ocasionales aportan una mejor valoración que el resto de empresas.

nº empresas	Es efectiva, la utilizamos constantemente y nos ayuda a evitar accidentes de trabajo	Disponemos de ella y se consulta esporádicamente para ver si están contempladas todas las actividades y las medidas preventivas	Considero que es demasiada documentación que no aporta nada a la seguridad y salud y evitar accidente en los trabajadores		La documentación está en soporte papel e informática y solo la utilizamos cuando nos cita la inspección de trabajo o el cliente que contrata		Considero que la documentación es un cumplimiento legal que solo sirve para evitar multas		La documentación elaborada por el servicio de prevención desde que se recibió se guardó y no se ha utilizado nunca							
			50	15,82%	70	22,15%	49	15,51%	16	5,06%						
TOTAL PREGUNTA 59	103	32,59%	120	37,97%	50	15,82%	70	22,15%	32	10,13%	49	15,51%	16	5,06%	17	5,38%
Habitualmente	85	28,24%	30	35,29%	17	20,00%	18	21,18%	9	10,59%	12	14,12%	7	8,24%	5	5,88%
Ocasionalmente	158	32,28%	59	37,34%	21	13,29%	35	22,15%	14	8,86%	26	16,46%	9	5,70%	9	5,70%
Nunca	62	37,10%	28	45,16%	9	14,52%	12	19,35%	7	11,29%	8	12,90%	1	1,61%	3	4,84%
	11	27,27%	3	27,27%	3	27,27%	5	45,45%	2	18,18%	3	27,27%	0	0,00%	0	0,00%

Tabla P8-P59: Relación existente entre las empresas que actúan como contratistas o subcontratistas y la opinión que tienen estas sobre la documentación que genera su servicio de prevención

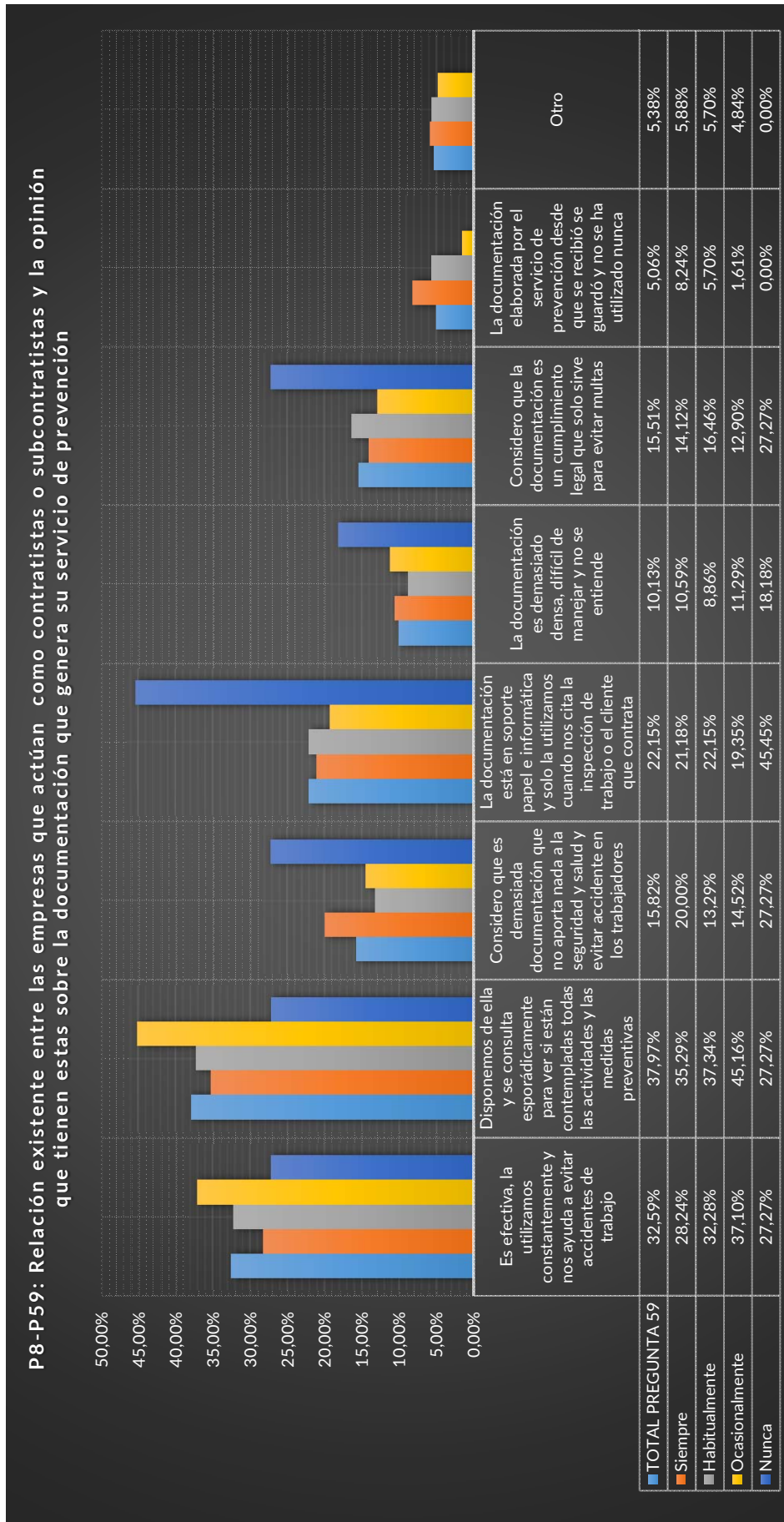


Gráfico P8-P59: Relación existente entre las empresas que actúan como contratistas o subcontratistas y la opinión que tienen estas sobre la documentación que genera su servicio de prevención

12.2.2. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS RESPUESTAS DE LA PREGUNTA 11 CON LA 59

Los datos que se obtuvieron en la pregunta 59 determinaron que la mayoría de las empresas de la construcción que existen en España se dedican a la edificación en exclusividad. Si se suman las tres primeras dedicaciones se obtiene el 71,72% del total de las empresas de la construcción. Las empresas cuya producción pertenece a obra civil exclusivamente, supone el 15,51%; cuando esta tipología se compagina con otras se llega al 47,79% de las empresas. Y por último se encuentran las obras industriales, donde el 10,13% lo hacen en exclusividad, y el 32,05% combinan esta actividad con los otros dos tipos de obras.

Pregunta 11. ¿Qué obras suele ejecutar la empresa?

	Respuestas	%
Edificación	102	32,28%
Obra Civil, Edificación, Industrial	54	17,09%
Obra Civil	49	15,51%
Edificación, Obra Civil	48	15,19%
Industrial	32	10,13%
Edificación, Industrial	22	6,96%
Obra civil, Industrial	9	2,85%
TOTAL	316	100,00%

Tabla P11.2. Obras que suele ejecutar la empresa agrupando resultados de las respuestas obtenidas

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos por las 102 empresas que indican que solo ejecutan obras de edificación, se comprueba que tan solo el 21,57% de las respuestas opinan que su documentación es efectiva y que la utilizan habitualmente, situándose 10 puntos por debajo de la media en la P59. Cuando se analiza la segunda opción relacionada con la integración de la PRL, el resultado se sitúa en torno al 37%, similar al obtenido en la P59.

452

Cuando se analizan las opciones relacionadas con la prevención defensiva del grupo de empresas que solo ejecutan obras de edificación, se observan valores dispares: unos resultados quedan por encima de la media y otros por debajo. La opción con mayor porcentaje es la segunda; “solo la usan cuando los cita la inspección de trabajo o se la solicita el cliente que le contrata”, llegando a un 26,47%, superando en algo más de 4 puntos el 22,15% de la media de la P59. También queda algo por encima la opción “la documentación es demasiado densa, difícil de manejar y no se entiende” con un 13,73% frente a un 10,13% de la P59; la tercera opción “la documentación elaborada por el servicio de prevención desde que se recibió se guardó y nunca se utilizó” llega a un 6,86% frente al 5,06% de la P59. En cambio el porcentaje de empresas que han señalado que la documentación no aporta nada, y que solo sirve para evitar sanciones baja al 15,69% frente al 23,10% que se obtiene en la P59.

Según la información que aporta el análisis se determina que la prevención integradora está situada algo más por encima que el grupo de empresas de obras de edificación, con valores del 28,57% y 42,86% para la primera y segunda opción, respectivamente. En el caso de la opción donde las empresas consideran que la documentación es efectiva se sitúan 4 puntos por debajo de la media de la P59. Por otro lado, cuando indican que se consulta esporádicamente, se sitúa 5 puntos por encima de la media.

En el grupo de preguntas relacionadas con la prevención defensiva la opción más representativa es “solo la utilizan cuando nos cita la inspección de trabajo o el cliente” con el 28,47%, estando

más de 6 puntos de la media de la P59, y quedando por encima del resultado de las empresas que solo ejecutan edificación. También queda por encima de la media la opción que señalaba que, la documentación de PRL elaborada por su servicio de prevención, nunca se había utilizado, con un 8,16% de las respuestas. El resto de opciones de este grupo de empresas se sitúan por debajo de la media.

Cuando se analizan las respuestas del grupo de empresas que ejecutan trabajos de construcción en el sector industrial se observa una clara tendencia de mejora con respecto a edificación y obra civil, tanto en la prevención integradora, aumentando los porcentajes, y la prevención defensiva, quedando por debajo de la media en todas las opciones menos una. El 22,58% de las empresas que ejecutan esta tipología de obras consideran que esta documentación solo sirve para quitar multas, con respecto al 15,51% que establece la media de la P59.

Las 22 empresas que solo ejecutan edificación y obra industrial, tienen porcentajes del 27,27% y 36,36% en las dos opciones, respectivamente, relacionadas con la prevención defensiva, quedando algo por debajo de la media. Y los resultados obtenidos en el conjunto de prevención defensiva, fluctúan en función de las respuestas, estando dos de ellas por encima de la media y otras tres por debajo.

En cuanto a las empresas situadas en el grupo de obra civil y edificación, los porcentajes de la prevención integradora también quedan por debajo de la media, no significativamente pero sí algo menos que el grupo anterior de edificación e industrial. Destaca que un 18,75% de las muestra consideran que la documentación es demasiado densa, difícil de manejar y no se entiende, y con el mismo porcentaje consideran que solo sirven para evitar multas, superando la media de la P59. En cambio los resultados de las otras tres opciones quedan por debajo de la P59.

Solo 9 empresas han señalado que ejecutan obra civil e industrial, estando claro que los porcentajes obtenidos muestran una clara tendencia hacia la prevención integradora.

Con 54 empresas que ejecutan las tres tipologías de obras analizadas se observa una clara inclinación hacia la prevención integradora llegando hasta un 53,70% en las respuestas de la primera opción, por tanto consideran que la documentación es efectiva y sirve para evitar accidentes. La segunda opción obtiene un 33,33%, 4 puntos por debajo de la media. Las opciones relacionadas con la prevención defensiva se sitúan en todos los casos por debajo de la media de la P59.

Tras todo este desarrollo comparativo de la P8 frente a la P59 se demuestra que las empresas que solo ejecutan obra de edificación tienen una tendencia mayor que el resto a una prevención defensiva. En relación a aquellas empresas que abarcan otros sectores constructivos, este tipo de prevención va disminuyendo con respecto a la integración de la PRL, llegando a su valor más evidente en aquellas empresas que trabajan tanto para la edificación, la obra civil y la obra industrial.

453

nº empresas	Es efectiva, la utilizamos constantemente y nos ayuda a evitar accidentes de trabajo	Disponemos de ella y se consulta esporádicamente para ver si están contempladas todas las actividades y las medidas preventivas	Considero que es demasiada documentación que no aporta nada a la seguridad y salud y evitar accidente en los trabajadores	La documentación está en soporte papel e informática y solo la utilizamos cuando nos cita la inspección de trabajo o el cliente que contrata	Considero que la documentación es un cumplimiento legal que solo sirve para evitar multas	La documentación es demasiado densa, difícil de manejar y no se entiende	Considero que la documentación es un cumplimiento legal que solo sirve para evitar multas	La documentación elaborada por el servicio de prevención desde que se recibió se guardó y no se ha utilizado nunca	Otro								
										316	103	32,59%	120	37,97%	50	15,82%	70
TOTAL PREGUNTA 59																	
Edificación	102	22	21,57%	38	37,25%	16	15,69%	27	26,47%	14	13,73%	15	14,71%	7	6,86%	6	5,88%
Obra Civil	49	14	28,57%	21	42,86%	8	16,33%	14	28,57%	4	8,16%	7	14,29%	4	8,16%	1	2,04%
Industrial	31	12	38,71%	15	48,39%	3	9,68%	6	19,35%	1	3,23%	7	22,58%	0	0,00%	2	6,45%
Edificación, Industrial	22	6	27,27%	8	36,36%	5	22,73%	7	31,82%	1	4,55%	4	18,18%	1	4,55%	1	4,55%
Edificación, Obra Civil	48	13	27,08%	16	33,33%	10	20,83%	8	16,67%	9	18,75%	9	18,75%	2	4,17%	3	6,25%
Obra civil, Industrial	9	3	33,33%	1	11,11%	1	11,11%	1	11,11%	0	0,00%	1	11,11%	0	0,00%	2	22,22%
Obra Civil, Edificación, Industrial	54	29	53,70%	18	33,33%	7	12,96%	7	12,96%	3	5,56%	6	11,11%	3	5,56%	3	5,56%

Tabla P11-P59: Relación existente entre tipología de obra que ejecuta la empresa (edificación, civil, industrial) y la opinión que tienen estas sobre la documentación que genera su servicio de prevención

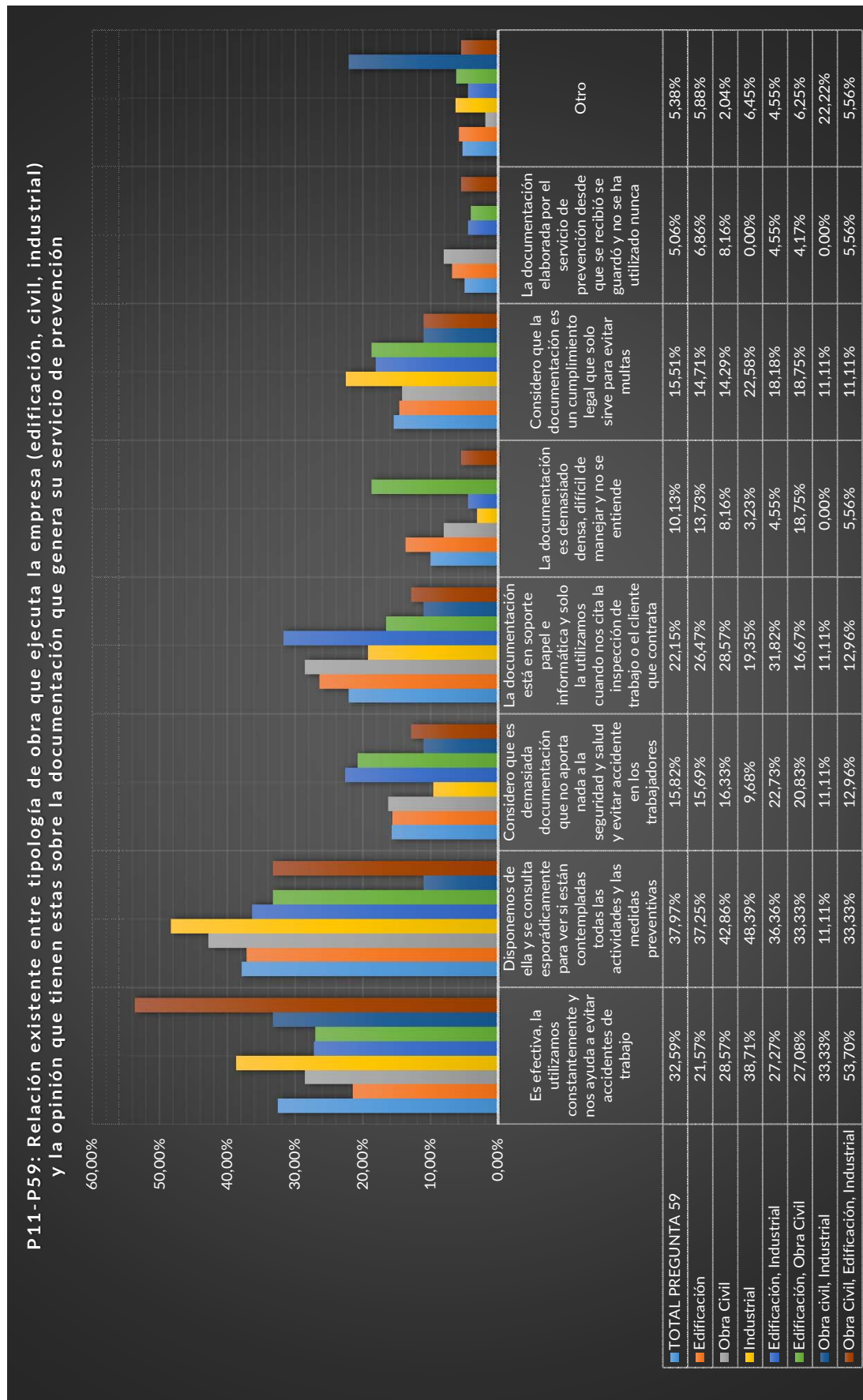


Gráfico P11-P59: Relación existente entre tipología de obra que ejecuta la empresa (edificación, civil, industrial) y la opinión que tienen estas sobre la documentación que genera su servicio de prevención

12.2.3. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS RESPUESTAS DE LA PREGUNTA 12 CON LA 59

Los resultados de la pregunta 12 determinaron que el 58,23% de las empresas trabajan para el sector privado; tan solo un 14,24% lo hacen para el sector público y un 27,53% lo hacen tanto para el sector público como para el privado.

Pregunta 12. ¿Para qué sector trabaja principalmente?

	Respuestas	%
Obra pública	45	14,33%
Obra privada	184	58,60%
Obra pública-privada	87	27,71%
TOTAL	316	100,00%

Tabla P12.2. Número de empresas en función del sector para el que trabaja principalmente agrupados en función de las respuestas recibidas

Cuando se comparan estos resultados con los de la P59 se comprueba que en las obras del sector privado la opción primera, donde consideran a la documentación de PRL efectiva, se sitúa en el 26,09%, cerca de 6 puntos menos que la media de la P59. La segunda opción tan solo está 1 punto por encima. En cambio cuando los datos que se estudian son los de las opciones de prevención defensiva, se observa que la opción más señalada es la relacionada con el uso que se le da un 27,17% solo la utilizan cuando lo solicita la inspección de trabajo o el cliente que contrata.

Las 45 empresas que solo trabajan para el sector público tienen una cierta mejora con relación a la media de la P59, el 33,59% las empresas consideran la documentación efectiva; un 40% la consulta esporádicamente y comprueban si están contempladas todas las actividades y medidas preventivas. El análisis de las opciones relacionadas con la prevención defensiva muestra que la primera opción, "Considero que es demasiada documentación que no aporta nada a la seguridad y salud y evitar accidente en los trabajadores", supera la media de la P59 pasando de un 15,82% al 22,15%. También se supera con el 6,67% las empresas que indican que nunca han utilizado la documentación de PRL entregada por su servicio de prevención.

En el sector privado los valores de prevención integradora, la primera opción obtiene el 26% frente al 32% de la P59. En el caso de la segunda opción, la mayoritariamente señalada por las empresas de este grupo, con un 38%, se sitúa en la media de la P59. Con respecto al análisis de las opciones que determinan el estado de la prevención defensiva en esta tipología de empresas, se observa que todos los valores están situados cercanos a la media, aunque destaca, con 5 puntos de diferencia, aquellas empresas que solo utilizan la documentación cuando se la pide la inspección de trabajo o bien el cliente que contrata.

Cuando se analizan los resultados que se obtienen de aquellas empresas que pueden trabajar indistintamente para el sector público o privado, se comprueba como la opción más señalada es la primera, considerando a la documentación que elabora su servicio de prevención efectiva, que es utilizada constantemente y que ayuda a evitar accidentes de trabajo; en segundo lugar revelan que disponen de ella y que es consultada esporádicamente.

En las opciones relacionadas con la prevención defensiva puede observarse que, a excepción de la opción que considera la documentación demasiado densa, difícil de manejar y no se entiende, quedan por encima de la media con un 12,64% frente al 10,13%.

En conclusión se demuestra que las empresas que trabajan tanto para el sector privado como público tienen una mejor consideración de la documentación que elabora su servicio de prevención, utilizándola para conseguir una integración de la PRL dentro de la empresa. En el caso de las empresas que trabajan para el sector público la opinión que hacen respecto de la PRL y su documentación es algo mejor que las que se dedican al sector privado, situándose las primeras en torno a la media de la P59 mientras que las segundas quedan por debajo.

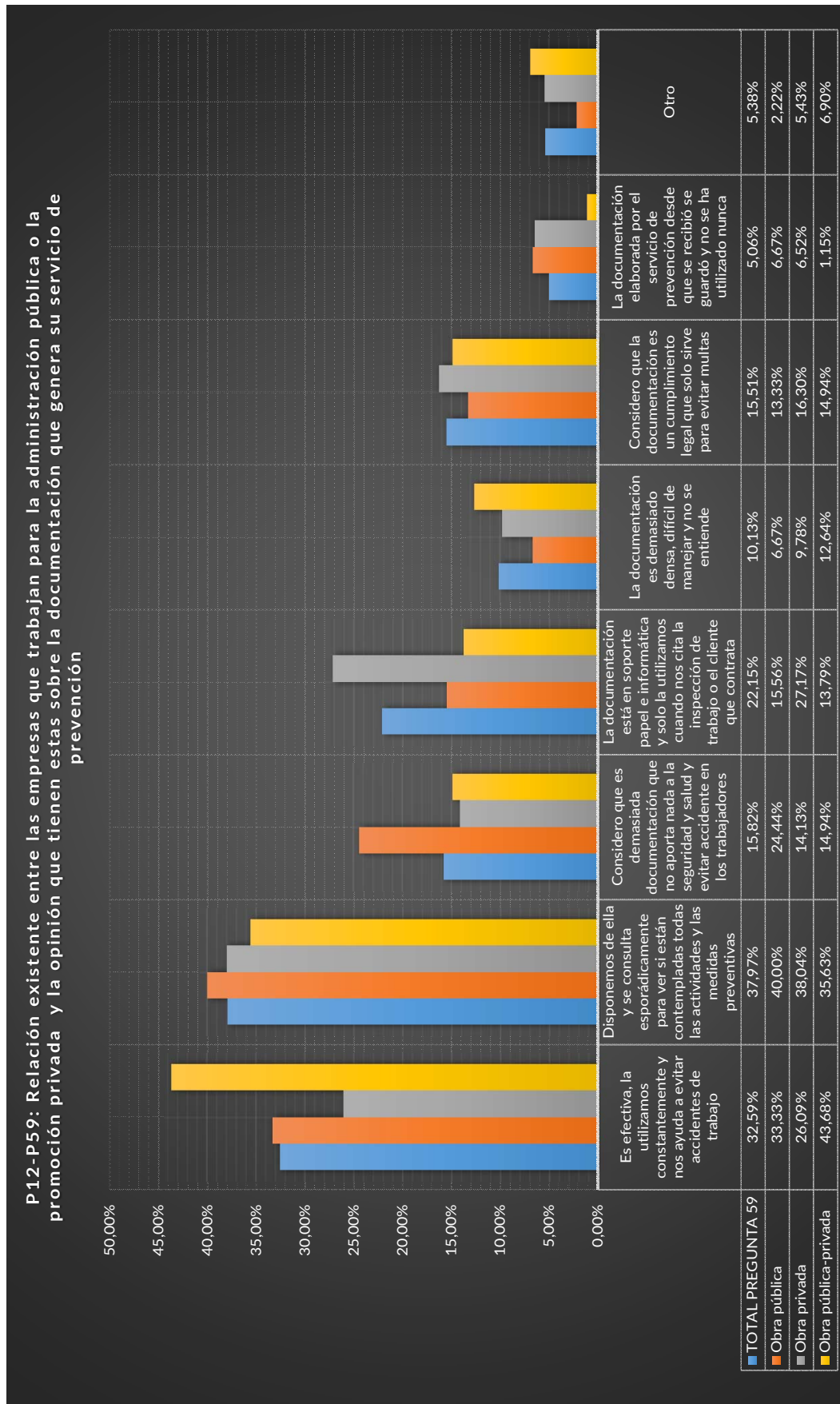


Gráfico P12-P59: Relación existente entre las empresas que trabajan para la administración pública o la promoción privada y la opinión que tienen estas sobre la documentación que genera su servicio de prevención

12.2.4. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS RESPUESTAS DE LA PREGUNTA 15 CON LA 59

En la cuestión 15 se solicita el ámbito geográfico en la que las empresas realizan su actividad. En su mayoría corresponden a empresas que están implantadas en el ámbito provincial y conforme las empresas van ampliando el ámbito territorial el número de empresas va disminuyendo.

Pregunta 15. La empresa está implantada a nivel

	Respuestas	%
Provincial	109	34,49%
Autonómico	90	28,48%
Nacional	75	23,73%
Internacional	42	13,29%
TOTAL	316	100,00%

Tabla P15.2. Ámbito territorial de implantación de la empresa redistribuido del apartado otros

El análisis comparativo de la P15 con la P59 determina que las empresas que están implantadas en ámbito provincial tienen conceptos muy diferentes a los que se obtienen en el resto de ámbitos. Las empresas que solo desarrollan su trabajo en la propia localidad o bien dentro de la provincia, solo un 21,10% indica que la documentación que genera es efectiva, llegando al 34,86% en la opción donde señalan que disponen de ella y es consultada esporádicamente. En ambos casos los resultados obtenidos se sitúan bastante por debajo de la media de la P59, 11 puntos en la primera opción y tres puntos en la segunda.

De igual forma cuando este análisis se centra en las opciones dirigidas a la prevención defensiva se observa que todos los resultados se sitúan por encima de la media de la P59. Destaca las empresas que trabajan en la provincia donde tiene la sede, con respecto al resto de ámbitos territoriales, la opción en la que indican que nunca han utilizado la documentación de su servicio de prevención, alcanzando el 9,17%.

460

Las empresas implantadas en ámbito autonómico no superan tampoco la media de la primera opción, donde consideran la documentación del servicio de prevención como efectiva, se queda tan solo a 8 puntos de diferencia. Con el 40% de resultados se encuentran las empresas que han señalado que la consultan esporádicamente, a cerca de 2 puntos por encima de la media, y cuando se analizan las preguntas sobre prevención defensiva se observa que estas están todas por encima a excepción de la opción “la documentación elaborada por el servicio de prevención desde que se recibió se guardó y no se ha utilizado nunca”.

Ya cuando se analizan a las empresas que están implantadas en el ámbito nacional se observa una clara tendencia de mejora sobre el criterio que tiene de la documentación de su SP: los que consideran que es efectiva alcanza el 41,33%, y los que la consultan esporádicamente llega al 42,97%. Las opciones de respuestas relacionadas con la prevención defensiva no superan la media a excepción de la opción “la documentación elaborada por el servicio de prevención desde que se recibió se guardó y no se ha utilizado nunca” la cual se sitúa en porcentaje similar a la media.

Las respuestas que ofrecen las empresas implantadas a nivel internacional denotan una gran diferencia respecto al. La primera opción es la más señalada “Es efectiva, la utilizamos constantemente y nos ayuda a evitar accidentes de trabajo”, llegando un elevado 59,52%; con un 30,95% están las empresas que indican que la consultan esporádicamente. Las opciones relacionadas con la prevención defensiva quedan muy por debajo de la media de la P59.

La interpretación de estos resultados demuestra la influencia de la implantación territorial para determinar si una empresa tiene mejor integrada la prevención dentro de la empresa que otras. Se demuestra que conforme el ámbito de implantación aumenta, mejora su concepto sobre la documentación que elabora su servicio de prevención. Las diferencias existentes entre las empresas, en relación al concepto que se tiene de la PRL, y en función de su implantación territorial son bastante grandes según el ámbito en el que están implantadas.

nº empresas	Es efectiva, la utilizamos constantemente y nos ayuda a evitar accidentes de trabajo	Disponemos de ella y se consulta esporádicamente para ver si están contempladas todas las actividades y las medidas preventivas	Considero que es demasiada documentación que no aporta nada a la seguridad y salud y evitar accidente en los trabajadores	La documentación está en soporte papel e informática y solo la utilizamos cuando nos cita la inspección de trabajo o el cliente que contrata	Considero que la documentación es un cumplimiento legal que solo sirve para evitar multas	La documentación elaborada por el servicio de prevención desde que se recibió se guardó y no se ha utilizado nunca	Otro										
								103	32,59%	120	37,97%	50	15,82%	70	22,15%	32	10,13%
TOTAL PREGUNTA 59	316	103	32,59%	120	37,97%	50	15,82%	70	22,15%	32	10,13%	49	15,51%	16	5,06%	17	5,38%
Provincial	109	23	21,10%	38	34,86%	21	19,27%	29	26,61%	15	13,76%	21	19,27%	10	9,17%	7	6,42%
Autonómico	90	23	25,56%	36	40,00%	19	21,11%	22	24,44%	11	12,22%	14	15,56%	2	2,22%	6	6,67%
Nacional	75	31	41,33%	32	42,67%	7	9,33%	13	17,33%	5	6,67%	8	10,67%	4	5,33%	1	1,33%
Internacional	42	25	59,52%	13	30,95%	3	7,14%	6	14,29%	1	2,38%	5	11,90%	1	2,38%	3	7,14%

Tabla P15-P59: Relación existente entre el ámbito geográfico de implantación de la empresa y la opinión que tienen estas sobre la documentación que genera su servicio de prevención

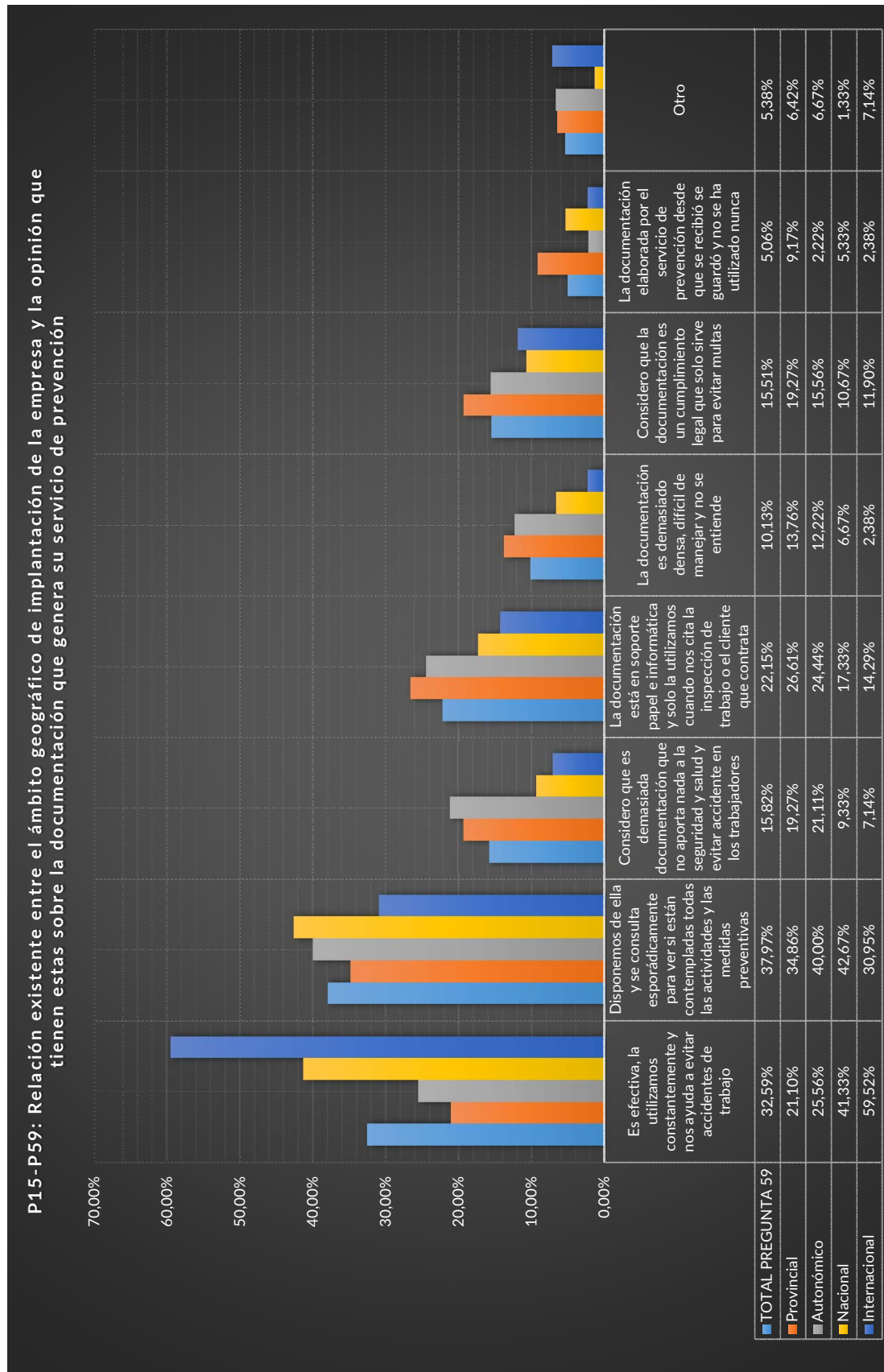


Gráfico P15-P59: Relación existente entre el ámbito geográfico de implantación de la empresa y la opinión que tienen estas sobre la documentación que genera su servicio de prevención

12.2.5. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS RESPUESTAS DE LA PREGUNTA 20 CON LA 59

En la P20 se comprobó que cerca de la mitad de las empresas participantes en este estudio señalaron que estas no están estructurada en departamentos. Y de las empresas que señalaron que sí están dividida en departamentos siendo el más común es el de administración, seguido del departamento, técnico, contabilidad y compras. El departamento de PRL se sitúa en sexto lugar con un 29,43%.

Pregunta 20. De los siguientes departamentos internos indique si la empresa dispone de ellos

	Respuestas	%
La empresa no la tengo estructurada en departamentos	155	49,05%
Consejo de administración	61	19,30%
Departamento Jurídico	33	10,44%
Departamento de compras	99	31,33%
Departamento de contabilidad	118	37,34%
Departamento de administración	142	44,94%
Departamento de márketing	41	12,97%
Departamento de parque de maquinaria	28	8,86%
Departamento de I+D+I	29	9,18%
Departamento informático	38	12,03%
Departamento técnico	126	39,87%
Departamento Financiero	65	20,57%
Departamento de calidad	89	28,16%
Departamento de prevención de riesgos laborales	93	29,43%
Departamento de medioambiente	56	17,72%
Departamento de Recursos Humanos	71	22,47%
Departamento de formación	24	7,59%
Otros	14	4,43%

Tabla P20.1. Departamentos que forman las estructuras d elas empresas

Analizando las empresas que no tienen departamentos se comprueba que los porcentajes relacionados con la prevención integradora se encuentran por debajo de la media obtenida en la P59; así mismo los resultados de las opciones de la prevención defensiva están muy por encima. Por lo que se determina que las empresas con poca estructura jerárquica considera que la documentación que elabora el servicio de prevención es más un requisito legal, no muy útil para conseguir la integración de la PRL dentro de la empresa.

Las empresas que han marcado que tienen departamentos en su estructura jerárquica denotan que la prevención integradora está por encima de la media de la P59; la consideración que tienen sobre las opciones sobre la prevención defensiva se encuentra por debajo de la media.

Cuando se analizan los resultados de las empresas que disponen de un departamento de PRL se comprueba que la documentación que elaboran, en un 54,84%, la consideran efectiva, la utilizan constantemente y ayuda a evitar accidentes. En segundo lugar se encuentra la opción que indica que disponen de ella, la consultan esporádicamente para ver si están incluidas todas las actividades y medidas preventivas, con un 38,71%. Las opciones relacionadas con la prevención defensiva están, en todos los casos, por debajo de la media.

Al estudiar las 126 empresas que han señalado que tienen departamento técnico, se comprueba que el resultado es favorable a la prevención integradora frente a la prevención defensiva: en valores sería el 42,86%, y 39,68% en las dos primeras opciones, respectivamente; las relacionadas con la prevención defensiva quedan por debajo de la media.

Se comprueba que esta tendencia es generalizada en la mayoría de las empresas que tienen algún departamento dentro de su estructura jerárquica: conforme las empresas tienen más departamentos dentro de su organización lo normal es que crezca la idoneidad de la prevención integradora frente a la defensiva. Por el contrario las empresas que no están estructuradas en, tienen un peor concepto de la documentación que generan sus servicios de prevención.

Queda demostrado que las empresas con mayor estructura organizativa tiene mejor integrada la PRL dentro de su sistema.

	n° empresas	Es efectiva, la utilizamos constantemente y nos ayuda a evitar accidentes de trabajo	Disponemos de ella y se consulta esporádicamente para ver si están contempladas todas las actividades y las medidas preventivas	Considero que es demasiada documentación que no aporta nada a la seguridad y salud y evitar accidente en los trabajadores	La documentación está en soporte papel e informática y solo la utilizamos cuando nos cita la inspección de trabajo o el cliente que contrata	La documentación es demasiado densa, difícil de manejar y no se entiende	Considero que la documentación es un cumplimiento legal que solo sirve para evitar multas	La documentación elaborada por el servicio de prevención desde que se recibió se guardó y no se ha utilizado nunca	Otro								
TOTAL PREGUNTA 59	316	103	32,59%	120	37,97%	50	15,82%	70	22,15%	32	10,13%	49	15,51%	16	5,06%	17	5,38%
La empresa no la tengo estructurada en departamentos	155	34	21,94%	55	35,48%	34	21,94%	45	29,03%	21	13,55%	34	21,94%	16	10,32%	6	3,87%
Consejo de administración	61	33	54,10%	22	36,07%	2	3,28%	9	14,75%	2	3,28%	2	3,28%	2	3,28%	3	4,92%
Departamento Jurídico	33	25	75,76%	10	30,30%	0	0,00%	2	6,06%	1	3,03%	1	3,03%	0	0,00%	2	6,06%
Departamento de compras	99	47	47,47%	42	42,42%	6	6,06%	11	11,11%	5	5,05%	8	8,08%	2	2,02%	7	7,07%
Departamento de contabilidad	118	53	44,92%	50	42,37%	12	10,17%	17	14,41%	4	3,39%	13	11,02%	2	1,69%	8	6,78%
Departamento de administración	142	60	42,25%	60	42,25%	15	10,56%	24	16,90%	10	7,04%	15	10,56%	2	1,41%	9	6,34%
Departamento de márketing	41	22	53,66%	14	34,15%	4	9,76%	6	14,63%	3	7,32%	2	4,88%	0	0,00%	2	4,88%
Departamento de parque de maquinaria	28	19	67,86%	11	39,29%	1	3,57%	2	7,14%	1	3,57%	1	3,57%	0	0,00%	3	10,71%
Departamento de I+D+I	29	19	65,52%	8	27,59%	2	6,90%	2	6,90%	1	3,45%	0	0,00%	1	3,45%	2	6,90%
Departamento informático	38	26	68,42%	12	31,58%	3	7,89%	4	10,53%	0	0,00%	4	10,53%	0	0,00%	3	7,89%
Departamento técnico	126	54	42,86%	50	39,68%	14	11,11%	22	17,46%	11	8,73%	10	7,94%	2	1,59%	9	7,14%
Departamento Financiero	65	35	53,85%	25	38,46%	5	7,69%	11	16,92%	2	3,08%	7	10,77%	1	1,54%	4	6,15%
Departamento de calidad	89	45	50,56%	37	41,57%	9	10,11%	11	12,36%	6	6,74%	8	8,99%	2	2,25%	6	6,74%
Departamento de prevención de riesgos laborales	93	51	54,84%	36	38,71%	7	7,53%	12	12,90%	3	3,23%	6	6,45%	2	2,15%	5	5,38%
Departamento de medioambiente	56	33	58,93%	18	32,14%	4	7,14%	5	8,93%	3	5,36%	4	7,14%	1	1,79%	3	5,36%
Departamento de Recursos Humanos	71	38	53,52%	23	32,39%	8	11,27%	10	14,08%	4	5,63%	8	11,27%	1	1,41%	4	5,63%
Departamento de formación	24	18	75,00%	7	29,17%	0	0,00%	2	8,33%	0	0,00%	1	4,17%	0	0,00%	2	8,33%

Tabla P20-P59: Relación existente entre los distintos departamentos que tiene la empresa (estructura empresarial) y la opinión que tienen estas sobre la documentación que genera su servicio de prevención

P20-P59: Relación existente entre los distintos departamentos que tiene la empresa (estructura empresarial) y la opinión que tienen estas sobre la documentación que genera su servicio de prevención

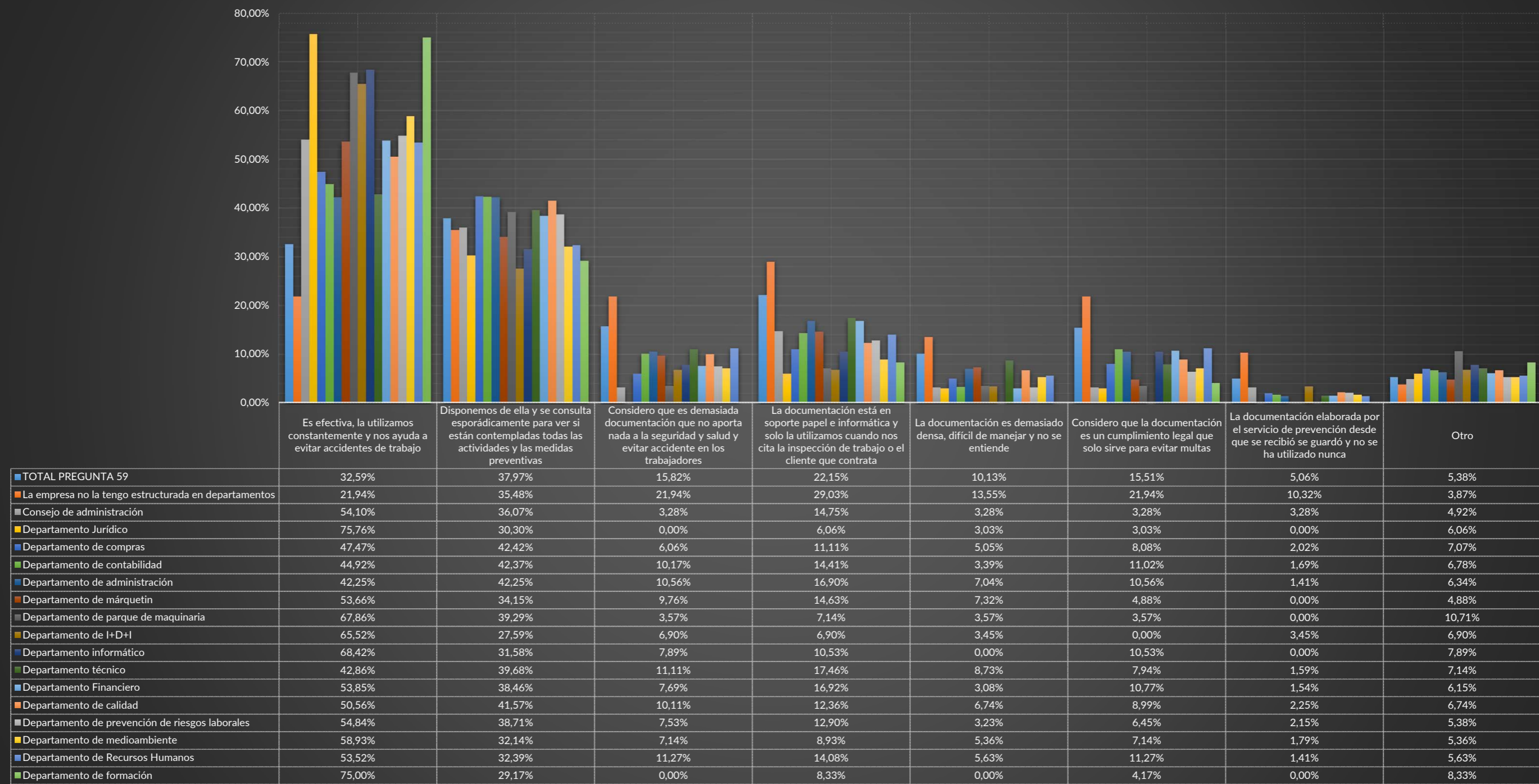


Gráfico P20-P59: Relación existente entre los distintos departamentos que tiene la empresa (estructura empresarial) y la opinión que tienen estas sobre la documentación que genera su servicio de prevención

12.2.6. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS RESPUESTAS DE LA PREGUNTA 31 CON LA 59

En la P31 se solicitaba la información relacionada las modalidades de la organización preventiva que tienen las empresas participantes en la muestra. Los resultados determinan que la mayoría de las empresas que hay en España utilizan el servicio de prevención ajeno frente a trabajadores designados, servicio de prevención propio o mancomunado, o bien una combinación de los cuatro formando una modalidad mixta.

Pregunta 31. ¿Cuáles de las modalidades de organización de la prevención tiene establecida en la empresa?

Modalidad	Nº de empresas
Servicio de prevención ajeno	229
Servicio de prevención ajeno, Servicio de prevención mancomunado	9
Servicio de prevención mancomunado	13
Servicio de prevención propio	9
Servicio de prevención propio, Servicio de prevención ajeno	9
Trabajadores designados	13
Trabajadores designados, Servicio de prevención ajeno	31
Trabajadores designados, Servicio de prevención propio, Servicio de prevención ajeno	2
Trabajadores designados, Servicio de prevención propio, Servicio de prevención ajeno, Servicio de prevención mancomunado	1

Tabla P31.1.1. Organización preventiva agrupada por modalidad predominante en la empresa

Las dos últimas opciones se descartan en este análisis al comprobar que las empresas solo poseían SPA en vez de todas las que han seleccionado.

Tras este análisis se comprueba que las empresas que disponen de servicio de prevención propio, las opciones relacionadas con la prevención integradora, están por debajo de la media en la primera un 25,76% frente al 32,59% de la media, y algo por encima en la segunda con un 39,74% frente a un 37,97%. Las opciones relacionadas con la prevención defensiva quedan por encima de la media o muy cercano a ellas en toda las opciones. De las cuatros opciones de prevención defensiva de la P59 destaca por encima de ellas las empresas que han indicado que tienen la documentación en PRL y que solo la utilizan cuando se lo solicita la inspección de trabajo o el cliente que le contrata llegando al 27,07% frente al 22,15% de la media.

La siguiente opción con más respuestas dadas corresponde a las empresas que tienen trabajadores designados y servicio de prevención ajeno. Este tipo de empresas también se sitúa por debajo de la media en la primera opción de las P59 situándose en el 29,03%, y por encima en el caso que la consultan esporádicamente con un 45,16%. De todas las opciones relacionadas con la prevención defensiva se observa que el 29% de todas ellas entienden que la documentación que elabora su SP es un cumplimiento legal que solo sirve para quitar multas. El resto de cuestiones relacionadas con la prevención defensiva está por debajo de la media.

Tan solo 13 empresas señalaron que tienen servicio de prevención mancomunado. Mismo número de empresas que seleccionaron que su modalidad elegida es mediante TD. En el caso de los SPM se comprueba que los porcentajes relacionados con la prevención integradora superan con bastante diferencia a la media de los resultados: más del 84% de las empresas determinaron

que la documentación de PRL que elabora su servicio de prevención es efectiva y se utiliza para evitar los accidentes, y las opciones con relación a la prevención defensiva no han sido señaladas por ninguna.

En aquellas empresas que realizan la prevención mediante trabajadores designados los resultados de la prevención integradora están por encima de la media, pero en porcentajes no destacables. Teniendo en cuenta las respuestas de las opciones de prevención defensiva, un 23% interpreta que la documentación que genera es un requisito legal que solo sirven para evitar multas.

Solo 9 empresas indican que tienen SPP exclusivamente, donde se puede observar que aunque los resultados de la prevención integradora no llegan al nivel de las empresas que eligen disponer de un SPM, sí son también elevados, alcanzando el 77,78% de las respuestas en la primera opción. Atendiendo a las opciones de prevención defensiva, se sitúan en 0% menos en una de ellas que está en el 11,11%, muy por debajo de la media obtenida en la P59.

Las empresas que tienen SPA y SPM marcan porcentajes similares a las que tienen SPP.

Por último otras 9 empresas señalan que tienen SPP y SPA. Estas empresas, aunque los que consideran la documentación de su SP como efectiva alcanza un 44%, el 33% de empresas que consideran que no aportan nada para evitar los accidentes en los trabajadores.

Los resultados obtenidos determinan con claridad que, conforme la parte documental de la prevención se realiza con medios externos, es decir mediante la subcontratación a los servicios de prevención ajenos, la opinión que tienen las empresas de dichos documentos va en la línea de la prevención defensiva, más que en que la búsqueda de la integración de la PRL dentro de su empresa. Y conforme la prevención es gestionada por las organizaciones con medios propios, los porcentajes en los que se considera que la documentación es efectiva y usada para evitar accidentes de trabajo, aumentan con respecto a la externalización de estos servicios.

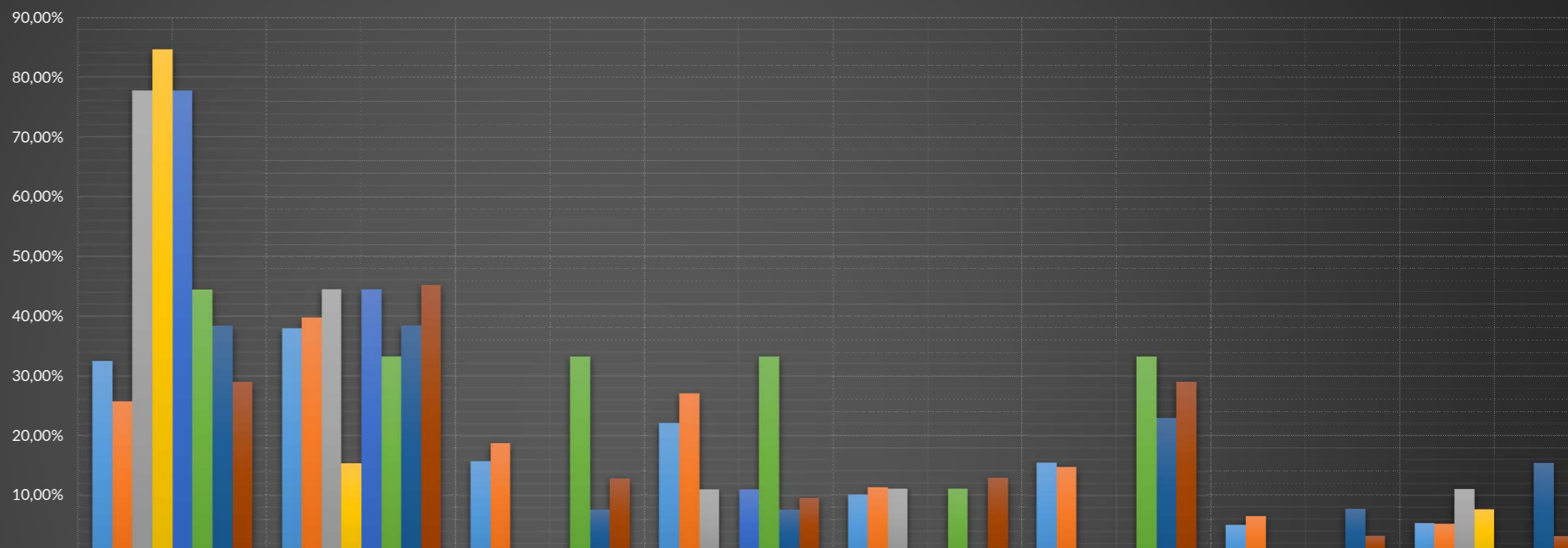
	n° empresas	Es efectiva, la utilizamos constantemente y nos ayuda a evitar accidentes de trabajo	Disponemos de ella y se consulta esporádicamente para ver si están contempladas todas las actividades y las medidas preventivas	Considero que es demasiada documentación que no aporta nada a la seguridad y salud y evitar accidente en los trabajadores	La documentación está en soporte papel e informática y solo la utilizamos cuando nos cita la inspección de trabajo o el cliente que contrata	La documentación es demasiado densa, difícil de manejar y no se entiende	Considero que la documentación es un cumplimiento legal que solo sirve para evitar multas	La documentación elaborada por el servicio de prevención desde que se recibió se guardó y no se ha utilizado nunca	Otro								
TOTAL PREGUNTA 59	316	103	32,59%	120	37,97%	50	15,82%	70	22,15%	32	10,13%	49	15,51%	16	5,06%	17	5,38%
Servicio de prevención ajeno	229	59	25,76%	91	39,74%	43	18,78%	62	27,07%	26	11,35%	34	14,85%	15	6,55%	12	5,24%
Servicio de prevención ajeno, Servicio de prevención mancomunado	9	7	77,78%	4	44,44%	0	0,00%	1	11,11%	1	11,11%	0	0,00%	0	0,00%	1	11,11%
Servicio de prevención mancomunado	13	11	84,62%	2	15,38%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	7,69%
Servicio de prevención propio	9	7	77,78%	4	44,44%	0	0,00%	1	11,11%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Servicio de prevención propio, Servicio de prevención ajeno	9	4	44,44%	3	33,33%	3	33,33%	3	33,33%	1	11,11%	3	33,33%	0	0,00%	0	0,00%
Trabajadores designados	13	5	38,46%	5	38,46%	1	7,69%	1	7,69%	0	0,00%	3	23,08%	1	7,69%	2	15,38%
Trabajadores designados, Servicio de prevención ajeno	31	9	29,03%	14	45,16%	4	12,90%	3	9,68%	4	12,90%	9	29,03%	1	3,23%	1	3,23%
Trabajadores designados, Servicio de prevención propio, Servicio de prevención ajeno ¹	2	0	0,00%	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Trabajadores designados, Servicio de prevención propio, Servicio de prevención ajeno, Servicio de prevención mancomunado ²	1	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%

Tabla P31-P59: Relación existente entre la modalidad de organización preventiva de la empresa y la opinión que tienen estas sobre la documentación que genera su servicio de prevención

¹ Esta cuestión al ser solo dos respuestas se eliminan de este cuestionario al no poder ser verificado que realmente estas empresas tuvieran constituido esta modalidad de prevención elegida.

² Esta opción es eliminada del análisis al constatar tras la encuestas, previa comunicación con la empresa, que realmente no tienen esta modalidad implantada.

P31-P59: Relación existente entre la modalidad de organización preventiva de la empresa y la opinión que tienen estas sobre la documentación que genera su servicio de prevención



Opinión	TOTAL PREGUNTA 59	Servicio de prevención ajeno	Servicio de prevención ajeno, Servicio de prevención mancomunado	Servicio de prevención mancomunado	Servicio de prevención propio	Servicio de prevención propio, Servicio de prevención ajeno	Trabajadores designados	Trabajadores designados, Servicio de prevención ajeno
Es efectiva, la utilizamos constantemente y nos ayuda a evitar accidentes de trabajo	32,59%	25,76%	77,78%	84,62%	77,78%	44,44%	38,46%	29,03%
Disponemos de ella y se consulta esporádicamente para ver si están contempladas todas las actividades y las medidas preventivas	37,97%	39,74%	44,44%	15,38%	44,44%	33,33%	38,46%	45,16%
Considero que es demasiada documentación que no aporta nada a la seguridad y salud y evitar accidente en los trabajadores	15,82%	18,78%	0,00%	0,00%	0,00%	33,33%	7,69%	12,90%
La documentación está en soporte papel e informática y solo la utilizamos cuando nos cita la inspección de trabajo o el cliente que contrata	22,15%	27,07%	11,11%	0,00%	11,11%	33,33%	7,69%	9,68%
La documentación es demasiado densa, difícil de manejar y no se entiende	10,13%	11,35%	11,11%	0,00%	0,00%	11,11%	0,00%	12,90%
Considero que la documentación es un cumplimiento legal que solo sirve para evitar multas	15,51%	14,85%	0,00%	0,00%	0,00%	33,33%	23,08%	29,03%
La documentación elaborada por el servicio de prevención desde que se recibió se guardó y no se ha utilizado nunca	5,06%	6,55%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	7,69%	3,23%
Otro	5,38%	5,24%	11,11%	7,69%	0,00%	0,00%	15,38%	3,23%

Gráfico P31-P59: Relación existente entre la modalidad de organización preventiva de la empresa y la opinión que tienen estas sobre la documentación que genera su servicio de prevención

12.2.7. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS RESPUESTAS DE LA PREGUNTA 41 CON LA 59

Cuando se analiza la cuestión 41 donde se pregunta cuando revisan las evaluaciones de riesgos la empresas se observa que más del 54% de estas señalan que lo hacen anualmente, un 33% cuando se modifica un puesto de trabajo, un 31% cuando se modifica un proceso de trabajo y el 10,46% solo tiene realizado la evaluación inicial de riesgos. Lo redactado en la comparación entre la P41 y la P53 es necesario para comprender este desarrollo.

Pregunta 41. La evaluación de riesgos laborales ¿se revisa periódicamente?

	Respuestas	%
Sólo se ha realizado la evaluación de riesgos inicial	32	10,46%
La reviso anualmente	166	54,25%
Se revisa cuando se modifica un puesto de trabajo	101	33,01%
Se revisa cuando se modifica un proceso de trabajo	95	31,05%
Ns/Nc	17	5,56%
Otro	13	4,25%

Tabla P41.1.1. Cada cuanto tiempo se realiza la revisión de la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa

Debe tenerse en cuenta que los valores que se han utilizado para realizar el cuadro comparativo son los resultados de las 306 empresas que han contestado la pregunta 41, pero debe tenerse en cuenta las 10 empresas que indicaron que no tienen la ER realizada.

Cuando estos datos se comparan con la P59 se comprueba que los valores que indican que la revisión de la ER es realizada anualmente, son los valores más cercanos a la media de la P59, donde el 33,73% de las empresas consideran que la documentación de su SP es efectiva y que la usan constantemente. Los valores de las opciones asociadas a la prevención defensiva están en torno a la media o algo superior a excepción de la opción donde la empresa indica que la documentación es demasiado densa, difícil de manejar y no se entiende que está en un 6,63% frente al 5,06% de la P59.

477

Las empresas que indicaron que la revisan cuando se modifica un puesto de trabajo o bien un proceso de trabajo, poseen porcentajes similares en ambas respuestas situándose en el 42,57% en la primera y en el 43,16% en la segunda.

Cuando se analizan las cuestiones relacionadas con la prevención defensiva en la opción de revisión de la ER, también tienen porcentajes por debajo de la media establecida en la P59.

Aquellas empresas que han indicado que solo han revisado la ER inicial se observa que la primera opción donde considera que la documentación de su servicio de prevención es efectiva solo llega al 12,50%, y que la consulta esporádicamente al 40,63%. El resto de opciones relacionadas con la prevención defensiva están por encima de la media de la P59.

Por último, teniendo en cuenta los datos obtenidos de las 10 empresas que indicaron que no tienen la ER se observa que los porcentajes recibidos de las distintas opciones están situados entre el 20 y el 30% en diferentes opciones no pudiendo sacar una conclusión clara a esta respuesta. La cuestión P59 versa sobre la opinión de las empresas de la documentación que genera su servicio de prevención y si no tienen la ER el uso de la misma es incierto.

Tras este análisis comparativo de ambas preguntas, se puede determinar que aquellas empresas que revisan la ER cuando se modifica un puesto o proceso de trabajo obtienen mejores resultados que aquellas empresas que la revisan anualmente, pero esta diferencia es más visual en aquellas empresas que han indicado que solo disponen de la ER inicial.

Por otro lado es destacable que en ningún caso el porcentaje de respuestas de ninguna opción supera el 50% de las empresas.

Por todos estos datos queda demostrado que aunque la ER en las empresas es uno de los instrumentos necesarios para llevar la integración de la PRL dentro del sistema de gestión de las empresas, esta no se está llevando a cabo de manera adecuada en la mayoría de las empresas de la construcción en España.

	n° empresas	Es efectiva, la utilizamos constantemente y nos ayuda a evitar accidentes de trabajo	Disponemos de ella y se consulta esporádicamente para ver si están contempladas todas las actividades y las medidas preventivas	Considero que es demasiada documentación que no aporta nada a la seguridad y salud y evitar accidente en los trabajadores	La documentación está en soporte papel e informática y solo la utilizamos cuando nos cita la inspección de trabajo o el cliente que contrata	La documentación es demasiado densa, difícil de manejar y no se entiende	Considero que la documentación es un cumplimiento legal que solo sirve para evitar multas	La documentación elaborada por el servicio de prevención desde que se recibió se guardó y no se ha utilizado nunca	Otro
TOTAL PREGUNTA 59	316	32,59%	37,97%	15,82%	22,15%	10,13%	15,51%	5,06%	17
No tienen la evaluación de riesgos	10	20,00%	30,00%	0,00%	30,00%	20,00%	20,00%	0,00%	0
Sólo se ha realizado la evaluación de riesgos inicial	32	12,50%	40,63%	18,75%	25,00%	18,75%	21,88%	12,50%	1
La revisión anual	166	33,73%	36,14%	17,47%	22,29%	6,63%	15,66%	6,63%	6
Se revisa cuando se modifica un puesto de trabajo	101	42,57%	46,53%	12,87%	16,83%	10,89%	8,91%	1,98%	3
Se revisa cuando se modifica un proceso de trabajo	95	43,16%	46,32%	8,42%	13,68%	12,63%	9,47%	2,11%	1
Ns/Nc	17	23,53%	35,29%	11,76%	23,53%	17,65%	23,53%	11,76%	1
Otro	13	38,46%	7,69%	15,38%	7,69%	15,38%	15,38%	0,00%	6

Tabla P41-P59: Relación existente entre la realización de las revisiones de las evaluaciones de riesgos de las empresas y la opinión que tienen estas sobre la documentación que genera su servicio de prevención

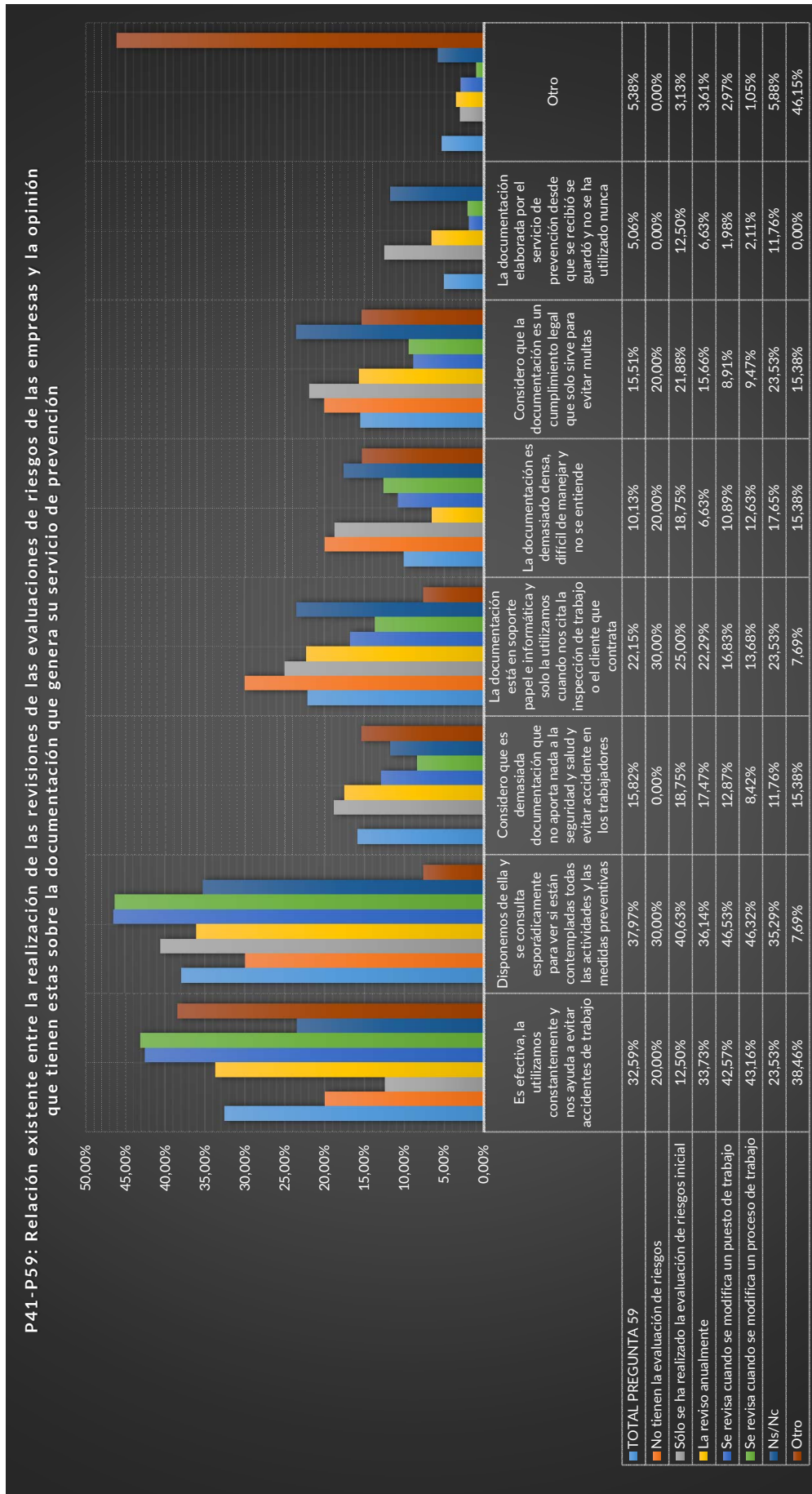


Gráfico P41-P59: Relación existente entre la realización de las revisiones de las evaluaciones de riesgos de las empresas y la opinión que tienen estas sobre la documentación que genera su servicio de prevención

12.2.8. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS RESPUESTAS DE LA PREGUNTA 44 CON LA 59

Para interpretar los datos de la P44 debe recordarse que a esta cuestión solo han contestado 269 empresas y se debe revisar lo comentado ya en el análisis individual de esta pregunta y la comparativa realizada con la P53.

Pregunta 44. ¿Cómo se lleva a cabo la planificación de la actividad preventiva?

	Respuestas	%
El empresario cumple la planificación aplicando recursos humanos, técnicos y económicos	107	39,78%
Los técnicos de prevención la llevan a cabo realizando inspecciones periódicas comprobando que se ha cumplido lo indicado en la misma	110	40,89%
La revisión de la misma la realiza personal del departamento técnico y se lo comunica al empresario	26	9,67%
Ns/Nc	22	8,18%
Otro	4	1,49%
TOTAL	269	100,00%

Tabla P44.1. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa

Las 47 empresas que indicaron que no disponen de la ER y tampoco de la PAP, las opciones relacionadas con la prevención integradora se sitúan en el 10,64% donde indican que es totalmente favorable y un 25,53% señalan que disponen de ella, que se consulta esporádicamente. Ambos suponen algo más del 26% del total de las respuestas. Cuando se analizan las opciones relacionadas con la prevención defensiva se comprueba que todas las respuestas están muy por encima de la media de la P59, llegando al 17,02% de respuestas donde señalan que la documentación elaborada por el servicio de prevención desde que se recibió se guardó y no se ha utilizado nunca. En esta cuestión se observa, como ya ocurrió en el análisis de la P44-P53, que han señalado que no tienen la ER y la PAP, pero en cambio contestan a esta pregunta como si tuvieran la documentación.

Comparando los resultados con los de la pregunta P59 se observa que atendiendo a la opción “es efectiva y se utiliza constantemente para evitar accidentes de trabajo”, todos los porcentajes se encuentran por encima de la media de la P59, llegando en la opción donde la lleva a cabo del personal del departamento técnico al 38,46%.

En la opción donde se indica que “disponemos de ella y se consulta esporádicamente para ver si están contempladas todas las actividades y las medidas preventivas”, los porcentajes obtenidos son mayores que la anterior opción, también igualando o superando la opción de la primera opción analizada. También sigue siendo la opción más valorada con un 46,15% donde se lleva a cabo a través del personal técnico de la empresa.

Cuando se analizan las cuestiones más relacionadas con la prevención defensiva con respecto a la opción donde la PAP se lleva a cabo mediante la asignación de recursos por parte del empresario se comprueba que todas las empresas señalan opciones que están por debajo de la media.

En la opción de la P44 donde son los técnicos de PRL los que la llevan a cabo mediante inspecciones periódicas los resultados están por encima de la media en las opciones de prevención defensiva menos la última, que con un 3,64%, 4 empresas señalaron que nunca la han utilizado.

Y por último, las empresas que indicaron que la PAP se lleva a cabo a través del personal del departamento técnico, a excepción del 19,23% que han indicado que han considerado que la documentación no aporta nada para la seguridad y salud y evitar accidentes, el resto está por debajo de la media.

No se tendrán en cuenta las opciones Ns/Nc y el apartado otro no se tendrán en cuenta en la comparación de la P44-P59.

Con este análisis se siguen obteniendo resultados que no llegan en ningún caso al 50% las respuestas relacionadas con la prevención defensiva. Las respuestas están muy repartidas entre las distintas opciones dadas.

De todas las formas de llevar a cabo la PAP las que mejores datos aportan con relación a una mejor integración de la PRL son las que se llevan a cabo a través del empresario, con la asignación de los recursos necesarios para su ejecución al estar por encima de la media en las opciones relacionadas con la prevención integradora y por debajo en la prevención defensiva. Por otro lado se demuestra que aquellas empresas que no tienen ni ER ni la PAP tienen menos integrada la PRL que el resto de las empresas que sí la tienen.

	n° empresas	Es efectiva, la utilizamos constantemente y nos ayuda a evitar accidentes de trabajo	Disponemos de ella y se consulta esporádicamente para ver si están contempladas todas las actividades y medidas preventivas	Considero que es demasiada documentación que no aporta nada a la seguridad y salud y evitar accidente en los trabajadores	La documentación está en soporte papel e informática y solo la utilizamos cuando nos cita la inspección de trabajo o el cliente que contrata	La documentación es demasiado densa, difícil de manejar y no se entiende	Considero que la documentación es un cumplimiento legal que solo sirve para evitar multas	La documentación elaborada por el servicio de prevención desde que se recibió se guardó y no se ha utilizado nunca	Otro
TOTAL PREGUNTA 59	316	103 32,59%	120 37,97%	50 15,82%	70 22,15%	32 10,13%	49 15,51%	16 5,06%	17 5,38%
No tiene la planificación de la actividad preventiva realizada	47	5 10,64%	12 25,53%	9 19,15%	15 31,91%	9 19,15%	10 21,28%	8 17,02%	2 4,26%
El empresario cumple la planificación aplicando recursos humanos, técnicos y económicos	107	39 36,45%	48 44,86%	12 11,21%	14 13,08%	6 5,61%	14 13,08%	5 4,67%	5 4,67%
Los técnicos de prevención la llevan a cabo realizando inspecciones periódicas comprobando que se ha cumplido lo indicado en la misma	110	40 36,36%	41 37,27%	18 16,36%	35 31,82%	15 13,64%	18 16,36%	4 3,64%	8 7,27%
La revisión de la misma la realiza personal del departamento técnico y se lo comunica al empresario	26	10 38,46%	12 46,15%	5 19,23%	3 11,54%	2 7,69%	2 7,69%	0 0,00%	0 0,00%
Ns/Nc	22	6 27,27%	9 40,91%	6 27,27%	6 27,27%	2 9,09%	6 27,27%	1 4,55%	1 4,55%
Otro	4	2 50,00%	1 25,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	1 25,00%	0 0,00%	1 25,00%

Tabla P44-P59: Relación existente entre la forma de llevar a cabo la planificación de la actividad preventiva en las empresas y la opinión que tienen estas sobre la documentación que genera su servicio de prevención

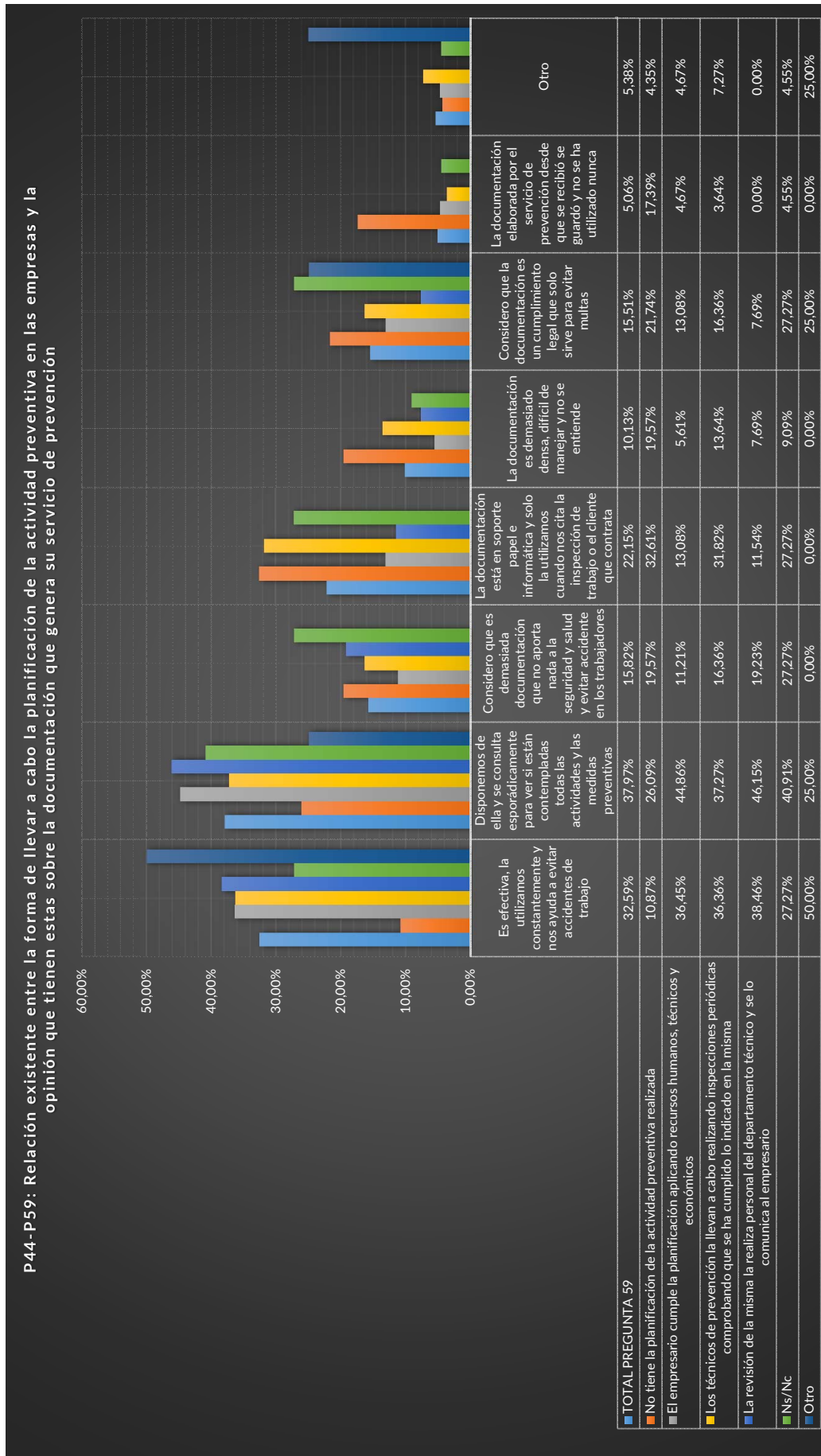


Gráfico P44-P59: Relación existente entre la forma de llevar a cabo la planificación de la actividad preventiva en las empresas y la opinión que tienen estas sobre la documentación que genera su servicio de prevención

12.2.9. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS RESPUESTAS DE LA PREGUNTA 50 CON LA 59

De las 316 empresas que han participado en este estudio tan solo 84 han indicado que disponen de un sistema de gestión de la seguridad y salud implantado en la empresa.

Pregunta 50. ¿Qué norma ha seguido para la implantación de un sistema de gestión la seguridad y salud en el trabajo?

	Respuestas	%
OHSAS 18001	84	26,58%
No tengo implantado un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	232	73,41
TOTAL	316	100,00%

Tabla P50.1.1. Número de empresas que no tienen implantado un sistema de gestión de seguridad y salud frente a los que sí disponen de él

Atendiendo a los resultados obtenidos en la tabla comparativa de la P50 y P59 se comprueba que se obtiene un 60% de respuestas que han indicado que la documentación que genera su servicio de prevención es efectiva y se utiliza constantemente, ayudando a evitar accidentes de trabajo. Solo un 33% de las respuestas han indicado que su uso es esporádico, y las cuestiones relacionadas con la prevención defensiva caen en todas las respuestas por debajo del 10% de las respuestas.

La diferencia es relativamente importante en la primera opción cuando se analizan los resultados de las empresas que indicaron que no tienen un SGSS implantado en la empresa, donde tan solo el 21,55% marcaron esta opción. La segunda opción la señalan el 38,79%, porcentaje muy similar al de la P59, y cuando se estudian las opciones relacionadas con la prevención defensiva se comprueba que en todos los casos están por encima de la media, y muy por encima de los resultados obtenidos en aquellas empresas que tienen implantado un SGPRL.

Con estos datos queda demostrado que las empresas que tienen un SGSS implantado en la empresa tienen un mejor concepto de la documentación que genera su servicio de prevención, siendo un signo claro de una mayor integración de la PRL por parte de estas organizaciones.

n° empresas	Es efectiva, la utilizamos constantemente y nos ayuda a evitar accidentes de trabajo	Disponemos de ella y se consulta esporádicamente para ver si están contempladas todas las actividades y las medidas preventivas	Considero que es demasiada documentación que no aporta nada a la seguridad y salud y evitar accidente en los trabajadores	La documentación está en soporte papel e informática y solo la utilizamos cuando nos cita la inspección de trabajo o el cliente que contrata	La documentación es demasiado densa, difícil de manejar y no se entiende	Considero que la documentación es un cumplimiento legal que solo sirve para evitar multas	La documentación elaborada por el servicio de prevención desde que se recibió se guardó y no se ha utilizado nunca	Otro									
TOTAL PREGUNTA 59	316	103	32,59%	120	37,97%	50	15,82%	70	22,15%	32	10,13%	49	15,51%	16	5,06%	17	5,38%
OHSAS 18001	84	51	60,71%	28	33,33%	7	8,33%	5	5,95%	3	3,57%	6	7,14%	2	2,38%	6	7,14%
Empresas sin OHSAS 18001	232	50	21,55%	90	38,79%	43	18,53%	64	27,59%	29	12,50%	43	18,53%	15	6,47%	11	4,74%

Tabla P50-P59: Relación existente entre las empresas que tienen un sistema de gestión en seguridad y salud y la opinión que tienen estas sobre la documentación que genera su servicio de prevención

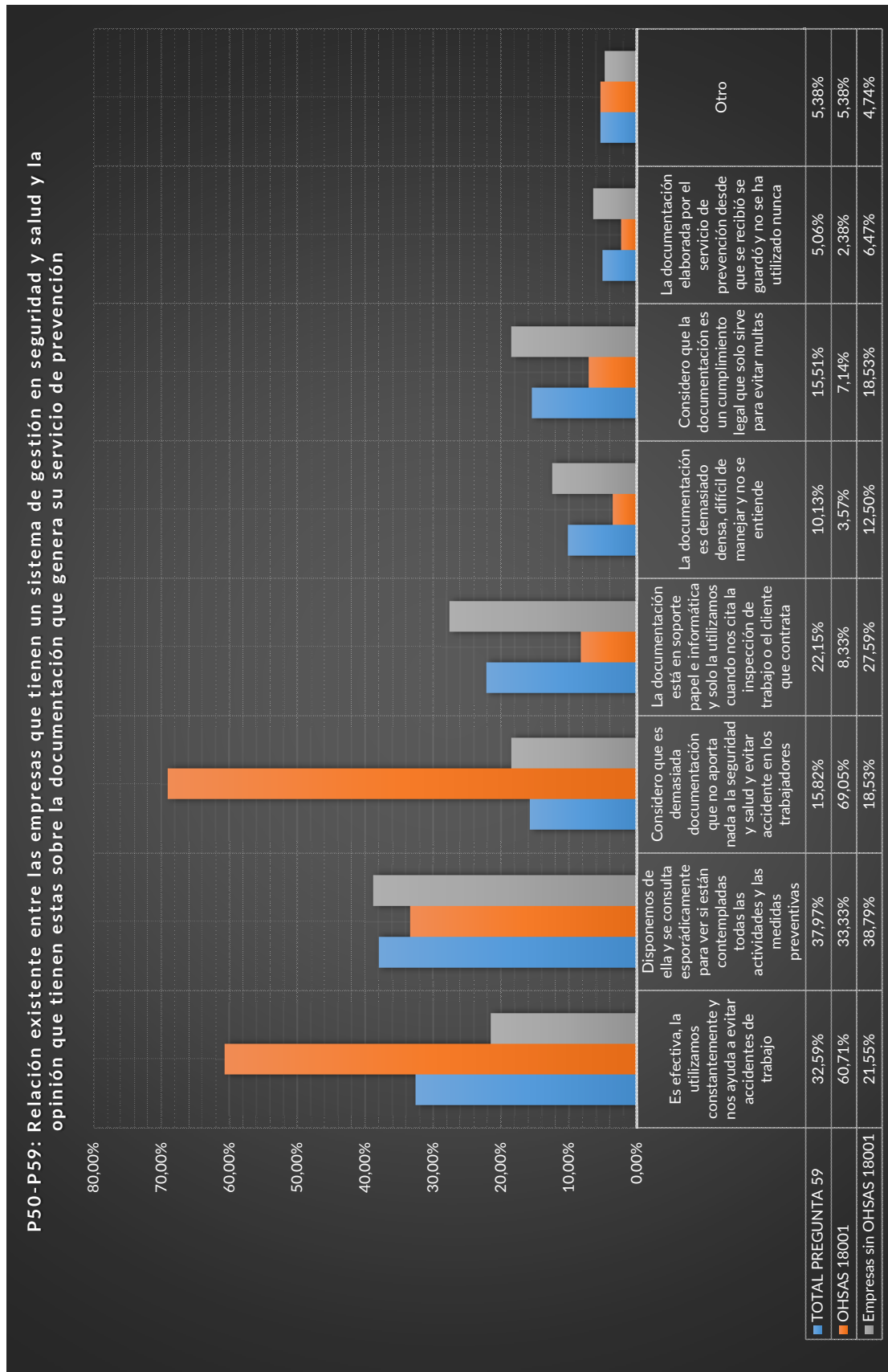


Gráfico P50-P59: Relación existente entre las empresas que tienen un sistema de gestión en seguridad y salud y la opinión que tienen estas sobre la documentación que genera su servicio de prevención

12.3. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA PREGUNTA 60 CON RELACIÓN A OTRAS PREGUNTAS

El enunciado de la pregunta 60 es:

Según su opinión ¿la empresa tiene integrada la prevención de riesgos laborales en su empresa?

Cuando en esta cuestión se le pregunta al entrevistado sobre esta consideración, se le dan varias opciones donde puede elegir solo una de ellas. A esta cuestión solo participaron 314 empresas de las 316 empresas de la muestra al no responder dos empresas a esta cuestión.

La opción más marcada es aquella que indican que la prevención sí está integrada dentro de la empresa, pero que esta debe mejorar. Seguidamente, con un 31,53% de las respuestas, los encuestados responden que esté totalmente integrada. El resto de los encuestados piensan que sus empresas tienen problemas de integración.

	Respuestas	%
Sí, totalmente	99	31,53%
Sí, aunque debe mejorar	132	42,04%
Se lleva a cabo pero existen dificultades	38	12,10%
Parcialmente. Se intentan cumplir las normas pero a veces no es posible	35	11,15%
No, considero que en esta empresa no está integrada la prevención de riesgos laborales	5	1,59%
Otro	5	1,59%
TOTAL	314	100,00%

Tabla P60.1. Opinión que tienen las empresas del grado de integración de la PRL dentro de su sistema de gestión

El resultado positivo de esta pregunta debe confirmarse con las respuestas que se han recibido del resto y corresponderse con las restantes respuestas, confirmando o no esta apreciación.

las preguntas seleccionadas para llevar a cabo la comparación son las preguntas 8, 11, 12, 15, 20, 31, 41, 44 y 50.

12.3.1. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS RESPUESTAS DE LA PREGUNTA 8 CON LA 60

Pregunta 8. La empresa trabaja como contrata principal

	Respuestas	%
Siempre	85	26,90%
Habitualmente	158	50,00%
Ocasionalmente	62	19,62%
Nunca	11	3,48%
TOTAL	316	100,00%

Tabla P8. Número de empresas que trabajan como contratistas principales en función de la frecuencia

En esta comparación entre la P8 y P60 se determina la opinión que tiene la empresa sobre su estado de integración de la PRL dentro de su sistema de gestión en función de si actúa como contratista principal o subcontrata dentro de una obra.

Atendiendo a este criterio se deben de tomar los datos de partida obtenidos en la tabla de la P8, donde realizando un filtrado de las distintas respuestas y combinarlos con la P60 se obtiene que la mayoría de empresas, que han indicado que la tienen totalmente integrada, son las empresas que actúan ocasionalmente como contratistas con un 40,32% de las respuestas. Le sigue con un 38,36% de las empresas que siempre trabajan como subcontratistas. Tras estas dos tipologías de empresas, con prácticamente el mismo porcentaje, un 28%, están las empresas que siempre o habitualmente trabajar como contratistas.

Cuando el análisis se realiza en las empresas que indican que tienen integrada la PRL pero que debe mejorar, los porcentajes se mantiene el orden de las respuestas, pero en todos los casos aumenta. Las empresas que nunca subcontratan alcanzan el 45,45% de las respuestas, seguidos de las que ocasionalmente trabajan como contratistas con un 43,55; habitualmente con el 41,77% y en último lugar las empresas que siempre son contratistas con el 38,82% de las respuestas.

El orden de respuestas se invierte cuando se centra en las empresas que responden que se lleva a cabo la integración, pero con dificultades frente a las dos opciones ya comentadas. En este caso el número de empresas que han marcaron esta respuestas es bastante menor. Con un 16,47% de las respuestas están las empresas que siempre trabajan como contratistas principales, situándose con un 13,29% las que habitualmente contratistas. El 9,09% corresponde a las empresas que empresas que nunca trabajan como empresa principal y en último lugar aquellas que ocasionalmente lo hacen con un 3,23%.

En el caso de las empresas que consideran que tienen parcialmente integrada la prevención dentro de su sistema de gestión, el número de respuestas disminuye pero con porcentajes solo algo inferiores. Con valor en torno al 9% están las empresas que siempre o habitualmente trabajan como subcontratas, y con porcentajes en torno al 11% están aquellas que siempre o habitualmente son contratistas.

Por último las empresas que responden que consideran que no tienen integrada la PRL dentro de la empresa y en este caso los porcentajes son bastantes inferiores. Ninguna de las opciones alcanza el 2% de respuestas y llegando incluso a ninguna respuesta en las empresas que nunca realizan obras como empresa principal.

Tras este análisis de las respuestas se comprueba que conforme las empresas trabajan más como subcontratas que como contratistas principales, estas consideran que tienen mejor integrada la PRL dentro de su sistema de gestión.

	n° empresas	Sí, totalmente	Sí, aunque debe mejorar	Se lleva a cabo pero existen dificultades	Parcialmente. Se intentan cumplir las normas pero a veces no es posible	No, considero que en esta empresa no está integrada la prevención de riesgos laborales	Otro
TOTAL PREGUNTA 60	314	99	132	38	35	5	5
		31,53%	42,04%	12,10%	11,15%	1,59%	1,59%
Siempre	85	24	33	14	10	1	2
		28,24%	38,82%	16,47%	11,76%	1,18%	2,35%
Habitualmente	158	45	66	21	18	3	3
		28,48%	41,77%	13,29%	11,39%	1,90%	1,90%
Ocasionalmente	62	25	27	2	6	1	0
		40,32%	43,55%	3,23%	9,68%	1,61%	0,00%
Nunca	11	4	5	1	1	0	0
		36,36%	45,45%	9,09%	9,09%	0,00%	0,00%

Tabla P8-P60: Relación existente entre las empresas que actúan como contratistas o subcontratistas y la opinión que tienen estas sobre si tienen integrada la PRL dentro de su sistema de gestión

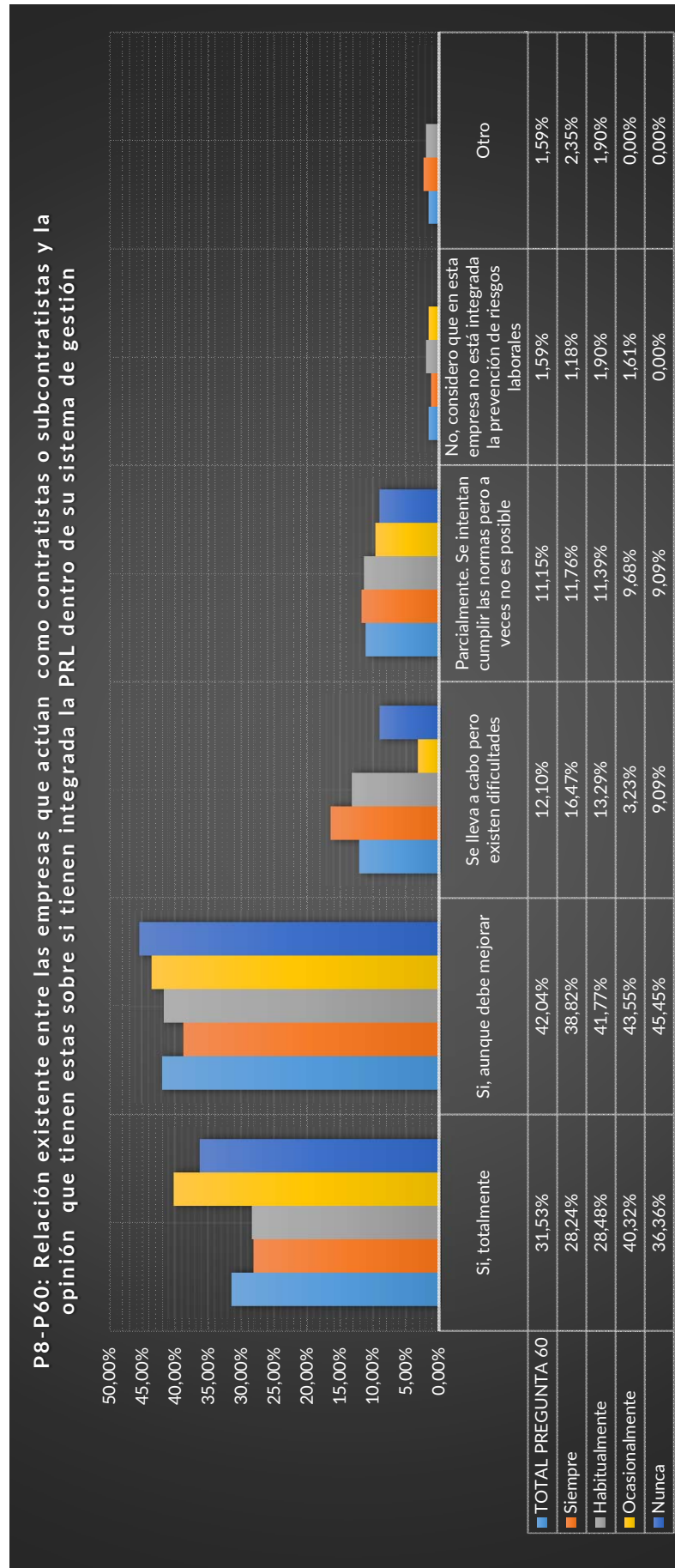


Gráfico P8-P60: Relación existente entre las empresas que actúan como contratistas o subcontratistas y la opinión que tienen estas sobre si tienen integrada la PRL dentro de su sistema de gestión

12.3.2. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS RESPUESTAS DE LA PREGUNTA 11 CON LA 60

En este punto se relaciona la integración con el tipo de empresas en función de la obra que ejecuta: civil, industrial o edificación.

Pregunta 11. ¿Qué obras suele ejecutar la empresa?

	Respuestas	%
Edificación	102	32,28%
Obra Civil, Edificación, Industrial	54	17,09%
Obra Civil	49	15,51%
Edificación, Obra Civil	48	15,19%
Industrial	32	10,13%
Edificación, Industrial	22	6,96%
Obra civil, Industrial	9	2,85%
TOTAL	316	100,00%

Tabla P11.2. Obras que suele ejecutar la empresa agrupando resultados de las respuestas obtenidas

Atendiendo a las empresas que han indicado que sí tienen integrada la PRL dentro de su sistema de gestión, el resultado más bajo, con un 22,92% de las empresas son aquellas que ejecutan obra civil e edificación indistintamente. Tras este valor se encuentran las empresas que solo trabajan para la edificación, donde de las 102 empresas que lo han marcado, el 23,53%, han respondido esta opción. A 6 puntos de distancia aproximadamente, con el 28,13%, están las empresas que realizan obras en el sector industrial. Y ya con valores situados por encima del 30% se sitúan las empresas que trabajan para la obra civil e industrial con el 33,33%; obra civil con el 34,69% y empresas que ejecuta obras de edificación e industrial con un 36,36%; de las respuestas. El mejor resultado que se obtiene en esta opción corresponde a las empresas que ejecutan los tres tipos de obra con el 50% de las 54 empresas que las ejecutan.

492

Cuando se analiza el tipo de obra que ejecutan las empresas que han respondido que “aunque consideran que tienen integrada la PRL dentro de su empresa debe mejorar”, se obtienen en general mejores resultados respecto a los vistos hasta ahora. Las empresas que ejecutan tanto obra civil como industrial son las que dan los resultados mas elevados con un 55,56%, pero se debe tener en cuenta que solo 9 empresas de las encuestadas corresponden a esta tipología. Por debajo quedan las empresas del sector industrial, 32 en total, con un 50% de las respuestas. Las empresas que ejecutan tanto obras de edificación como civil son un 45,83%; el 45,2% los que solo ejecutan obras de edificación, es el grupo más numeroso. Ya con el 40% se encuentran el grupo de empresas que ejecutan solo obra civil y el grupo que ejecutan tanto obra civil como edificación. Por último está el grupo que trabaja indistintamente en las tres tipologías de obras, alcanzando el 31,48% de las respuestas.

Los porcentajes disminuyen considerablemente en las empresas que tienen una opinión negativa sobre su implantación de la prevención. En ninguna de las respuestas se obtienen datos muy superiores al 20%. Los dos valores más altos se encuentran en las empresas de edificación con un 16,67% y el grupo edificación-obra civil con el 20,83%, muy por encima de la media de las respuesta de la P60 que la sitúa en un 12,10%. El resto de respuestas están por debajo del 10%.

Valores similares, aunque sensiblemente inferiores a la anterior respuestas, se da en las empresas que responden a la P60 “Parcialmente. Se intentan cumplir con las normas pero a veces no es posible” el 18,18% de las empresas que trabajan en edificación y en obra industrial lo piensan.

Con el 16,33% se encuentran las empresas de obra civil seguido del 10,78% de las edificación.

Por último existen muy pocas empresas que opinan que no tienen integrada la PRL correspondiendo el 80% a las empresas son de edificación.

Una vez expuestos todos los resultados de esta comparativa se demuestra que las empresas que realizan solo obras de edificación presentan resultados inferiores al resto de empresas y que el resto de resultados de las distintas combinaciones, no determina diferencias sustanciales entre ellas. De todas las empresas, las que tienen mejor consideración de la implantación de la prevención en su empresa son las empresas que realizan obras de edificación, civil e industrial.

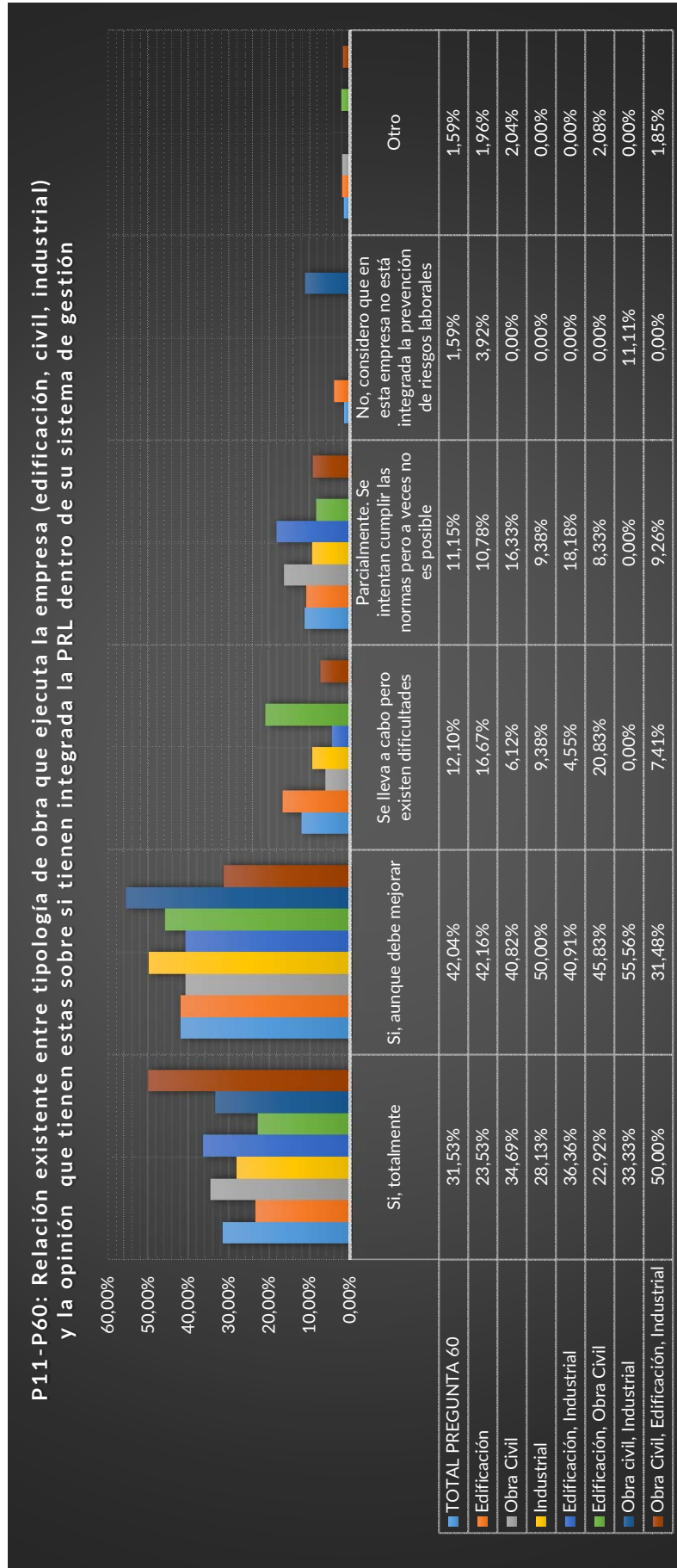


Gráfico P11-P60: Relación existente entre tipología de obra que ejecuta la empresa (edificación, civil, industrial) y la opinión que tienen estas sobre si tienen integrada la PRL dentro de su sistema de gestión

12.3.3. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS RESPUESTAS DE LA PREGUNTA 12 CON LA 60

Pregunta 12. ¿Para qué sector trabaja principalmente?

	Respuestas	%
Obra pública	45	14,33%
Obra privada	184	58,60%
Obra pública-privada	87	27,71%
TOTAL	316	100,00%

Tabla P12.2. Número de empresas en función del sector para el que trabaja principalmente agrupados en función de las respuestas recibidas

Cuando las cuestiones de la P60 se analizan conjuntamente con la P12 se observa que la mayoría de las empresas consideran que la prevención está totalmente integrada corresponden a las 87 empresas que trabajan indistintamente para el promotor público que privado, lo que supone un 40,23%. Cuando el promotor de los trabajos es la administración pública este porcentaje baja hasta el 35,56%; y en el caso de las empresas que trabajan haciendo obras para el sector privado el porcentaje se reduce hasta el 26,92%.

En el caso de las empresas que opinan que la prevención está integrada pero debe mejorarse, los porcentajes de las tres combinaciones posibles de sectores, privado, público o público-privado, están situados entre el 40 y el 42% en las tres situaciones.

El porcentaje disminuye considerablemente en aquellas empresas que opinan que “se lleva a cabo pero existen dificultades”. Con el 13,33% empresas que trabajan para obra pública, 12,64% obra privada y del 10,34% para empresas que indistintamente realizan obra pública o privada.

Las empresas que ejecutan obra privada es la que mayor número de respuesta registra en la opción “parcialmente. Se intenta cumplir con las normas pero a veces no es posible” con el 14,29% de las 182 empresas que indican que trabajan para este tipo de promotor. Lo sigue la obra pública con el 8,89% y con 6,90% la tercera opción.

Solo cinco empresas han respondido que “No, considero que en esta empresa no está integrada la PRL” situándose todas estas en la obra privada.

496

El mejor índice de respuestas que se han obtenido en esta comparativa lo consiguen aquellas empresas que trabajan indistintamente para el sector público o privado, donde en las dos primeras opciones se han obtenido el más del 80% de las respuestas. Tras este resultado están las empresas que trabajan para el sector público con él 77,78%; y por último empresas que trabajan para el sector privado con el 69,78%.

Tras esta comparativa se comprueba que las opiniones favorables están entre el 70 y 80%, en relación a cómo el encuestado considera que la prevención está integrada dentro de la empresa. Las diferencia entre las tres tipologías presentadas es del 10%, correspondiendo a las empresas que trabajan para el sector privado. Queda demostrado que las empresas que ejecutan obras de promoción privada consideran que tienen menos integrada la PRL aproximadamente en un 10% menos que el resto, sin embargo ninguna opción destaca sobre otra.

	n° empresas	SÍ, totalmente		SÍ, aunque debe mejorar		Se lleva a cabo pero existen dificultades		Parcialmente. Se intentan cumplir las normas pero a veces no es posible		No, considero que en esta empresa no está integrada la prevención de riesgos laborales		Otro	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
TOTAL PREGUNTA 60	314	99	31,53%	132	42,04%	38	12,10%	35	11,15%	5	1,59%	5	1,59%
Obra privada	182	49	26,92%	78	42,86%	23	12,64%	26	14,29%	5	2,75%	1	0,55%
Obra pública	45	16	35,56%	19	42,22%	6	13,33%	4	8,89%	0	0,00%	0	0,00%
Obra pública-privada	87	35	40,23%	35	40,23%	9	10,34%	6	6,90%	0	0,00%	2	2,30%

Tabla P12-P60: Relación existente entre las empresas que trabajan para la administración pública o la promoción y la opinión que tienen estas sobre si tienen integrada la PRL dentro de su sistema de gestión

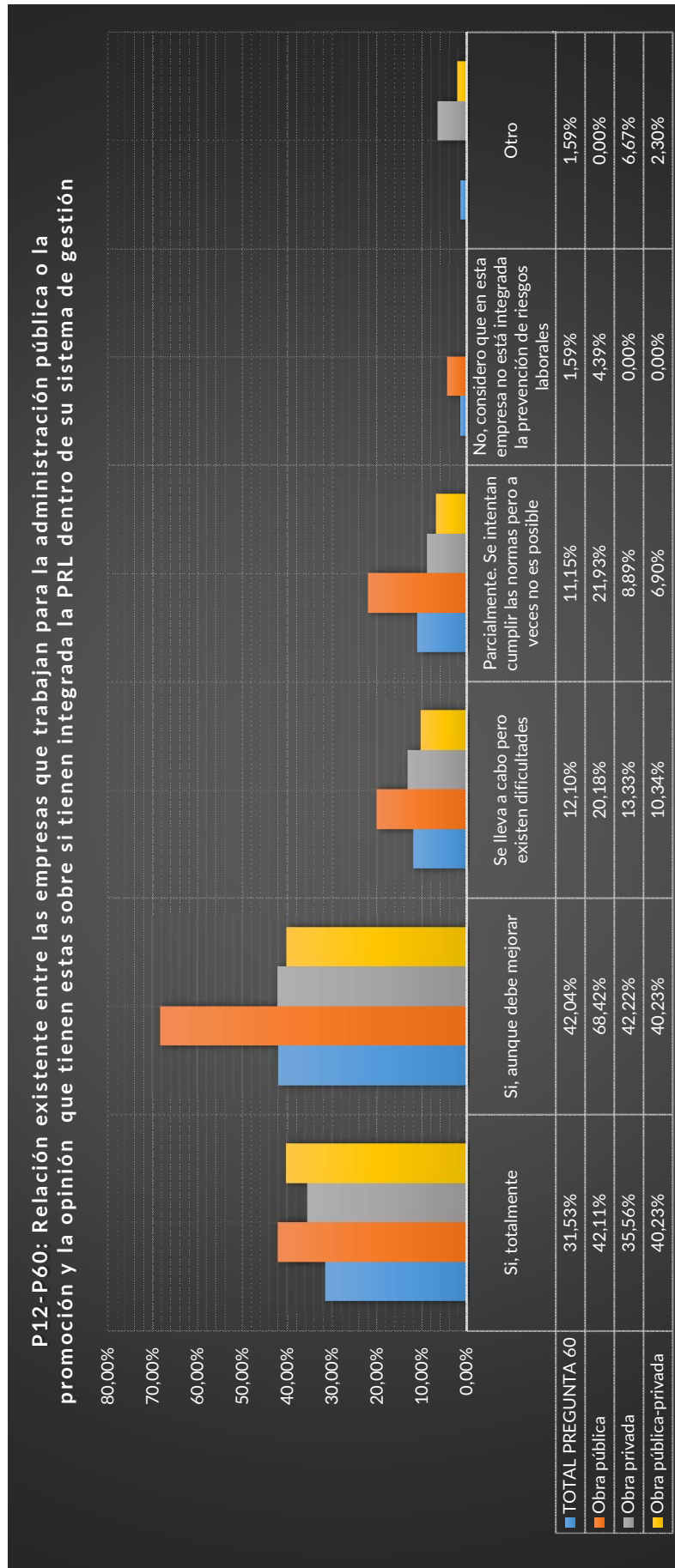


Gráfico P12-P60: Relación existente entre las empresas que trabajan para la administración pública o la promoción y la opinión que tienen estas sobre si tienen integrada la PRL dentro de su sistema de gestión

12.3.4. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS RESPUESTAS DE LA PREGUNTA 15 CON LA 60

Pregunta 15. La empresa está implantada a nivel

	Respuestas	%
Provincial	109	34,49%
Autonómico	90	28,48%
Nacional	75	23,73%
Internacional	42	13,29%
TOTAL	316	100,00%

Tabla P15.2. Ámbito territorial de implantación de la empresa redistribuido del apartado otros

En el caso de la distribución de las respuestas en función de su ámbito geográfico y su comparación con relación a su opinión con relación a la integración de la PRL dentro de su sistema de gestión, los resultados obtenidos tienen una distribución heterogénea en comparación con los desarrollados anteriormente.

Comparando las respuestas se observa que, en general, las empresas que tienen su implantación a nivel provincial piensan que tienen menos integrada las PRL dentro de su empresa que el resto. El 25,69% de las respuestas indican “Sí, totalmente” y el 38,53% indican que “Sí, aunque debe mejorar”. La suma de ambas respuestas supone el 64%,. El 36% restante o bien que “se lleva a cabo con dificultades” con el 13,76% o “parcialmente” con el 17,43%. Solo un 2,75% de las empresas opinan que no consideran que tengan integrada la PRL.

Cuando el ámbito geográfico es autonómico el total de las respuestas donde se puede considerar que su opinión es favorable con respecto a la integración de la PRL dentro de la empresa obteniendo un total del 73,34%, perteneciendo el 25,56% a quienes piensan que la tienen integrada totalmente y con el 47,78% a quienes consideran que la tienen pero que debe mejorar. El 15,56% piensan que se lleva a cabo pero que existen dificultades y el resto de opciones de la P60 quedan por debajo del 7%.

Ya en el ámbito nacional las empresas que opinan que la tienen integrada totalmente suponen el 36,49% de las empresas y se mantiene el porcentaje en el 47,30% de los que consideran la segunda opción. Ambas respuestas suponen el 83,79% del total. Solo un 5,41 opinan que se lleva a cabo con dificultades y un 10,81% que se lleva a cabo parcialmente.

En el ámbito internacional más de la mitad de las respuestas de las 41 empresas que trabajan a nivel internacional piensan que la PRL está totalmente integrada en su sistema de gestión y baja la segunda opción al 29,27%. La suma de las dos respuestas es el 80,49%, tres puntos por debajo de las que están implantadas a nivel nacional. Con el 12,20% las empresas opinan que se lleva a cabo pero con dificultades, y solo un 4,88% piensa que se lleva a cabo parcialmente.

El conjunto de los resultados de la P60 ya determinaron que en general la opinión que tienen las empresas con respecto al grado de integración de la PRL es buena. En el desglose por ámbito territorial se observa que la tendencia continúa siendo positiva con cierta diferencia de resultados. Se ha demostrado que aunque continúa siendo mayoritariamente positiva la opinión de las empresas de ámbito provincial los resultados son inferiores al resto, con una diferencia de cerca de 10 puntos con respecto al autonómico.

Por otro lado, aquellas empresas que trabajan en el ámbito nacional e internacional tienen porcentajes similares, las empresas de ámbito internacional destaca sobre el resto al tener más de la mitad de sus respuestas la opinión de total integración de la PRL dentro de su organización.

Finalmente se demuestra que conforme el ámbito geográfico va en aumento, el concepto de integración de la PRL dentro de su sistema de gestión, también aumenta.

	nº empresas	Sí, totalmente	Sí, aunque debe mejorar	Se lleva a cabo pero existen dificultades	Parcialmente. Se intentan cumplir las normas pero a veces no es posible	No, considero que en esta empresa no está integrada la prevención de riesgos laborales	Otro						
TOTAL PREGUNTA 60	314	99	31,53%	132	42,04%	38	12,10%	35	11,15%	5	1,59%	5	1,59%
Provincial	109	28	25,69%	42	38,53%	15	13,76%	19	17,43%	3	2,75%	2	1,83%
Autonómico	90	23	25,56%	43	47,78%	14	15,56%	6	6,67%	2	2,22%	2	2,22%
Nacional	74	27	36,49%	35	47,30%	4	5,41%	8	10,81%	0	0,00%	0	0,00%
Internacional	41	21	51,22%	12	29,27%	5	12,20%	2	4,88%	0	0,00%	1	2,44%

Tabla P15-P60: Relación existente entre el ámbito geográfico de implantación de la empresa y la opinión que tienen estas sobre si tienen integrada la PRL dentro de su sistema de gestión

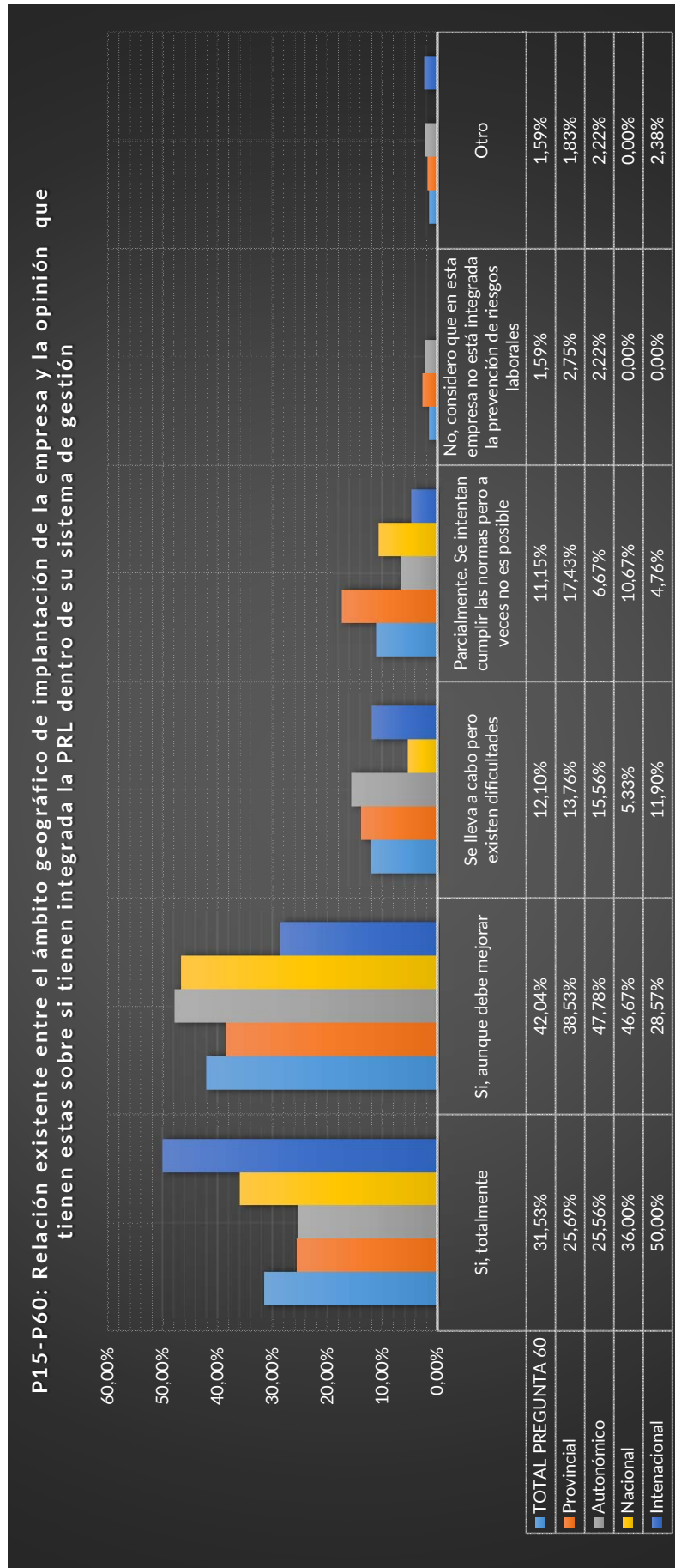


Gráfico P15-P60: Relación existente entre el ámbito geográfico de implantación de la empresa y la opinión que tienen estas sobre si tienen integrada la PRL dentro de su sistema de gestión

12.3.5. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS RESPUESTAS DE LA PREGUNTA 20 CON LA 60

Pregunta 20. De los siguientes departamentos internos indique si la empresa dispone de ellos

	Respuestas	%
La empresa no la tengo estructurada en departamentos	155	49,05%
Consejo de administración	61	19,30%
Departamento Jurídico	33	10,44%
Departamento de compras	99	31,33%
Departamento de contabilidad	118	37,34%
Departamento de administración	142	44,94%
Departamento de márketing	41	12,97%
Departamento de parque de maquinaria	28	8,86%
Departamento de I+D+I	29	9,18%
Departamento informático	38	12,03%
Departamento técnico	126	39,87%
Departamento Financiero	65	20,57%
Departamento de calidad	89	28,16%
Departamento de prevención de riesgos laborales	93	29,43%
Departamento de medioambiente	56	17,72%
Departamento de Recursos Humanos	71	22,47%
Departamento de formación	24	7,59%
Otros	14	4,43%

Tabla P20.1. Departamentos que forman las estructuras de las empresas

503

Cuando el contenido de las distintas respuestas obtenidas en la P60 se compara con la P20 donde las empresas indican como tienen estructurada la empresa en función de los departamentos, se observa que independientemente que se siga observando una tendencia favorable a la opinión en general en los departamentos, acorde con la media de la P60, llega a existir diferencias sustanciales en función de los distintos departamentos que tenga la empresas.

El mayor número de respuestas se obtiene en las empresas que no la tienen estructuradas en departamentos. La empresas que no tiene una estructura departamental, dan unos resultados peores en cuanto a integración preventiva, se refiere el 24,52% de las 155 respuestas indican que la prevención está totalmente integrada. Un 40,98% piensan que la llevan pero que puede mejorar, resultando un total del 65,5% de las empresas que piensan que está integrada la PRL.

En oposición se da la relación contraria en aquellas empresas que opinan que no está tan bien la PRL dentro de su empresa donde el 34,5% lo indican. De este 35,4% el 18,06% ha señalado la opción que la lleva parcialmente, el 15,48% que se lleva a cabo pero que existen dificultades y tan solo un 2,58% que piensan que la PRL no está integrada en su empresa.

La siguiente respuesta más numerosa es tener el departamento de administración donde de las 314 encuestas que se analizan el 44,94% lo tienen. El 82,39% de todas estas empresas piensan que la PRL está integrada, de las cuales el 38,73% consideran que totalmente y 43,66% que debe

mejorar. Los resultados de las opciones menos integradoras de la PRL indican que ningún valor supera el 10% de las respuestas.

El departamento técnico es el siguiente en número de empresas que lo poseen. De las 126 empresa el 35,71% piensan que la prevención está en totalmente integrada; el 46,83% que aunque la tienen debe mejorar. Un 10% de respuestas indican que se lleva a cabo con dificultades y solo un 3,17% que está parcialmente integrada. Es despreciable, con el 0,79%, las empresas que piensan que no está integrada.

El departamento de contabilidad, con 118 empresas que disponen de él en su estructura, los resultados llegan hasta el 42,37 y 43,22% en la primera y segunda opción respectivamente, alcanzando el 85,99% de las empresas que consideran que dentro de su empresa la prevención está integrada.

Aquellas que tienen el departamento de compras el resultado es muy similar al anterior comentado. La suma de las dos primeras opciones también se sitúa en el 85% de las respuestas.

El siguiente departamento más numeroso es el de PRL. La suma de las dos primeras opciones marca que el 87,10% de las respuestas tienen una opinión totalmente favorable.

Conforme avanza el análisis en función del número de respuestas de los distintos departamentos la suma de las dos primeras opciones va aumentando, alcanzando por ejemplo 96,97% de respuestas favorables en las empresas que tienen departamento jurídico.

Con estos resultados se demuestra que las empresas conforme el número de departamentos va aumentando, también aumenta la consideración que tienen sobre cómo está integrada la PRL dentro de su empresa.

	n° empresas	Sí, totalmente	Sí, aunque debe mejorar	Se lleva a cabo pero existen dificultades	Parcialmente. Se intentan cumplir las normas pero a veces no es posible	No, considero que en esta empresa no está integrada la prevención de riesgos laborales	Otro						
TOTAL PREGUNTA 60	314	99	31,53%	132	42,04%	38	12,10%	35	11,15%	5	1,59%	5	1,59%
La empresa no la tengo estructurada en departamentos	155	38	24,52%	63	40,65%	24	15,48%	28	18,06%	4	2,58%	2	1,29%
Consejo de administración	61	28	45,90%	25	40,98%	6	9,84%	1	1,64%	0	0,00%	1	1,64%
Departamento Jurídico	33	18	54,55%	14	42,42%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	3,03%
Departamento de compras	99	43	43,43%	42	42,42%	5	5,05%	5	5,05%	1	1,01%	1	1,01%
Departamento de contabilidad	118	50	42,37%	51	43,22%	10	8,47%	4	3,39%	1	0,85%	2	1,69%
Departamento de administración	142	55	38,73%	62	43,66%	14	9,86%	7	4,93%	1	0,70%	1	0,70%
Departamento de márketing	41	21	51,22%	14	34,15%	4	9,76%	2	4,88%	0	0,00%	0	0,00%
Departamento de parque de maquinaria	28	14	50,00%	12	42,86%	2	7,14%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Departamento de I+D+I	29	15	51,72%	11	37,93%	3	10,34%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Departamento informático	38	21	55,26%	13	34,21%	2	5,26%	2	5,26%	0	0,00%	0	0,00%
Departamento técnico	126	45	35,71%	59	46,83%	13	10,32%	4	3,17%	1	0,79%	3	2,38%
Departamento Financiero	65	30	46,15%	25	38,46%	4	6,15%	4	6,15%	0	0,00%	1	1,54%
Departamento de calidad	89	34	38,20%	43	48,31%	7	7,87%	3	3,37%	0	0,00%	1	1,12%
Departamento de prevención de riesgos laborales	93	38	40,86%	43	46,24%	6	6,45%	3	3,23%	0	0,00%	1	1,08%
Departamento de medioambiente	56	24	42,86%	24	42,86%	5	8,93%	1	1,79%	0	0,00%	1	1,79%
Departamento de Recursos Humanos	71	33	46,48%	25	35,21%	6	8,45%	4	5,63%	0	0,00%	1	1,41%
Departamento de formación	24	15	62,50%	6	25,00%	1	4,17%	1	4,17%	0	0,00%	0	0,00%
Otros	14	4	28,57%	8	57,14%	2	14,29%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%

Tabla P20-P60: Relación existente entre los distintos departamentos que tiene la empresa (estructura empresarial) y la opinión que tienen estas sobre si tienen integrada la PRL dentro de su sistema de gestión

P20-P60: Relación existente entre los distintos departamentos que tiene la empresa (estructura empresarial) y la opinión que tienen estas sobre si tienen integrada la PRL dentro de su sistema de gestión



	Si, totalmente	Si, aunque debe mejorar	Se lleva a cabo pero existen dificultades	Parcialmente. Se intentan cumplir las normas pero a veces no es posible	No, considero que en esta empresa no está integrada la prevención de riesgos laborales	Otro
■ TOTAL PREGUNTA 60	31,53%	42,04%	12,10%	11,15%	1,59%	1,59%
■ La empresa no la tengo estructurada en departamentos	24,52%	40,65%	15,48%	18,06%	2,58%	1,29%
■ Consejo de administración	45,90%	40,98%	9,84%	1,64%	0,00%	1,64%
■ Departamento Jurídico	54,55%	42,42%	0,00%	0,00%	0,00%	3,03%
■ Departamento de compras	43,43%	42,42%	5,05%	5,05%	1,01%	1,01%
■ Departamento de contabilidad	42,37%	43,22%	8,47%	3,39%	0,85%	1,69%
■ Departamento de administración	38,73%	43,66%	9,86%	4,93%	0,70%	0,70%
■ Departamento de márketing	51,22%	34,15%	9,76%	4,88%	0,00%	0,00%
■ Departamento de parque de maquinaria	50,00%	42,86%	7,14%	0,00%	0,00%	0,00%
■ Departamento de I+D+I	25,86%	18,97%	5,17%	0,00%	0,00%	0,00%
■ Departamento informático	55,26%	34,21%	5,26%	5,26%	0,00%	0,00%
■ Departamento técnico	35,71%	46,83%	10,32%	3,17%	0,79%	2,38%
■ Departamento Financiero	46,15%	38,46%	6,15%	6,15%	0,00%	1,54%
■ Departamento de calidad	38,20%	48,31%	7,87%	3,37%	0,00%	1,12%
■ Departamento de prevención de riesgos laborales	40,86%	46,24%	6,45%	3,23%	0,00%	1,08%
■ Departamento de medioambiente	42,86%	42,86%	8,93%	1,79%	0,00%	1,79%
■ Departamento de Recursos Humanos	46,48%	35,21%	8,45%	5,63%	0,00%	1,41%
■ Departamento de formación	62,50%	25,00%	4,17%	4,17%	0,00%	0,00%
■ Otros	28,57%	57,14%	14,29%	0,00%	0,00%	0,00%

Gráfico P20-P60: Relación existente entre los distintos departamentos que tiene la empresa (estructura empresarial) y la opinión que tienen estas sobre si tienen integrada la PRL dentro de su sistema de gestión

12.3.6. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS RESPUESTAS DE LA PREGUNTA 31 CON LA 60

Con relación a la modalidad de la organización preventiva elegida por las empresas y la comparativa resultante con la P60 no se obtienen las mismas respuestas y los porcentajes difieren en función de la modalidad elegida.

Pregunta 31. ¿Cuáles de las modalidades de organización de la prevención tiene establecida en la empresa?:

Modalidad	Nº de empresas
Servicio de prevención ajeno	229
Servicio de prevención ajeno, Servicio de prevención mancomunado	9
Servicio de prevención mancomunado	13
Servicio de prevención propio	9
Servicio de prevención propio, Servicio de prevención ajeno	9
Trabajadores designados	13
Trabajadores designados, Servicio de prevención ajeno	31
Trabajadores designados, Servicio de prevención propio, Servicio de prevención ajeno	2
Trabajadores designados, Servicio de prevención propio, Servicio de prevención ajeno, Servicio de prevención mancomunado	1

Tabla P31.1.1. Organización preventiva agrupada por modalidad predominante en la empresa

El SPA es la modalidad más extendida en las empresas de la construcción en España, donde las 229 empresas que prefieren esta modalidad suponen cerca del 73% de las 314 respuestas que se van a comparar en este análisis. Atendiendo a este resultado se observa que, de todas estas empresas, solo el 26,44% de las mismas piensan que la PRL está totalmente integrada, frente al 31,53% de la medida de la P60; el 41,79% que corresponden a aquellas empresas que su integración no es total y que debe mejorarse que es un porcentaje similar al dato obtenido en la P60. El sumatorio resultante de ambas respuestas es el 69% de empresas que consideran que la prevención está integrada. Las 70 empresas restantes han opinado de forma diferente; un 12,23% de las respuestas determinan que se lleva a cabo pero existen dificultades; un 13,10% que se lleva a cabo parcialmente; y un 2,18% considera que en su empresa no se está llevando a cabo.

La siguiente modalidad de prevención más señalada por las empresas corresponde a las que tienen un trabajador designado y un SPA. Son en total 31 empresas, de estas el 38,71% indica que sí la tienen totalmente integrada dentro de la empresa y un 35,48% que sí aunque debe mejorar. El 16,13% señala que se lleva a cabo pero existen dificultades y un 9,68% indica que parcialmente, intentando cumplir las normas sin embargo a veces no es posible.

El resto de las opciones de respuesta corresponde a otras modalidades o combinaciones de estas. De todas estas la que mejores resultados presentan son aquellas que su modalidad es ejercida exclusivamente por trabajadores designados, donde el 61,54% de las respuestas han indicado que tienen totalmente integrada la PRL, y baja hasta el 38,46% las que aún teniéndola deben mejorarla, siendo la suma el total del 100% de las repuestas. A pesar de todo ello, como ya se comentó en el análisis de la P31, estos resultados de empresas que han señalado que solo disponen de trabajadores designados, es difícil de pensar que la pueden llevar a cabo con los medios que disponen al corresponder a microempresas y en su mayoría no tenerlas estructuradas en departamentos.

Con el resto de respuestas de las siguientes opciones, 9 empresas que tienen SPA y SPM, SPP y SPA y las que tienen solo SPP, se obtiene mejores resultados que con respecto al resto de modalidades. De las empresas que tienen SPM el 53,85% señalan que "Sí, totalmente", y el 30,77% que sí, aunque debe mejorar. El resto hasta el 100% señala que se lleva a cabo pero con dificultades. En el resto de opciones se observan resultados variables aunque todas las respuestas mejoran el resultado obtenido en aquellas empresas que han señalado que tienen exclusivamente SPA.

Las dos últimas combinaciones de respuestas son despreciables frente al resultado total. Como se indicó en la P31 estas empresas, analizando el resto de respuestas de la encuesta y contactando con una de ellas se determinó que realmente disponían de SPA por lo que se mantienen pero no se analizan sus respuestas.

El análisis comparativo de las respuestas de la P31 y P60 se puede dividir en dos bloques: la consideración de las empresas que tienen totalmente subcontratada la PRL y las que, aunque puedan tener parte subcontratada, utilizan medios propios. Por un lado se comprueba que aquellas que indican que tienen la prevención subcontratada tienen una peor consideración de la integración de la PRL dentro de la empresa frente a aquellas que tienen medios dentro de la empresa para realizar la PRL, ya sea total o parcial.

Por otro, se puede afirmar que conforme la prevención es menos subcontratada los porcentajes de opinión favorable sobre cómo lleva la integración en las empresas es mayor.

	n° empresas	Sí, totalmente		Sí, aunque debe mejorar		Se lleva a cabo pero existen dificultades		Parcialmente. Se intentan cumplir las normas pero a veces no es posible		No, considero que en esta empresa no está integrada la prevención de riesgos laborales		Otro	
TOTAL PREGUNTA 60	314	99	31,53%	132	42,04%	38	12,10%	35	11,15%	5	1,59%	5	1,59%
Servicio de prevención ajeno	229	61	26,64%	98	42,79%	28	12,23%	30	13,10%	5	2,18%	5	2,18%
Servicio de prevención ajeno, Servicio de prevención mancomunado	9	4	44,44%	5	55,56%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Servicio de prevención mancomunado	13	7	53,85%	4	30,77%	2	15,38%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Servicio de prevención propio	9	4	44,44%	2	22,22%	2	22,22%	1	11,11%	0	0,00%	0	0,00%
Servicio de prevención propio, Servicio de prevención ajeno	9	3	33,33%	5	55,56%	1	11,11%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Trabajadores designados	13	8	61,54%	5	38,46%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Trabajadores designados, Servicio de prevención ajeno	31	12	38,71%	11	35,48%	5	16,13%	3	9,68%	0	0,00%	0	0,00%
Trabajadores designados, Servicio de prevención propio, Servicio de prevención ajeno	2	0	0,00%	1	50,00%	0	0,00%	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%
Trabajadores designados, Servicio de prevención propio, Servicio de prevención ajeno, Servicio de prevención mancomunado	1	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%

Tabla P31-P60: Relación existente entre la modalidad de organización preventiva de la empresa y la opinión que tienen estas sobre si tienen integrada la PRL dentro de su sistema de gestión

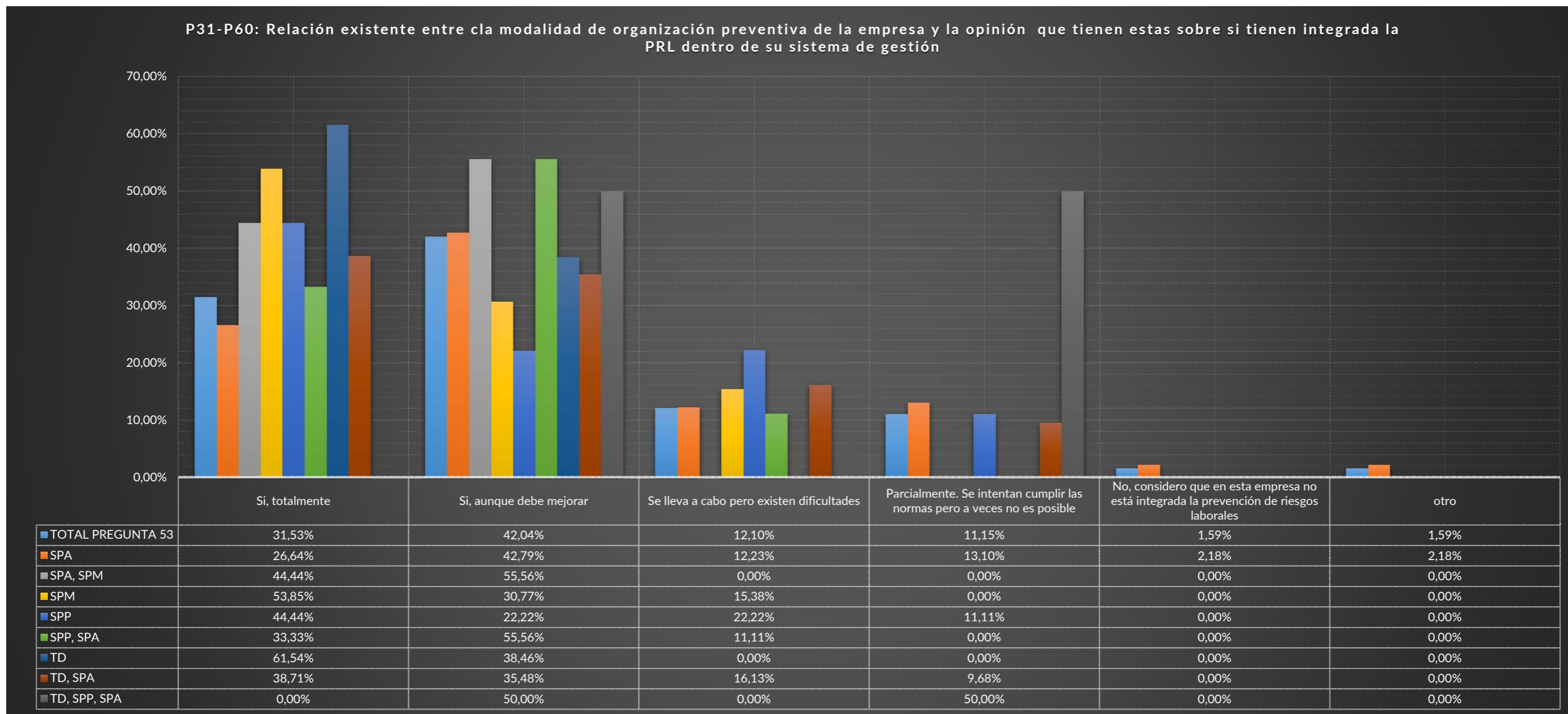


Gráfico P31-P60: Relación existente entre la modalidad de organización preventiva de la empresa y la opinión que tienen estas sobre si tienen integrada la PRL dentro de su sistema de gestión

12.3.7. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS RESPUESTAS DE LA PREGUNTA 41 CON LA 60

Pregunta 41. La evaluación de riesgos laborales ¿se revisa periódicamente?

	Respuestas	%
Sólo se ha realizado la evaluación de riesgos inicial	32	10,46%
La reviso anualmente	166	54,25%
Se revisa cuando se modifica un puesto de trabajo	101	33,01%
Se revisa cuando se modifica un proceso de trabajo	95	31,05%
Ns/Nc	17	5,56%
Otro	13	4,25%

Tabla P41.1.1. Cada cuanto tiempo se realiza la revisión de la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa

Del total de empresas que han respondido a la encuesta, solo 306 han señalado que no tienen la ER realizada. Analizando las respuestas recibidas de la P41 y su correspondencia en respuestas obtenidas en la P60 se obtienen los siguientes resultados.

De las 10 empresas que han indicado que no tienen la ER realizada el 30% de estas indican que tienen la PRL integrada totalmente; un 10% que sí la tienen integrada pero que debe mejorar. Con relación a las preguntas que aportan valores negativos sobre la integración las tres opciones de la P60 obtuvieron el 20%.

Otras 32 empresas indican que solo han realizado la evaluación inicial de riesgos. De estas empresas el 9,38% indican que sí tienen totalmente integrada la PRL, el 37,72% que la tienen pero que debe mejorar. Siete empresas, lo que supone el 21,88% de las respuestas señalan que se lleva a cabo pero que existen dificultades, el 25% se lleva a cabo parcialmente y solo el 6,25% que considera que no está integrada.

La opción “La reviso anualmente” fue elegida por 166 empresas. De estas, el 30,72% piensa que la PRL está totalmente integrada en su empresa; el 46,99% que sí aunque debe mejorar, lo que suma el 77,71% de las respuestas con opinión integradora. Solo el 6,63% señala que se lleva a cabo pero existen dificultades y el 12,05% indica que parcialmente, se intenta cumplir pero existen dificultades.

De las 101 empresas que marcan que modifican la ER cuando se modifica un puesto de trabajo, el 30,60% piensa que la prevención forma parte de su actividad y el 44,55% que la tiene pero que debe mejorar. Con un 17,82% que se lleva a cabo pero existen dificultades y el 4,95% solo creen que se lleva a cabo parcialmente.

De las empresas que opinan que se revisa cuando se modifica un proceso de trabajo los resultados mejoran la media de las respuestas de la P60. Un 41,05% de respuestas que señalan que la PRL está totalmente integrada. Un 42,11% opina que aunque la tienen debe mejorar. El 11,58% considera que se lleva a cabo pero con dificultades y solo con 5,26% que se lleva a cabo parcialmente.

De todas estas empresas 17 no han sabido o no han querido contestar a esta pregunta. Los porcentajes de estas empresas con relación a la P60 son favorables.

Por último, al estudiar las respuestas de las empresas que han añadido un comentario en el apartado de "otros" se observa que existe confusión respecto a lo que es una obra y la documentación que requieren frente a la documentación de la gestión de la PRL en la empresa. Se observa que todos los que han escrito en el apartado de otros, los porcentajes de respuestas demuestran una menor integración de la PRL frente a las otras opciones ofrecidas.

Tras el desarrollo y análisis de todos los resultados obtenidos en esta comparativa, se comprueba que no es posible que una empresa que no tiene ER señale que solo un 20% que tiene integrada la PRL dentro de su sistema de gestión por parte de la empresa.

De igual forma, aunque con porcentajes más bajos en las respuestas integradoras, existe un 46,88% de las empresas que indican que tienen la prevención y solo tienen realizada la evaluación inicial de riesgos. No deja de ser un porcentaje elevado, teniendo en cuenta que solo han elaborado la evaluación inicial de riesgos.

El resto de resultados de las opciones dadas para la revisión de la ER están en torno al 75 y 83% de las respuestas integradoras y ninguna de estas empresas señala la última opción que indicaba que no tienen la PRL integrada.

Atendiendo a estos resultados se demuestra que existen empresas que no tienen la prevención integrada, mientras que opinan en la P60 que sí la tienen. Las opciones dadas de la revisión de la ER aumenta la consideración de la integración dentro de la empresa en aquellas empresas que la realizan cuando se modifica un proceso de trabajo frente al resto. Esta variación es baja, solo de un 10%.

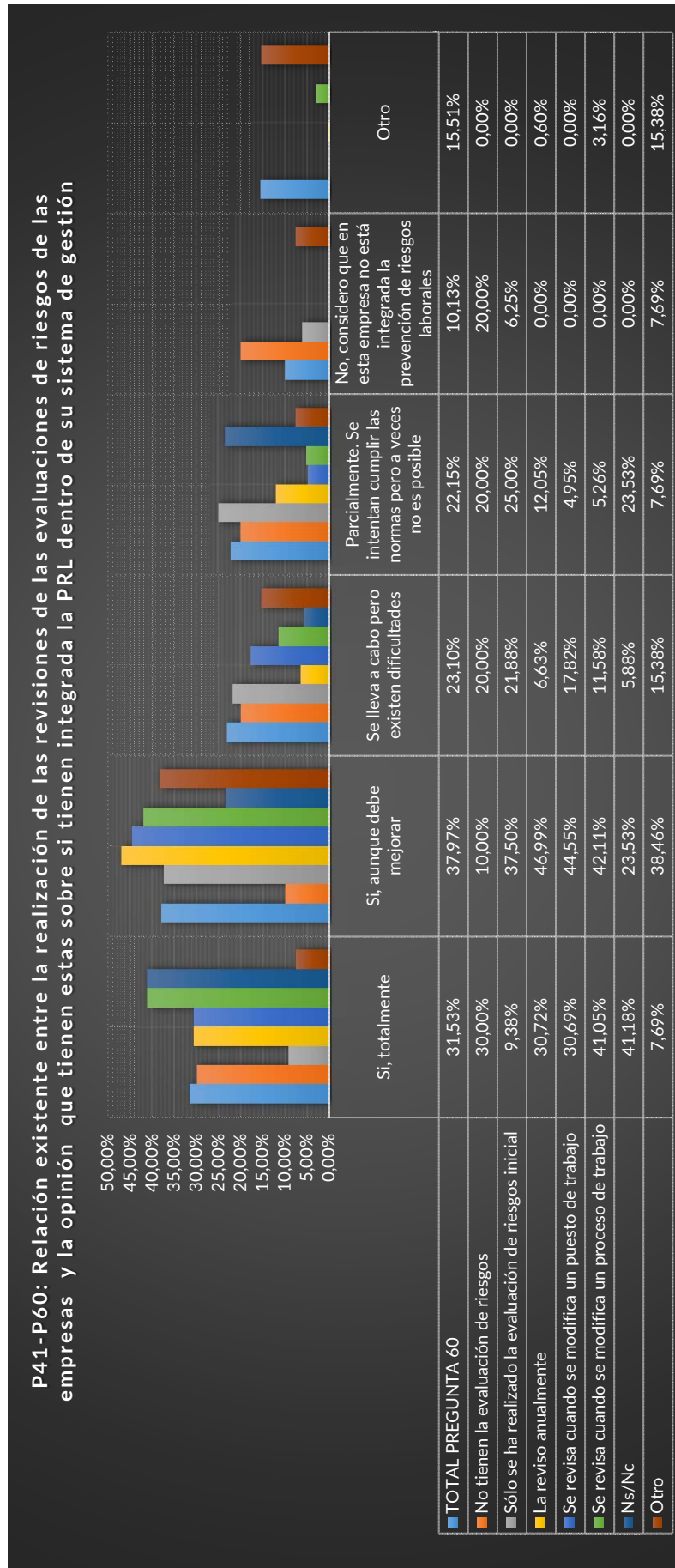


Gráfico P41-P60: Relación existente entre la realización de las revisiones de las evaluaciones de riesgos de las empresas y la opinión que tienen estas sobre si tienen integrada la PRL dentro de su sistema de gestión

12.3.8. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS RESPUESTAS DE LA PREGUNTA 44 CON LA 60

Pregunta 44. ¿Cómo se lleva a cabo la planificación de la actividad preventiva?

	Respuestas	%
El empresario cumple la planificación aplicando recursos humanos, técnicos y económicos	107	39,78%
Los técnicos de prevención la llevan a cabo realizando inspecciones periódicas comprobando que se ha cumplido lo indicado en la misma	110	40,89%
La revisión de la misma la realiza personal del departamento técnico y se lo comunica al empresario	26	9,67%
Ns/Nc	22	8,18%
Otro	4	1,49%
TOTAL	269	100,00%

Tabla P44.1. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa

Cuarenta y seis no respondieron a la pregunta o bien porque indicaron que no tenían ER o bien porque no tenían PAP. De estos resultados se extrae que existe un 17,39% que, aun no teniendo la ER ni la PAP, piensan que tienen la prevención totalmente integrada en la empresa. El 28,26% selecciona que la tienen integrada pero que tienen que mejorarla, y el 19,57% ha indicado que se lleva a cabo pero que existen dificultades. El 23,91% que se lleva a cabo parcialmente, y solo un 8,70% ha señalado que considera que no la tienen integrada. Se comprueba que cerca del 90% de las empresas piensan que de una manera u otra tienen la prevención integrada en la empresa, bien integrada o con dificultades. Pero esto lo consiguen sin que se haya realizado la ER o la PAP.

Analizando las opciones donde las empresas han indicado cómo llevan a cabo la PAP se comprueba que solo 26 empresas, lo que supone el 9,67%, han señalado que la revisión la realiza el personal del departamento técnico y se comunica al empresario. De estas empresas el 34,62% considera que tienen la PRL integrada totalmente y un 46,15% que la tienen pero debe mejorar. El resto de las empresas señalaron, con el 11,54%, que se lleva a cabo pero existen dificultades y solo el 7,69% que parcialmente, se intentan cumplir las normas pero a veces no es posible.

En 107 empresas es el empresario el que cumple la planificación aplicando recursos humanos, técnicos y económicos, en porcentajes el 32,71% considera que tienen totalmente integrada la PRL dentro de las empresas; 50,47% que aunque la tienen debe mejorar. El resto de las respuestas señalan con un 8,41% que se lleva a cabo pero existen dificultades y un 10,28% que se lleva a cabo parcialmente, intentan cumplir las normas pero a veces no es posible.

La mayoría de las empresas que disponen de PAP afirman que se lleva a cabo a través de los técnicos de PRL. Las 110 empresas que han señalado la opción, indicaron que el 35,45% piensan que la PRL está totalmente integrada, y el 38,18% que aunque la tienen debe mejorar. El resto de respuestas menos integradores señalan que el 13,64% piensan que se lleva a cabo pero que existen dificultades y el 9,09% que se lleva a cabo parcialmente. Dos empresas señalaron que no consideran que tengan la PRL integrada en la empresa siendo este porcentaje del 1,82%.

Visto y analizado estos comentarios se observa que existen empresas que aun no teniendo la ER y la PAP consideran que, en alguna medida, hacen prevención en la empresa e incluso que esta la tienen integrada. Esto supone el 15% de las empresas de la muestra.

De las empresas que han contestado que llevan a cabo la PAP todos los resultados que se dan son favorables a una actitud integradora, siendo de las opciones donde mejor criterio tienen de la integración las empresas que la llevan a cabo mediante la implicación del empresario, donde este asigna recursos humanos, técnicos y económicos.

Aunque la mayoría de las empresas señalaron que la llevan a cabo a través de los técnicos de PRL los resultados son menos favorables a una actitud integradora, pero aún así más del 70% de las respuestas consideran que tienen una buena integración de la PRL.

Las empresas donde la PAP la aplica el departamento técnico también obtiene buenos resultados.

Tras todo este análisis se demuestra que las empresas que llevan a cabo la PAP consideran que tienen una buena integración de la PRL dentro de las empresas, en cambio existe un gran número de empresas que aun no haciendo prevención también tienen esta opinión.

	n° empresas	Sí, totalmente	Sí, aunque debe mejorar	Se lleva a cabo pero existen dificultades	Parcialmente. Se intentan cumplir las normas pero a veces no es posible	No, considero que en esta empresa no está integrada la prevención de riesgos laborales	Otro
TOTAL PREGUNTA 60	314	99	132	38	35	5	5
		31,53%	42,04%	12,10%	11,15%	1,59%	1,59%
No tiene la planificación de la actividad preventiva realizada	46	8	13	9	11	4	1
		17,39%	28,26%	19,57%	23,91%	8,70%	2,17%
El empresario cumple la planificación aplicando recursos humanos, técnicos y económicos	107	35	54	9	11	0	0
		32,71%	50,47%	8,41%	10,28%	0,00%	0,00%
Los técnicos de prevención la llevan a cabo realizando inspecciones periódicas comprobando que se ha cumplido lo indicado en la misma	110	39	42	15	10	2	4
		35,45%	38,18%	13,64%	9,09%	1,82%	3,64%
La revisión de la misma la realiza personal del departamento técnico y se lo comunica al empresario	26	9	12	3	2	0	0
		34,62%	46,15%	11,54%	7,69%	0,00%	0,00%
Ns/Nc	22	9	10	4	3	0	0
		40,91%	45,45%	18,18%	13,64%	0,00%	0,00%
Otro	4	2	1	0	0	0	1
		50,00%	25,00%	0,00%	0,00%	0,00%	25,00%

Tabla P44-P60: Relación existente entre la forma de llevar a cabo la planificación de la actividad preventiva en las empresas y la opinión que tienen estas sobre si tienen integrada la PRL dentro de su sistema de gestión

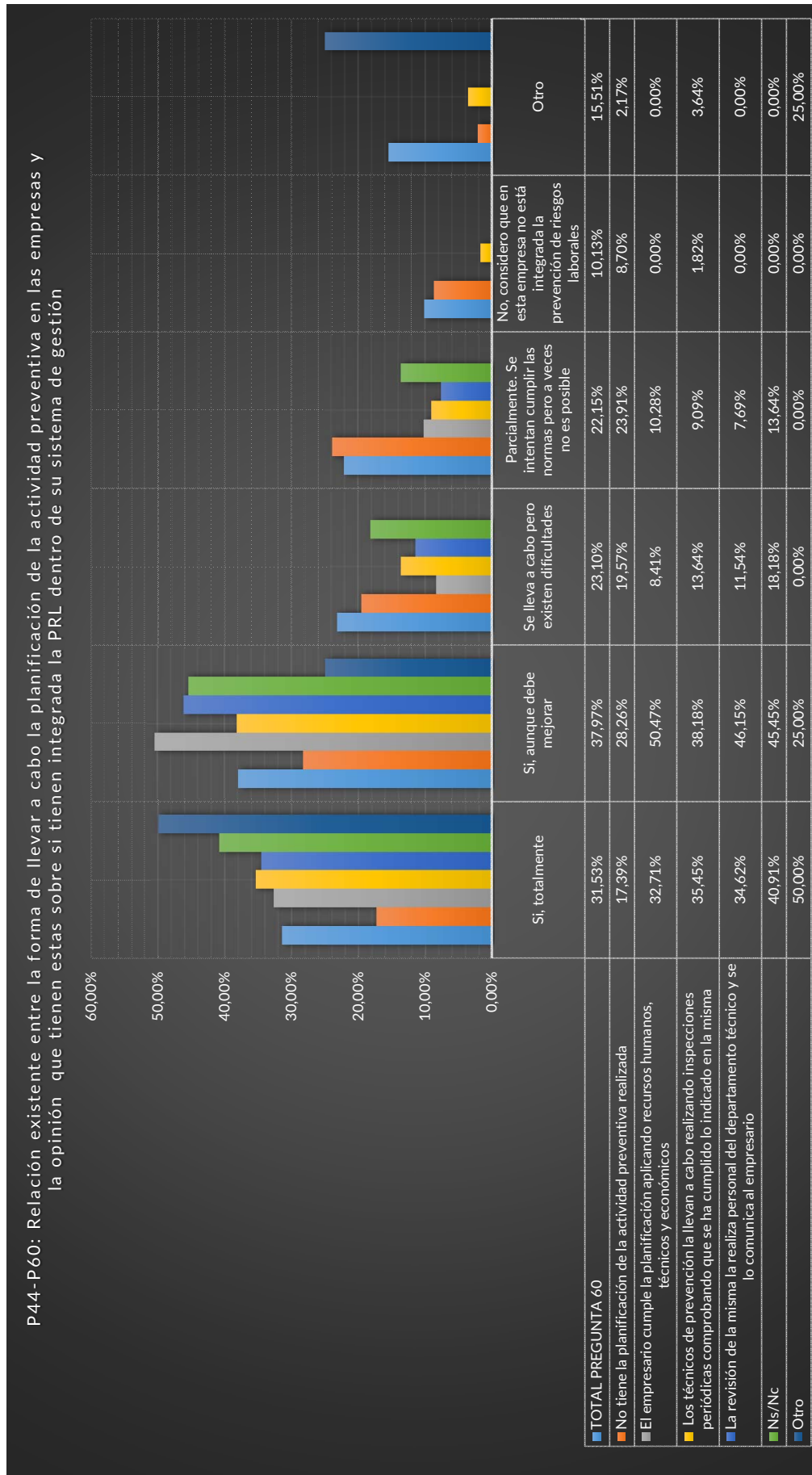


Gráfico P44-P60: Relación existente entre la forma de llevar a cabo la planificación de la actividad preventiva en las empresas y la opinión que tienen estas sobre si tienen integrada la PRL dentro de su sistema de gestión

12.3.9. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS RESPUESTAS DE LA PREGUNTA 50 CON LA 60

Pregunta 50. ¿Qué norma ha seguido para la implantación de un sistema de gestión la seguridad y salud en el trabajo?

	Respuestas	%
OHSAS 18001	84	61,76%
No tengo implantado un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	51	37,50%
Otro	1	0,74%
TOTAL	136	100,00%

Tabla P50.1. Norma que utiliza la empresa para implantar su sistema de gestión de seguridad y salud

De las 314 empresas que respondieron a esta pregunta de la encuesta tan solo 84 disponen de un sistema de gestión de seguridad y salud. Analizando los resultados que se obtienen de las 230 empresas que no tienen implantado un sistema de gestión, un 46,43% frente al 26,09%. En cambio los porcentajes de las empresas que han señalado que lo tienen pero que debe mejorar ambos son muy similares, rondando el 42% de la media de las respuestas obtenidas en la P60. El porcentaje de empresa con un SGSS que “señalaron que se lleva a cabo pero existen dificultades” es 8,33%.

El resultado de esta comparativa determina claramente que las empresas que tienen implantado un SGSS consideran que tienen integrada la PRL en mayor porcentaje de las empresas que no lo tienen, es por ello que se puede decir que un SGPRL, según una norma estandarizada como puede ser la OHSAS 18001, ayuda considerablemente a conseguir la integración de la PRL dentro de las empresas de la construcción.

	nº empresas	Sí, totalmente	Sí, aunque debe mejorar	Se lleva a cabo pero existen dificultades	Parcialmente. Se intentan cumplir las normas pero a veces no es posible	No, considero que en esta empresa no está integrada la prevención de riesgos laborales	Otro
TOTAL PREGUNTA 60	314	99	132	38	35	5	5
		31,53%	42,04%	12,10%	11,15%	1,59%	1,59%
OHSAS 18001	84	39	35	7	2	0	1
		46,43%	41,67%	8,33%	2,38%	0,00%	1,19%
Empresas sin OHSAS 18001	230	60	97	31	33	5	4
		26,09%	42,17%	13,48%	14,35%	2,17%	1,74%

Tabla P50-P60: Relación existente entre las empresas que tienen un sistema de gestión en seguridad y salud y la opinión que tienen estas sobre si tienen integrada la PRL dentro de su sistema de gestión

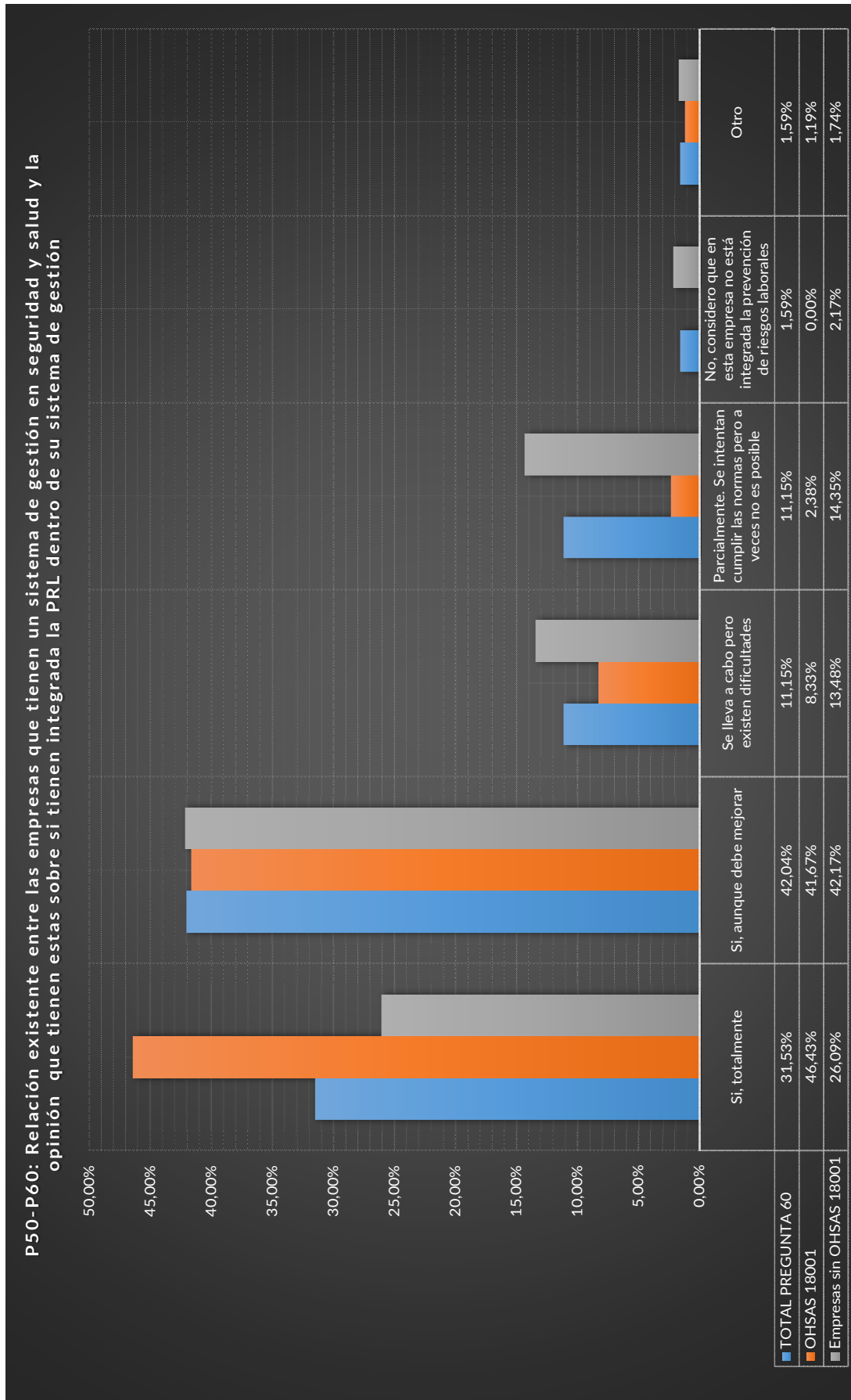
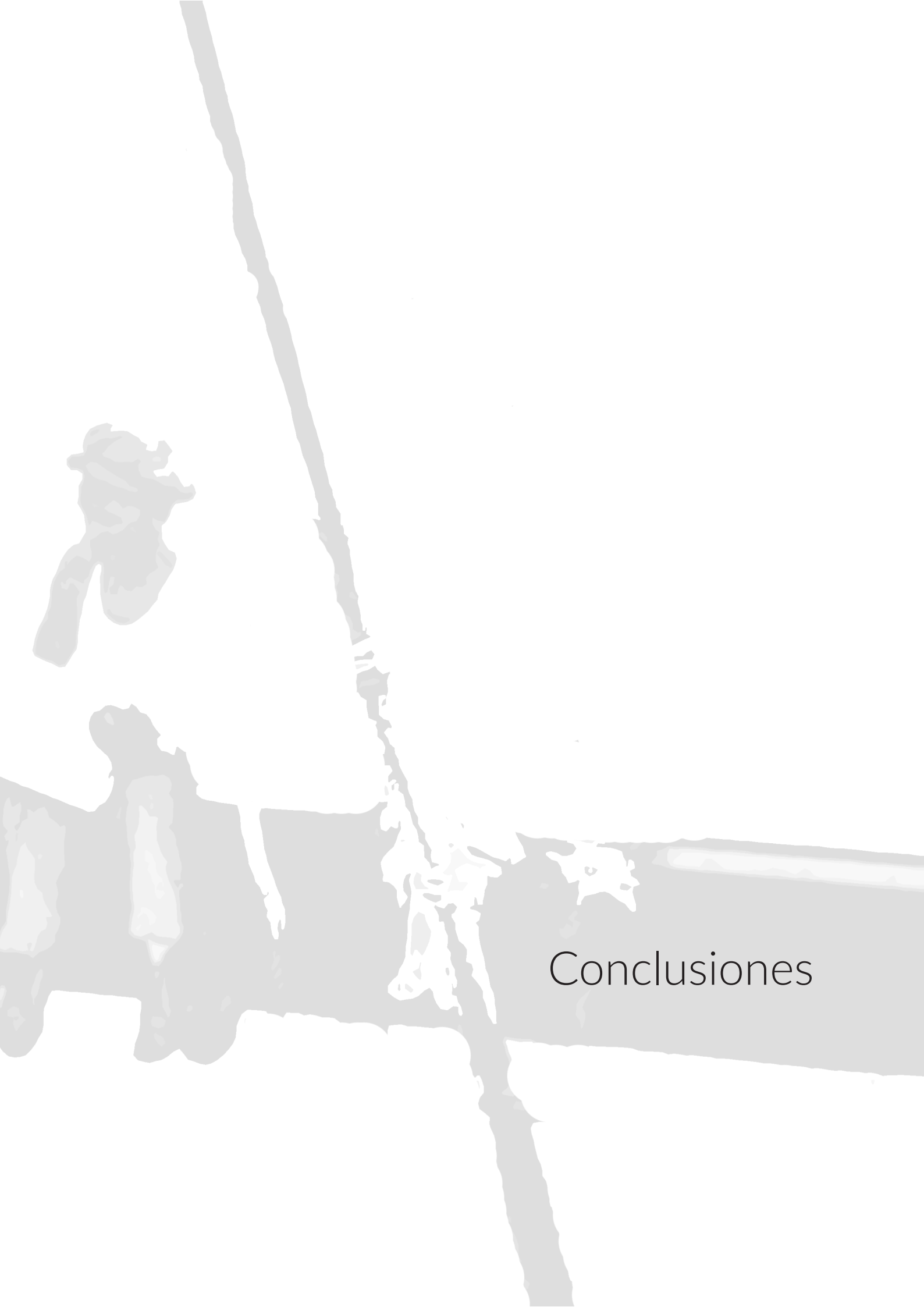


Gráfico P50-P60: Relación existente entre las empresas que tienen un sistema de gestión en seguridad y salud y la opinión que tienen estas sobre si tienen integrada la PRL dentro de su sistema de gestión



Conclusiones

13. CONCLUSIONES

13.1. INTRODUCCIÓN DE LAS CONCLUSIONES

Durante el desarrollo de la presente Tesis Doctoral se ha obtenido numerosa información y abundantes datos de las encuestas, cuyo análisis ha permitido resolver los objetivos perseguidos de acuerdo con la metodología explicada y el desarrollo del mismo. El trabajo ha conseguido determinar:

1. Como conclusión general se pretende establecer en qué grado se encuentra actualmente integrada la PRL dentro de los sistemas de gestión de las empresas de la construcción en España.
2. Formular un conjunto de conclusiones parciales derivadas de aspectos específicos de las encuestas que permiten conocer detalles sectoriales de la integración.

Estas conclusiones parciales se presentan en tres grupos que responden a los siguientes criterios:

- o Conclusión parcial derivada del análisis comparativo de las preguntas elegidas del bloque de integración de la PRL con respecto a 9 preguntas elegidas de las que dispone la encuesta.
 - o Conclusión parcial derivada del análisis conjunto de las preguntas relacionadas con los sistemas de gestión de las empresas (calidad, medioambiente y seguridad y salud).
 - o Grupo de conclusiones parciales derivadas de los análisis individuales de las preguntas más relevantes según tamaño de la empresa.
3. Se ha producido asimismo abundante información y conocimientos que no se ha considerado oportuno sintetizar, por la segmentación de datos, imposibilidad de contraste u otras causas metodológicas que no garantizan su fiabilidad y que quedan en el trabajo como información para otros estudios investigaciones, escritos u opiniones sobre el tema.

13.2. CONCLUSIÓN GENERAL

Como conclusión final de este estudio se considera que queda demostrado que la integración de la PRL en la estructura empresarial depende del mercado y de los medios que disponga la empresa, y no está en función del cumplimiento del modelo que obliga la ley u otros factores. Además el tamaño de la empresa es un factor determinante en el grado de integración del PRL, siendo las que más recursos disponen las que mayor integración tienen.

Se relacionan a continuación un breve resumen de los estudios contenidos en la presente Tesis Doctoral.

1. MICROEMPRESAS. Se ha establecido que las microempresas, con un número de trabajadores no superior a 9, es donde menos integrada se encuentra la PRL, tal como se demuestra con los datos de las encuestas y tras el análisis del bloque 6, de Integración de la Prevención, se comprobó que:
 - solo un 18% de las empresas indicaron que la documentación de PRL la consultan y actualizan permanentemente;
 - en un 83% de las empresas nunca un trabajador ha solicitado acceso a la documentación de la empresa en PRL;
 - en un 56% de las empresas nunca un trabajador ha solicitado una formación específica en PRL;
 - un 89% de las empresas nunca ha sancionado a ningún trabajador por incumplimiento de las medidas preventivas;
 - y solo un 26% considera que la documentación de PRL ayuda a evitar accidentes.
2. PEQUEÑAS EMPRESAS. Estos resultados contrastan con el resto de las PYMES donde en el caso de las empresas de entre 10 y 49 trabajadores en las mismas cuestiones los datos que arrojaron las encuestas determinaron que:
 - en el 36% de las empresas la documentación de PRL la consultan y actualizan permanentemente;
 - en el 73% de las empresas nunca ha sancionado a ningún trabajador por incumplimiento de las medidas preventivas;
 - en el 53% de las empresas nunca un trabajador ha solicitado una formación específica en PRL;
 - un 73% nunca ha sancionado a ningún trabajador;
 - solo un 28% considera que la documentación de PRL ayuda a evitar accidentes.
3. EMPRESAS MEDIANAS. Y en las empresas de 50 a 249 trabajadores:
 - un 57% de las empresas la documentación de PRL la consultan y actualizan permanentemente;
 - un 51% de las empresas nunca un trabajador ha solicitado acceso a la documentación de la empresa en PRL;
 - un 11% de las empresas nunca un trabajador ha solicitado una formación específica en PRL;
 - un 46% nunca ha sancionado a ningún trabajador;
 - un 45% considera que la documentación de PRL ayuda a evitar accidentes.
4. GRANDES EMPRESAS. Son en las grandes empresas, donde el número de trabajadores superan los 250, donde se ha observado que existe una mayor integración de la PRL.

Atendiendo a las mismas cuestiones anteriormente descritas en el caso de las grandes empresas:

- un 75% de las empresas la documentación de PRL la consultan y actualizan permanentemente;
- un 50% de las empresas nunca un trabajador ha solicitado acceso a la documentación de la empresa en PRL;
- un 12 % de las empresas nunca un trabajador ha solicitado una formación específica en PRL;
- un 50% de las empresas ha sancionado en alguna ocasión a algún trabajador por incumplimiento de las medidas preventivas;
- un 93% considera que la documentación de PRL ayuda a evitar accidentes.

Con estos datos se ha demostrado que disponer de recursos económicos, humanos y materiales adecuados, que habitualmente son más accesibles conforme aumenta el tamaño de las empresas, son factores necesarios para conseguir que la PRL se integre dentro de los sistemas de gestión de las empresas.

13.3. CONCLUSIÓN PARCIAL DERIVADA DEL ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS PREGUNTAS ELEGIDAS DEL BLOQUE DE INTEGRACIÓN DE LA PRL CON RESPECTO A 9 PREGUNTAS ELEGIDAS DE LAS QUE DISPONE LA ENCUESTA.

En los resultados obtenidos en este bloque de preguntas se comprueba que la prevención defensiva prevalece en el sector de la construcción actualmente con respecto a la aplicación una prevención integradora.

Esto se demuestra a lo largo de las 27 relaciones comparativas realizadas y donde se puede observar que:

- Conforme las empresas tienden a ser subcontratistas utilizan más la prevención defensiva, aunque está muy extendida esta práctica en todos los niveles de empresa ya sean contratistas o subcontratistas.
- Las empresas que ejecutan obras de edificación principalmente tienden a tener menos integrada la PRL y tienden a utilizar más la prevención defensiva que las empresas que realizan otro tipo de obras como la civil e industrial.
- Cuando las obras las promueve la administración pública las empresas que actúan en la ejecución obtienen mejores índices de prevención integradora que las que trabajan exclusivamente para el sector privado, pero la diferencia existente es mínima, por lo que no se puede considerar que sea un factor determinante.
- El tamaño de la empresa y su ámbito geográfico si son condicionantes en las empresas cuando se quiere conocer el grado de integración de la prevención. A mayor tamaño de empresa y mayor implantación territorial mayor integración de la PRL se dispone en la organización.
- Se ha comprobado como las empresas con mayor división departamental obtienen mejores resultados en la prevención integradora. Conforme mayor es el tamaño de la empresa mayor es la división en departamentos de la misma.
- La mayoría de las empresas subcontratan a Servicios de Prevención Ajenos como modalidad de la organización preventiva, y aquellas que disponen de medios propios para la gestión de la PRL obtienen mejores resultados en la prevención integradora.

Aquellas empresas que deciden realizar la prevención subcontratando estos servicios son usados para realizar una prevención defensiva en vez de integradora.

- Aquellas empresas que deciden revisar las evaluaciones de riesgos según está legislado son las que mejor integrada tienen la prevención.
- Que existe un 25% de las empresas del sector de la construcción que no tienen la PAP, siendo junto con la evaluación de riesgo de la empresa el instrumento para llevar a cabo la Integración de la PRL en el sistema de gestión de la empresa.
- Las empresas que tienen un sistema OSHAS tienen más integrada la PRL dentro de su sistema de gestión frente a las que no lo tienen.

13.4. CONCLUSIÓN PARCIAL DERIVADA DEL ANÁLISIS CONJUNTO DE LAS PREGUNTAS RELACIONADAS CON LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE LAS EMPRESAS (CALIDAD, MEDIOAMBIENTE Y SEGURIDAD Y SALUD)

Para las PYMES en primer lugar está satisfacer al cliente con la calidad, a continuación mantener una imagen de protección del medioambiente y por último demostrar su real preocupación por la Seguridad y Salud de sus trabajadores.

	Calidad		Medioambiente		Seguridad y Salud	
	Nº respuestas totales	Nº respuestas SGC	Nº respuestas totales	Nº respuestas SGMA	Nº respuestas totales	Nº respuestas SGSS
	% del empresas participantes y que disponen de un SGC		% del empresas participantes y que disponen de un SGMA		% del empresas participantes y que disponen de un SGSS	
Microempresa	150	20	150	18	150	10
	13,33%		12,00%		6,67%	
Pequeña empresa	115	62	115	45	115	36
	53,91%		39,13%		31,30%	
Mediana empresa	35	30	35	28	35	23
	88,57%		80%		65,71%	
Gran empresa	16	16	16	16	16	16
	100,00%		100,00%		100,00%	

Cuando se analiza el bloque de las empresas que disponen un sistema de gestión de la calidad se ha comprobado que el 43% de las empresas que han participado en este estudio disponen de un sistema de gestión de la Calidad, Medioambiente o Seguridad y Salud, detectando que las empresas que optan por implantar un sistema de gestión deja en último lugar la implantación del de Seguridad y Salud frente a la Calidad y Medioambiente.

13.5. CONCLUSIONES PARCIALES DERIVADAS DE LOS ANÁLISIS INDIVIDUALES DE LAS PREGUNTAS MÁS RELEVANTES SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA

Tras el análisis individualizado de las distintas preguntas se exponen a continuación las conclusiones obtenidas más relevantes y que aportan conocimiento sobre el nivel de integración de la PRL dentro de las empresas de construcción.

CONCLUSIÓN 13.5.1. Existe confusión en las empresas pequeñas y microempresas entre los encargados de seguridad y/o recursos preventivos de las obras con los delegados de prevención de las empresas.

Al ser los comités de seguridad y salud y los delegados de prevención parte fundamental para llevar a cabo la integración de la PRL en las empresas, el conocer como están constituidos estos en las empresas de construcción, ayuda a obtener información del estado en que se encuentra.

Del análisis individualizado de las preguntas 17, 18 y 19, donde el entrevistado responde sobre las cuestiones sobre los comités de seguridad y salud que tienen las empresas y los delegados de prevención, se ha demostrado que en las empresas de la construcción existe desconocimiento de que es y para qué sirve, cuando debe constituirse, los miembros que lo componen y sus funciones.

CONCLUSIÓN 13.5.2. La formación universitaria de las personas que forman parte de la dirección de las pequeñas y microempresas no garantiza una mayor integración de la PRL en la misma.

Se ha comprobado en las respuestas de la pregunta 24 que en las microempresas solo un 34% la dirección tiene formación universitaria frente al cerca del 64% de las pequeñas empresas. Se ha comprobado a lo largo del análisis y estudio de las distintas respuestas como el grado de integración de la PRL en estos dos tamaños de empresas es similar, por lo que se demuestra que el que la formación que poseen las personas de la dirección de las empresas no es significativo, y más bien está relacionado con el tamaño de las mismas.

CONCLUSIÓN 13.5.3. La formación en materia de PRL que poseen la dirección de las empresas y mandos intermedios es fundamentalmente de nivel básico y no es un factor determinante para una mayor integración de la PRL y si lo es el tamaño de las empresas.

Analizadas las preguntas 25, 26, 27 y 28 donde las empresas indican que formación en materia del PRL se comprueba que mayoritariamente prevalece la formación del nivel básico independientemente del tamaño de las empresas.

CONCLUSIÓN 13.5.4. La formación en PRL que posee el trabajador del núcleo de operaciones de las empresas de la construcción no se adecua a lo obligatorio según la legislación vigente actualmente.

Atendiendo a la pregunta 20 donde se pregunta la formación que poseen los trabajadores del núcleo de operaciones de las empresas encuestadas, se ha comprobado que existe más de un 25% de las mismas que indican que sus trabajadores no han recibido la formación de las 20 h que obliga el V convenio de la construcción. En cambio la mayoría de las empresas han respondido mayoritariamente en la pregunta 57 que sus trabajadores disponen de la formación necesaria para la ejecución de sus trabajos.

Además se denota una falta de implicación por parte del trabajador de la empresa de la construcción cuando se cuestiona en la pregunta 56 si algún trabajador ha solicitado formación en PRL comprobando que más de la mitad de las empresas han respondido negativamente a esta pregunta.

CONCLUSIÓN 13.5.5. La formación que reciben los trabajadores de la construcción en materia de PRL es asumida principalmente por los servicios de prevención ajenos o mancomunados, cuando quien debe impartir dicha formación debe ser la Fundación Laboral de la Construcción o entidades acreditadas por ella.

Analizando la pregunta 30 donde se cuestiona quien imparte la formación a los trabajadores de la empresa se comprueba que más del 81% de las respuestas indicaron que son los SPA y SPM quien la imparte.

CONCLUSIÓN 13.5.6. La subcontratación de la prevención es uno de los motivos por los que no se consigue la integración de la PRL en el sistema de gestión de las empresas.

Se ha comprobado que en más del 83% de las empresas de la construcción son los servicios de prevención ajenos o mancomunados quienes elaboran este documento fundamental para la integración de la PRL, demostrando que la subcontratación de la PRL es una de las causas que lo produce.

A grayscale photograph of a person climbing a tree trunk. The person is positioned on the left side of the frame, clinging to the trunk. The tree trunk runs diagonally from the top left towards the bottom right. In the foreground, there is a large, dark, irregular shape that appears to be a shadow or a silhouette of a person or object, partially obscuring the lower part of the tree trunk. The background is a light, hazy sky.

Futuras líneas de investigación

14. FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN QUE SE ABREN

Este trabajo de investigación ha posibilitado el conocimiento sobre el estado actual de la PRL, suministrando información abundante sobre las debilidades del sector de la construcción en materia de PRL. Esto facilita que se pueda continuar con la investigación de la integración de la PRL dentro de los sistemas de gestión de las empresas. En este trabajo se ha observado que la falta de integración es motivada por diferentes factores demostrados por los resultados de las encuestas y el análisis realizado por lo que los próximos campos que pueden continuar son:

- Métodos para establecer planes formativos efectivos en la forma de ejecutar los trabajos y donde se incluya la prevención de riesgos laborales.
- Análisis de los procedimientos de trabajos existentes en las empresas y su influencia en la siniestralidad de estas.
- Análisis del gasto que las empresas invierten en el cumplimiento de disponer un servicio de prevención propio frente uno ajeno.
- Establecimiento de metodologías para realizar procedimientos de ejecución de actividades de obra donde se integre la PRL.
- Estudio pormenorizado del tipo de trabajadores disponen las grandes empresas frente a la baja siniestralidad que estas tienen.
- Estudio y análisis de la sociedad española y la cultura preventiva existente en materia de PRL.
- Establecimiento de estrategias para la mejora de la integración de la PRL en la industria de la construcción.
- Elaboración de modelos de procedimientos estandarizados basados en las evaluaciones de riesgos y la planificación de la actividad preventiva que mejoren la integración de la PRL dentro de los sistemas de gestión de las empresas.
- Elaboración de modelos de sistemas de gestión en PRL para las PYMES.



Fuentes de información

15. FUENTES DE INFORMACIÓN

Abad Puente, J. & Sánchez-Toledo Ledesma, A., 2012. Aspectos clave de la integración de sistemas de gestión, Madrid: AENOR.

AENOR, 1996. Reglas generales para la implantación de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales (S.G.P.R.L). AENOR, 0(91).

AENOR, 2015. UNE-EN ISO 14001:2015. Sistemas de gestión ambiental. Requisitos con orientación para su uso. AENOR, pp.1-47.

AENOR, 2015. UNE-EN ISO 9000:2015. AENOR.

AENOR, 2015. UNE-EN ISO 9001:2015 Sistemas de gestión de la calidad. Requisitos. AENOR.

Anon, 1998. La Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo, un reto interdisciplinario para la OIT. Revista internacional del trabajo, 117(3), pp.438-447.

Arango Fernández, J. & Valdavida Castaño, E., 2000. Siniestralidad laboral y crecimiento económico en España. RAE, (18), pp.47-73.

Arrondo, V.M., 1997. Tamaño óptimo de muestra en investigación por encuestas. Fundamentos e implementación de un sistema de ayuda a la decisión. Universidad de Sevilla.

Azcúenaga Linaza, L.M., 2004. Guía para la implantación de un sistema de prevención de riesgos laborales, Madrid: Fundación Confemetal.

Azofra, M.J., 2000. Cuadernos metodológicos,

Badri, A., Gbodossou, A. & Nadeau, S., 2012. Occupational health and safety risks: Towards the integration into project management. Safety Science, 50(2), pp.190-198.

Blázquez Román, J.A., 2015. El marco jurídico en la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción: subcontratación y coordinación de actividades en las obras, p.424.

Bueno Campos, E., 2007. Organización de empresas : estructura, procesos y modelos, Madrid: Pirámide.

Busto Serrano, N. M., 2013. Gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa: ¿coste o inversión? Universidad de Oviedo.

Calderón, C., 2006. Análisis de modelos de gestión de seguridad y salud en las PYMES del sector de la construcción. Granada.

Camacho Vega, J.C. & Gómez Jurado, F.J., 2009. Los jefes de obra, los grandes desconocidos. Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención, (64), pp. 42-46.

Camacho Vega, J.C., 2009. Modelo de plan de prevención de riesgos laborales para empresas de construcción.

Carcaño, R.G.S. & Chagoyán, A.R.S., 2013. Gestión de riesgos de seguridad y salud en trabajos de construcción. Revista Educación en Ingeniería, 8(16), pp.161-175.

Castejón Vilella, E., 2001. El informe Durán: Un análisis global del problema de la seguridad y la salud en el trabajo en España. Prevención, trabajo y salud, (12), pp.25-36.

Castellanos Mantecón, F. & Saracíbar Sautúa, A., 2007. Historia de la prevención de riesgos laborales en España, Madrid: Fundación Francisco Largo Caballero.

Caude, R., 1972. Organización general y estructura de la empresa, Bilbao: Deusto.

Cerón Torreblanca, C., 2011. Historia de la prevención de riesgos laborales en España desde el Tardofranquismo a la Transición. Baética, (33), pp.399-412.

542 CNSST, Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Available at: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.d22be8b09ba968aec843d152060961ca/?vgnnextoid=9092f30974272310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=c4f44a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8cORCRD> [Accessed January 25, 2017].

COMISIÓN EUROPEA. Dirección General de Empleo, A.S. e I. de O., 2010. Unidad F4 Guía de buenas prácticas de carácter no obligatorio para el entendimiento y la aplicación de la Directiva 92/57/CEE «Obras de construcción».

CONSEJO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, 2012. Guía sobre consulta y participación de los trabajadores de pyme y microempresas C. y E. Junta de Andalucía. Consejería de Economía e Innovación.

Cristóbal Roncero, R., 2004. La protección de la seguridad y salud en el trabajo en el Derecho Social Comunitario. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, (53), pp.13-28.

Deming, W. E., 1989. Calidad, productividad y competitividad : la salida de la crisis, Madrid: Díaz de Santos.

Díaz Aramburu, C. et al., 2009. Evolución de la siniestralidad laboral en la construcción en el período 2003-2007. *Seguridad y salud en el trabajo*, (53), pp. 38-47.

Díaz de Rada Igúzquiza, V., 2002. Tipos de encuestas y diseños de investigación, Pamplona: Universidad Pública de Navarra.

Díaz de Rada Igúzquiza, V., 2005. Manual del trabajo de campo en la encuesta, Madrid : Centro de Investigaciones Sociológicas.

Domínguez Caballero, R. M., 2016. La Prevención de Riesgos Laborales en las obras de Restauración en edificios patrimoniales aplicaciones en las actuaciones de la Consejería de Cultura de la Junta de Andalucía. Universidad de Sevilla.

Dominguez Martín, A., 2010. La gestión de la prevención de riesgos en las PYMES. *Lex nova*, (61), pp. 36-39.

Draft, C., Portal, I.S.O.B. & P-members, O., 2014. ISO 45001 Document: ISO/PC 283/N 122 Secretariat of ISO/PC 283 To the Members of ISO/PC 283 Occupational health and safety management systems Date: 17 July 2014 ISO/CD 45001 Occupational health and safety management systems - Requirements with guidance for ISO.

Durán López, F., Tudela Cambroner, G. & Valdeolivas García, Y., 2008. Informe sobre la situación de la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción en España.

España, 1975. Novísima recopilación de las leyes de España : en que se reforma la recopilación publicada por Felipe II y se incorporan las pragmáticas, cédulas, decretos expedidas hasta el de 1804, Madrid : Boletín Oficial del Estado.

España, 1995. Ley 31/1995 - Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, pp. 8-11.

España, 1997. Real Decreto 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención. Boletín Oficial del Estado, (27, 31 de enero), pp. 3031-3045.

España, 1997. Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo. Boletín Oficial del Estado, (188, 18 de julio), pp. 24063-24070.

España, 1997. Real Decreto 1627/1997 de Disposiciones Mínimas de Seguridad y Salud en la Construcción. Boletín Oficial del Estado, (256, 24 de octubre), pp. 30875-30886.

España, 2003. Ley 54/2003 Reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

España, 2006. Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción. Boletín Oficial del Estado, (250, 18 de octubre), pp. 36317-36323.

España, 2006. Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en la construcción. Boletín Oficial del Estado, pp. 20084–20091.

España, 2007. Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción. Boletín Oficial del Estado, (204, 24 de agosto), pp. 35747–35764.

España, 2009. Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio. Boletín Oficial del Estado, 308(20724), pp. 108507–108578.

España, 2010. Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32. Boletín Oficial del Estado, (71, de marzo), p. 3057.

España, 2012. Resolución de 28 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo del sector de la construcción. Boletín Oficial del Estado, (64, 28 de febrero), pp. 23837–23967.

España, 2015. Real Decreto Legislativo 2 / 2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, pp. 1–84.

España, Unzeta López, M. & Abat Dinarés, J., 1999. Ley de prevención de riesgos laborales : (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) : con referencias legislativas al articulado de la ley. Reglamento de los servicios de prevención : Real decreto 39/1997, de 17 de enero : con referencias legislativas y cuestiones, Valladolid: Editora Médica Europea.

544

Esteban Gabriel, J. & Chávarri Caro, F. de B., 2009. Funciones y responsabilidades de los agentes que intervienen en seguridad en las obras en la UE-15 (I). Gestión práctica de riesgos laborales, (66), pp. 12–19.

Esteban Gabriel, J. & Chávarri Caro, F. de B., 2010. Funciones y responsabilidades de los agentes que intervienen en seguridad en las obras en la UE-15 (y II). Gestión práctica de riesgos laborales, (67), pp. 18–25.

Esteban Gabriel, J. & Chávarri Caro, F. de B., 2012. El proyectista, la prevención y su marco legal en España y Europa (I). Gestión práctica de riesgos laborales, (90), pp. 42–50.

Esteban Gabriel, J. & Chávarri Caro, F. de B., 2012. El proyectista, la prevención y su marco legal en España y Europa (II). Gestión práctica de riesgos laborales, (91), pp. 26–32.

Esteban Gabriel, J. et al., 2014. Estudio comparativo de la evolución de la siniestralidad en la construcción y la aprobación de la normativa de prevención y calidad entre 1995 y 2012.

Esteban Gabriel, J., 2011. Estudio sobre la integración de la prevención en la fase de redacción de los proyectos. Universidad Politécnica de Madrid.

Esteban, J. et al., 2013. The integration of the prevention through design. Role of the designer in Spain and the countries within "Europe's 15{". INFORMES DE LA CONSTRUCCION, 65(532), pp. 545-555.

EU-OSHA, European Agency for Safety & Health at Work - Information, statistics, legislation and risk assessment tools. Available at: <https://osha.europa.eu/es> [Accessed January 24, 2017].

FEPRL, Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales F.S.P. Available at: <http://www.funprl.es/Aplicaciones/Portal/portal/Aspx/home.aspx> [Accessed January 25, 2017].

Fernández, B., Montes, J.M. & Vázquez, C.J., 2002. El Sistema De Gestión De La Seguridad Laboral: Desarrollo Y Validación De Una Escala De Medición. , pp. 1-10.

Fidalgo Valverde, G., 2002. Gestión de la prevención en obras de construcción.

Francisco Violero, 2011. Prevención de riesgos laborales, ¿gasto o inversión? Expansión.

Fuentes Fuentes, M. del M. & Cordón Pozo, E., 2011. Fundamentos de dirección y administración de empresas, Madrid: Pirámide.

Gallardo García, V., 2015. La repercusión económica de los accidentes de trabajo del sector de la edificación en Andalucía. [Sevilla]: [s.n.].

Gámez, C.R., 2001. Optimización y Propuesta de Mejoras en Materia de Seguridad y Salud en las Obras de Construcción en Andalucía. Universidad de Granada.

García Gómez, M., 2007. Diez años después de la ley de prevención de riesgos laborales. Cuadernos de Relaciones Laborales, 25(1), p. 9.

545

García Jiménez, J., 1998. La comunicación interna, Madrid : Ediciones Díaz de Santos.

García, A.M., 2014. La protección de la salud de los trabajadores en España: una oportunidad para la participación, la negociación y el consenso en el marco de las relaciones laborales. Trabajo, (28).

García, J.O., 2002. La calidad y la seguridad en el sector de la edificación en Andalucía : Influencia de la aplicación de la ley de ordenación de la edificación. Universidad de Granada.

Gervais, M., 2003. Good management practice as a means of preventing back disorders in the construction sector. Safety Science, 41(1), pp. 77-88.

Gobierno de Navarra, 2010. Guía técnica para la integración de prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa. Instituto Navarro de Salud Laboral, p. 50.

González Díaz, F.A., 2001. La Obligación empresarial de prevención de riesgos laborales. Universidad de Murcia.

Gonzalo Vergara, ¿Que es un SISTEMA de GESTION? Blog de MejoraTuGestion. Available at: <http://mejoratugestion.com/mejora-tu-gestion/que-es-un-sistema-de-gestion/> [Accessed January 7, 2017].

Graus Ríos, M., 2016. 20 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. *Seguritecnia*, (427), pp.58–61.

Gryna, F.M. & Juran, J.M., 2007. Método Juran : análisis y planeación de la calidad, México [etc.] : MacGrawHill.

Hoyle, D. & Thompson, J., 2005. Del aseguramiento a la gestión de la calidad : el enfoque basado en procesos, Madrid: AENOR.

INE, 2015. Explotación estadística del DIRCE, p. 9.

INSHT, 1997. Guía Técnica “simplificación documental” con orientaciones para la elaboración de un documento único que contenga el plan de prevención de riesgos y la planificación de la actividad preventiva. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, p. 24.

INSHT, 2002. Manual de procedimientos de prevención de riesgos. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, pp. 1–113.

INSHT, 2003. Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a las obras de construcción. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, 1, pp. 1–127.

INSHT, 2003. Orientaciones para facilitar la integración de la prevención de los riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, pp.1–10.

546

INSHT, 2012. Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a las obras de construcción. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, 1, pp. 1–143.

INSHT, 2012. Guía Técnica para la mejora de la eficacia de las actuaciones de los Servicios de Prevención Ajenos.

INSHT, 2013. Directrices básicas para el desarrollo de la prevención de los riesgos laborales en la empresa. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.

INSHT, 2014. Directrices básicas para la integración de la prevención de los riesgos laborales en las obras de construcción. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, pp.1–28.

INSHT, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Available at: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.32fa381e28b6c8a6b5c6b9c350c08a0c/?vgnnextoid=25d44a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD> [Accessed January 24, 2017].

-
- Instituto de Estadística de Extremadura, 2014. Directorio Central De Empresas (Dirce), p. 3.
- IPYMÉ, 2014. Informe sobre la PYME 2014.
- IPYMÉ, 2014. Retrato de las pyme 2015. Ipyme, pp. 1–6.
- Ishikawa, K., 1990. Qué es el control de calidad?: la modalidad japonesa, Bogotá [etc.]: Norma.
- Istas, I.I.I.F. & Laboral, S., 2002. III Foro ISTAS de Salud Laboral.
- Jørgensen, T.H., Remmen, A. & Mellado, M.D., 2006. Integrated management systems – three different levels of integration. *Journal of Cleaner Production*, 14(8), pp.713–722.
- Juan Maestro Prieto, «La auditoría como herramienta estratégica para la integración de la PRL en las empresas». ACCIÓN-PREVENTIVA.
- Labodová, A., 2004. Implementing integrated management systems using a risk analysis based approach. *Journal of Cleaner Production*, 12(6), pp. 571–580.
- Limón Tamés, M.D., 2015. Veinte años movidos por la ley de prevención de riesgos laborales. *Iuslabor*, (2), pp. 0–1.
- López Alonso, M., 2013. Methodology for analyzing and control of costs related to the health and safety in construction works.
- López Jiménez, D.F. & Ocampo Villegas, M.C., 2011. Comunicación empresarial plan estratégico como herramienta gerencial y nuevos retos del comunicador en las or-ganizaciones, Bogotá: Universidad de la Sabana.
- Lopez-Alonso, M., Ibarrondo-Davila, P. & Rubio-Gamez, M.C., 2015. Analysis the cost of preven-tion in construction sites. *Informes de la construcción*, 67(537).
- Lucas Ruiz, V., 2009. Modelo de gestión para la prevención integral de los riesgos laborales en las obras de construcción. Universidad de Sevilla.
- Luque, M., 2004. La reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: una primera valora-ción. *Arch Prev Riesgos Labor*, 7(1), pp. 1–2.
- M.M. Bornay Barrachina, M. García Rodríguez, M.C.F.A., 2002. Modelos de implantación de los sistemas integrados de gestión de la calidad, el medio ambiente y la seguridad, 8, pp.97–118.
- Manuel, V., 2009. La integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 12(4), pp.165–169.
- Manzano Arrondo, V., 1996. Tamaño óptimo de muestra en investigación por encuestas funda-mentos e implementación de un sistema de ayuda a la decisión, Sevilla: Universidad de Sevilla, Departamento de Psicología Experimental.

María, M., Joan, B. & Laurent, V., 2008. El impacto de los delegados de prevención en la salud laboral: el proyecto EPSARE. Archivos de prevención de riesgos laborales, 11(1), pp. 5–7.

Martínez Aires, M.D., 2009. Análisis de la gestión de la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción en Europa. La prevención a través del diseño (PtD) en España y Reino Unido.

Martínez Gayoso, M.N., 2007. Novedades sobre derechos de información y facilidades para los representantes de los trabajadores en supuestos de subcontratación. Revista de dirección y administración de empresas. Enpresen zuzendaritza eta administra-ziorako aldizkaria, (14), pp. 131–153.

Mercader Uguina, J.R., 2016. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, veinte años después. Seguritecnia, (427), pp.62–63.

MEYSS, 2016. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Estadísticas. Available at: <http://www.empleo.gob.es/>.

Mintzberg, H., 2005. La estructuración de las organizaciones, Barcelona: Ariel.

Molina Benito, J.A., 2006. Historia de la Seguridad en el Trabajo en España.

Narocki, C. & Canaleta, E., 2011. Impacto del asesoramiento sindical en salud laboral.

Observatorio Industrial de la Construcción, 2012. Estudio de la Competitividad de la Industria de la Construcción en España.

OHSAS Project Group, 2007. OHSAS 18001:2007 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo - Requisitos.

548 OHSAS Project Group, 2008. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo Directrices para la implementación. AENOR.

OIT, 1988. R175 Recomendación sobre seguridad y salud en la construcción. Organización Internacional del trabajo, 1988.

OIT, 2001. Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.

OIT, 2011. Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua. Diseño y producción: Centro Internacional de Formación de la OIT, (978-92-2-324740-9).

OIT, 2017. Orígenes e Historia de la Organización Internacional del Trabajo.

OIT, Organización Internacional del Trabajo.

Parlamento Europeo, C. de la U.E., 1989. DIRECTIVA DEL CONSEJO (89/391/CEE) de 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. Diario Oficial de la Unión Europea, Serie L, (183, 12 de junio), pp. 1-15.

Parlamento Europeo C. de la U.E., 1992. Directiva 92/57/CEE del Consejo, de 24 de junio de 1992, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud que deben aplicarse en las obras de construcción temporales o móviles (octava Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo. Diario de las Comunidades Europeas, 18(245, 24 de junio), pp. 1-23.

Parlamento Europeo, C. de la U.E., 2003. Recomendación de la Comisión, de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, L 124(2003/361/CE), pp. 36-41.

Pérez Guerra, Alfonso; Barcelona Sánchez, J., 2010. La Seguridad y la Salud en la obras de construcción. Análisis crítico de responsabilidades de los diferentes agentes implicados. Integración de la Prevención de Riesgos Laborales en el Proceso de Edificación ASEMAS.

Pérez López, C., 2009. Técnicas de muestreo estadístico, Madrid: Garceta.

Portillo García-Pintos, J., 2001. Diseño de modelos participativos e integrados de gestión de la prevención de riesgos laborales aplicables a poblaciones reales y representativas del tejido industrial de las PYMES en España, Sevilla: Universidad de Sevilla.

Portillo García-Pintos, J., 2003. Análisis de eficiencia de la gestión de la prevención de riesgos laborales en el contexto de la gestión general de las PYMES en España: directrices para su mejora. Prevención, trabajo y salud, (24), pp.27-52.

Puente, Á.M. del C., 2008. 18 Axiomas Fundamentales de la Investigación de Mercados, Oleiros (La Coruña) : Netbiblo.

Raj, D., 1980. Teoría del muestreo, México: Fondo de Cultura Económica.

Ritter, M., 2008. Cultura Organizacional: gestión y comunicación 1a. L. Crujía, ed., Buenos Aires, Argentina.

Rodríguez Escanciano, S., 2010. La prevención de riesgos laborales en las obras públicas: logros y fracasos. Revista jurídica de Castilla y León, (20), pp.127-193.

Rojas Tejada, A.J., Fernández Prados, J.S. & Pérez Meléndez, C., 1998. Investigar mediante encuestas : fundamentos teóricos y aspectos prácticos, Madrid : Síntesis.

Romero, J.C.R. & Rubio Romero, J.C., 2007. La normativa de seguridad y salud en el producto, frente a la normativa de seguridad y salud en los lugares de trabajo: el trabajo temporal en altura. Estudios jurídicos, (2007).

Romero, J.C.R., 2007. La normativa de seguridad y salud en el producto, frente a la normativa de seguridad y salud en los. Estudios jurídicos.

Ros Serrano, A., 2013. Modelo para la certificación del coordinador en materia de seguridad y salud basado en sus competencias.

Rubio Romero, J.C. & Albahari, A., 2011. Implantación de la calidad total en la empresa, Valladolid : Lex Nova.

Rubio Romero, J.C., 2000. Gestión de la prevención y evaluación de riesgos laborales. Implantación en la industria de Málaga.

Rubio Romero, J.C., 2001. Las auditorías de los sistemas de prevención de riesgos laborales. *Mapfre seguridad*, 21(82), pp. 3-14.

Rubio Romero, J.C., 2001. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, ¿certificables o no certificables?: Directrices de la OIT VS. norma OHSAS 18001. *Prevención, trabajo y salud*, (14), pp. 4-13.

Rubio Romero, J.C., 2002. Gestión de la prevención de riesgos laborales : OHSAS 18001, Directrices OIT para su integración con calidad y medioambiente, Madrid : Díaz de Santos.

Rubio Romero, J.C., 2004. Métodos de evaluación de riesgos laborales, Madrid : Ediciones Díaz de Santos.

Rubio Romero, J.C., 2007. La normativa de seguridad y salud en el producto, frente a la normativa de seguridad y salud en los lugares de trabajo: el trabajo temporal en altura. *Estudios jurídicos*, (2007).

Salomone, R., 2008. Integrated management systems: experiences in Italian organizations. *Journal of Cleaner Production*, 16(16), pp.1786-1806.

550 Sánchez, A.S., 2003. Sistema integrado de información para la gestión de la auditoría reglamentaria de prevención de riesgos laborales. Universidad de Oviedo.

Santos Redondo, M. & Schwartz Girón, P., 1992. El empresario y la empresa en el capitalismo : el estudio de la jerarquía y la organización a lo largo de la historia del pensamiento económico, Madrid: Universidad Complutense de Madrid, Servicio de Reprografía.

Santos, J.R.M., 2007. La integración de la gestión de prevención de riesgos laborales en la gestión de la empresa. Donostia-San Sebastian: Universidad de Deusto.

Sarrate, C.A., 2013. Análisis del modelo regulatorio de la seguridad y salud en la construcción en España e integración de la prevención a través del diseño.

Scheaffer, R.L., Mendenhall, W. & Lyman Ott, R., 2006. Elementos de muestreo, Madrid : Thomson.

Segarra Cañamares, M., Rodríguez Sáiz, Á. & Esteban Gabriel, J., 2015. Integración de la prevención de riesgos laborales en las pymes del sector de la construcción. Servicio de Publicaciones.

Sesé, A. et al., 2002. Occupational safety and health in Spain. *Journal of Safety Research*, 33(4), pp. 511–525.

Simeray, J.P., 1970. *La estructura de la empresa : principios y definiciones, tipos de estructuras y organigramas*, Madrid : Ibérico Europea de Ediciones.

Tessi, M., 2012. *Comunicación interna en la práctica siete premisas para la comunicación en el trabajo*, Buenos Aires, Argentina: Granica.

Torres Villanueva, E., 2009. Las grandes empresas constructoras españolas: crecimiento e internacionalización en la segunda mitad del siglo XX. *Información Comercial Española, ICE*, (849), pp. 113–127.

Uberti Bona, V. & Rodrigo Cencillo, F., 2006. Sobre sistemas de inspección y sistemas de prevención. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 9(3), pp. 117–120.

Valverde, G.F., 2002. *Gestión de la prevención en obras de Construcción*. Universidad de Oviedo.

Van Aken, D.C. & Hosford, W.F., 2008. *Reporting results : a practical guide for engineers and scientists /*, Cambridge : Cambridge University Press.

Vassie, L., Tomàs, J.M. & Oliver, A., 2000. Health and Safety Management in UK and Spanish SMEs. *Journal of Safety Research*, 31(1), pp. 35–43.

Wilkinson, G. & Dale, B.G., 2002. An examination of the ISO 9001 : 2000 standard and its influence on the integration of management systems. *PRODUCTION PLANNING & CONTROL*, 13(3), pp. 284–297.

Zeng, S.X., Shi, J.J. & Lou, G.X., 2007. A synergetic model for implementing an integrated management system: an empirical study in China. *Journal of Cleaner Production*, 15(18), pp. 1760–1767.

A faint, light gray background image of a person climbing a rope. The person is positioned on the left side of the frame, with their body angled towards the right. They are wearing a helmet and a harness, and are holding onto a thick rope that runs diagonally from the top left towards the bottom right. The background is a plain, light gray color.

Índices de tablas, figuras,
imágenes y gráficos

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Diferencias entre procesos y procedimientos según Hoyle (Hoyle & Thompson, 2005)	70
Tabla 2.	Organización de la prevención en España según Real Decreto 39/1997 ..	82
Tabla 3.	Distribución de los delegados de personal en las empresas según el número de trabajadores	86
Tabla 4.	Distribución de los delegados de prevención en función del número de trabajadores.....	87
Tabla 5.	Número de empresas con asalariados según datos del MEYSS y del INE ..	91
Tabla 6.	Clasificación de las empresas según el número de trabajadores en función de los organismos MEYSS e INE	94
Tabla 7.	Clasificación de las empresas según la constitución en función de los organismos MEYSS e INE	94
Tabla 8.	Resumen de la clasificación de las PYMES según Recomendación de la Comisión Europea 2003/361/CE.....	95
Tabla 10.	Tabla comparativa de clasificación del tamaño de las empresas según MEYSS e INE	96
Tabla 11.	Número de trabajadores según los datos proporcionados por el INE en función del tamaño de empresa	97
Tabla 12.	Representación de los intervalos estimados para la interpolación de datos	98

Tabla 13.	Interpolación de datos según número de trabajadores.para determi- nar el número de empresas según los intervalos establecidos por la clasificación de empresas según Recomendación de la Comisión Eu- ropea 2003/361/CE.....	99
Tabla 14.	Número de empresas en España resultantes según tamaño de empre- sas (Estratificación trabajadores según Rec. 2003/361/CE) obtenidos de la interpolación de datos	100
Tabla 15.	Numero de empresas en el sector de la construcción en España (Es- tratificación trabajadores según INE)	101
Tabla 16.	Numero de empresas en el sector de la construcción en España (Es- tratificación trabajadores según Rec. 2003/361/CE) tras la interpola- ción de datos	101
Tabla 17.	Número de empresas en el sector de la construcción en Andalucía según la estratificación del INE	102
Tabla 18.	Número de empresas en el sector de la construcción en Andalucía (Estratificación trabajadores según Rec. 2003/361/CE) tras la inter- polación de datos.....	102
Tabla 19.	Porcentajes comparativo entre el número de empresas en España con las de construcción.....	103
Tabla 20.	Porcentajes de empresas en Andalucía con las existentes en el resto de España según tamaño de empresa.....	103
Tabla 21.	Porcentajes de empresas en Andalucía con las existentes en el resto de España según tamaño de empresa.....	104
Tabla 22.	Porcentaje de número de empresas según tamaño por número de trabajadores en Andalucía.....	105
Tabla 23.	Número de empresas inscritas a la seguridad social según estrato por número de asalariados, por sector y sección de actividad. Tabla extraí- da de la web oficial del MEYSS.....	106
Tabla 24.	Número de trabajadores asalariados por sector económico y comuni- dad autónoma. Valores absolutos. Tercer trimestre de 2016.....	106
Tabla 25.	Resumen de los resultados tras la recepción de las encuestas	137
Tabla 24.	Resumen final de los resultados tras la recepción de las encuestas una vez eliminados los cuestionarios no válidos.....	141

Tabla P5.	Provincia donde la empresa tiene su sede principal	147
Tabla P6.1.	Años de constitución de la empresa.....	149
Tabla P6.1.	Años de constitución de la empresa agrupados por intervalos.....	150
Tabla P7.	Empresas inscritas en el Registro de Empresas Acreditadas	151
Tabla P8.	Número de empresas que trabajan como contratistas principales en función de la frecuencia.....	152, 411, 448 y 488
Tabla P9.	Número de empresas que trabajan como contratistas principales en función de la frecuencia.....	154
Tabla P10.	Número de empresas que subcontratan trabajos en función de la frecuencia	155
Tabla P11.1.	Obras que suele ejecutar la empresa.....	157 y 415
Tabla P11.2.	Obras que suele ejecutar la empresa agrupando resultados de las respuestas obtenidas	157, 415, 452 y 492
Tabla P12.1.	Número de empresas en función del sector para el que trabaja principalmente.....	160
Tabla P12.2.	Número de empresas en función del sector para el que trabaja principalmente agrupados en función de las respuestas recibidas.....	160, 419, 452 y 496
Tabla P13.	Número de empresas en función de las obras que ejecuta según clasificación del anexo I del Real Decreto 1627/1997	162
Tabla P14.1.	Número de empresas en el sector de la construcción en España extraída del apartado 6.5. Corresponde con la tabla 16.....	164
Tabla P14.2.	Número de empresas distribuidas en función del número de trabajadores que tienen en plantilla durante el año 2015.....	165
Tabla P15.1.	Ámbito territorial de implantación de la empresa	167
Tabla P15.2.	Ámbito territorial de implantación de la empresa redistribuido del apartado otros.....	168, 423, 460 y 499
Tabla P16.1.	Según datos proporcionados por Art. 2 Recomendación de la comisión Europea 2003/361/CE	169
Tabla P16.2.	Respuestas obtenidas según el volumen de negocio	169

Tabla P17.1. Número de empresas que tienen constituido comité de seguridad y salud	171
Tabla P17.2. Número de empresa que tienen o no constituido un Comité de Seguridad y Salud en función de la obligatoriedad	172
Tabla P18.1. Número de delegados de prevención que tiene la empresa.....	173
Tabla P17.2. Distribución de los delegados de prevención en función del número de trabajadores según art. 35 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales	174
Tabla P17.3. Número de delegados de prevención que tienen las empresas en función	174
Tabla P19.1. Frecuencia de reunión del comité de seguridad y salud en las empresas	176
Tabla P20.1. Departamentos que forman las estructuras d elas empresas..... 178, 426, 464 y 502	
Tabla P20.2. Distribución de empresas que no están estructurada en departamentos por tamaño de empresa	179
Tabla P20.3. Empresas que tienen departamento de PRL	180
Tabla P21.1. Cargos que existen en la dirección de las empresas.....	182
Tabla 21.2. Número de empresas que disponen del cargo de administrador y gerente	183
Tabla P21.3. Cargos que existen en la dirección de las empresas de 1 a 9 trabajadores.....	184
Tabla P21.4. Cargos que existen en la dirección de las empresas de 10 a 49 trabajadores.....	184
Tabla P21.5. Cargos que existen en la dirección de las empresas de 50 a 249 trabajadores	185
Tabla P21.6. Cargos que existen en la dirección de las empresas de más de 250 trabajadores	185
Tabla P22.1. Distribución de los departamentos técnicos en las empresas.....	187
Tabla P22.2. Distribución de los departamentos técnicos en las empresas de 1 a 9 trabajadores	189

Tabla P22.3. Distribución de los departamentos técnicos en las empresas de 10 a 49 trabajadores	190
Tabla P22.4. Distribución de los departamentos técnicos en las empresas de 50 a 249 trabajadores.....	190
Tabla P22.5. Distribución de los departamentos técnicos en las empresas de más de 250 trabajadores.....	191
Tabla P23.1. Puestos de trabajo del núcleo de operaciones existente en las empresas	193
Tabla P23.2. Tamaño de las empresas que no tienen personal que formen el núcleo de operaciones	193
Tabla P24.1. Nivel formativo de la dirección de la empresa	195
Tabla P24.2. Nivel formativo de la dirección de la empresa de 1 a 9 trabajadores.....	196
Tabla P24.3. Nivel formativo de la dirección de la empresa de 10 a 49 trabajadores..	197
Tabla P24.4. Nivel formativo de la dirección de la empresa de 50 a 249 trabajadores	198
Tabla P24.5. Nivel formativo de la dirección de la empresa de más de 250 trabajadores.....	198
Tabla P25.1. Formación en PRL de la dirección de la empresa	200
Tabla P25.2. Formación en PRL de la dirección de la empresa de 1 a 9 trabajadores..	201
Tabla P25.3. Formación en PRL de la dirección de la empresa de 10 a 49 trabajadores	202
Tabla P25.4. Formación en PRL de la dirección de la empresa de 50 a 249 trabajadores.....	203
Tabla P25.5. Formación en PRL de la dirección de la empresa de más de 250 trabajadores	204
Tabla P26.1. Formación en PRL del director técnico de la empresa	205
Tabla P26.2. Formación en PRL del director técnico de la empresa de 1 a 9 trabajadores.....	206
Tabla P26.1. Formación en PRL del director técnico de la empresa	206

Tabla P26.3. Formación en PRL del director técnico de la empresa de 10 a 49 trabajadores	207
Tabla P26.4. Formación en PRL del director técnico de la empresa de 50 a 249 trabajadores	208
Tabla P26.5. Formación en PRL del director técnico de la empresa de más de 250 trabajadores	209
Tabla P27.1. Formación que tienen el personal del departamento técnico de la empresa	210
Tabla P27.2. Formación que tienen el personal del departamento técnico de la empresa de 1 a 9 trabajadores	211
Tabla P27.3. Formación que tienen el personal del departamento técnico de la empresa de 10 a 49 trabajadores	212
Tabla P27.4. Formación que tienen el personal del departamento técnico de la empresa de 50 a 249 trabajadores.....	213
Tabla P27.5. Formación que tienen el personal del departamento técnico de la empresa de más de 250 trabajadores.....	214
Tabla P28.1. Formación que tienen los mandos intermedios de la empresa	215
Tabla P28.2. Formación que tienen los mandos intermedios de la empresa de 1 a 9 trabajadores.....	216
Tabla P28.3. Formación que tienen los mandos intermedios de la empresa de 10 a 49 trabajadores.....	217
Tabla P28.4. Formación que tienen los mandos intermedios de la empresa de 50 a 249 trabajadores	218
Tabla P28.5. Formación que tienen los mandos intermedios de la empresa de más de 250 trabajadores.....	219
Tabla P29.1. Formación que poseen los trabajadores del núcleo de operaciones en materia de PRL en la empresa.....	220
Tabla P29.2. Formación que poseen los trabajadores del núcleo de operaciones en materia de PRL en la empresa de 1 a 9 trabajadores.....	221
Tabla P29.3. Formación que poseen los trabajadores del núcleo de operaciones en materia de PRL en la empresa de 10 a 49 trabajadores.....	222

Tabla P29.4. Formación que poseen los trabajadores del núcleo de operaciones en materia de PRL en la empresa de 50 a 249 trabajadores	223	
Tabla P29.5. Formación que poseen los trabajadores del núcleo de operaciones en materia de PRL en la empresa de más de 250 trabajadores	224	
Tabla P30.1. Responsables de impartir formación a la empresa	226	
Tabla P30.2. Responsables de impartir formación a la empresa de 1 a 9 trabajadores	227	
Tabla P30.3. Responsables de impartir formación a la empresa de 10 a 49 trabajadores.....	227	
Tabla P30.4. Responsables de impartir formación a la empresa de 50 a 249 trabajadores.....	228	
Tabla P30.5. Responsables de impartir formación a la empresa de más de 250 trabajadores	229	
Tabla P31.1. Modalidad de la organización preventiva predominante en la empresa	230 y 431	
Tabla P31.1.1. Organización preventiva agrupada por modalidad predominante en la empresa	230, 431, 471 y 509	
Tabla P31.2. Modalidad de la organización preventiva predominante en la empresa de 1 a 9 trabajadores.....	231	
Tabla P31.2.1. Organización preventiva agrupada por modalidad predominante en la empresa de 1 a 9 trabajadores	232	561
Tabla P31.3. Modalidad de la organización preventiva predominante en la empresa de 10 a 49 trabajadores.....	233	
Tabla P31.3.1. Organización preventiva agrupada por modalidad predominante en la empresa de 10 a 49 trabajadores	234	
Tabla P31.4. Modalidad de la organización preventiva predominante en la empresa de 50 a 249 trabajadores	235	
Tabla P31.4.1. Organización preventiva agrupada por modalidad predominante en la empresa de 50 a 249 trabajadores.....	235	
Tabla P31.5. Modalidad de la organización preventiva predominante en la empresa de construcción de más de 250 trabajadores	236	

Tabla P31.5.1. Organización preventiva agrupada por modalidad predominante en la empresa de más de 250 trabajadores.....	237
Tabla P32. Empresas que disponen de Plan de Prevención de Riesgos Laborales.....	238
Tabla P33.1. Quién elabora el Plan de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa	239
Tabla P33.2. Quién elabora el Plan de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa de 1 a 9 trabajadores.....	240
Tabla P33.3. Quién elabora el Plan de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa de 10 a 49 trabajadores.....	240
Tabla P33.4. Quién elabora el Plan de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa de 50 a 249 trabajadores.....	241
Tabla P33.5. Quién elabora el Plan de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa de más de 250 trabajadores.....	242
Tabla P34.1. Empresas que recogen en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales procedimientos de gestión	244
Tabla P34.2. Empresas de 1 a 9 trabajadores que recogen en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales procedimientos de gestión.....	245
Tabla P34.3. Empresas de 10 a 49 trabajadores que recogen en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales procedimientos de gestión	245
Tabla P34.4. Empresas de 50 a 249 trabajadores que recogen en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales procedimientos de gestión	246
Tabla P34.5. Empresas de más de 250 trabajadores que recogen en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales procedimientos de gestión	247
Tabla P35.1. Empresas que recogen en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales procedimientos de gestión	249
Tabla P35.2. Empresas de 1 a 9 trabajadores que recogen en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales procedimientos de gestión.....	250
Tabla P35.3. Empresas de 10 a 49 trabajadores que recogen en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales procedimientos de gestión	250
Tabla P35.4. Empresas de 50 a 249 trabajadores que recogen en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales procedimientos de gestión	251

Tabla P35.5. Empresas de más de 250 trabajadores que recogen en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales procedimientos de gestión	252
Tabla P36.1. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es accesible para los trabajadores de la empresa.....	254
Tabla P36.2. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es accesible para los trabajadores de la empresa de 1 a 9 trabajadores.....	254
Tabla P36.3. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es accesible para los trabajadores de la empresa de 10 a 49 trabajadores.....	256
Tabla P36.4. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es accesible para los trabajadores de la empresa de 50 a 249 trabajadores.....	257
Tabla P36.5. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es accesible para los trabajadores de la empresa de más de 250 trabajadores	258
Tabla P37. Número de empresas que indican que todo el personal conoce sus funciones y responsabilidades en materia de seguridad y salud que están incluidas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.....	259
Tabla P38.1. Periodicidad con la que se revisa el Plan de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa.....	260
Tabla P38.2. Periodicidad con la que se revisa el Plan de Prevención de Riesgos Laborales incluyendo la confusión con el Plan de Seguridad y Salud de la obra en la empresa	261
Tabla P38.3. Periodicidad con la que se revisa el Plan de Prevención de Riesgos Laborales incluyendo la confusión con el Plan de Seguridad y Salud de la obra en la empresa de 1 a 9 trabajadores.....	262
Tabla P38.4. Periodicidad con la que se revisa el Plan de Prevención de Riesgos Laborales incluyendo la confusión con el Plan de Seguridad y Salud de la obra en la empresa de 10 a 49 trabajadores.....	263
Tabla P38.5. Periodicidad con la que se revisa el Plan de Prevención de Riesgos Laborales incluyendo la confusión con el Plan de Seguridad y Salud de la obra en la empresa de 50 a 249 trabajadores	264
Tabla P38.6. Periodicidad con la que se revisa el Plan de Prevención de Riesgos Laborales incluyendo la confusión con el Plan de Seguridad y Salud de la obra en la empresa de más de 250 trabajadores.....	265
Tabla P39.1. Empresas que tienen elaborada la Evaluación de Riesgos Laborales.....	266

Tabla P39.2. Empresas de 1 a 9 trabajadores que tienen elaborada la Evaluación de Riesgos Laborales.....	267
Tabla P39.3. Empresas de 10 a 49 trabajadores que tienen elaborada la Evaluación de Riesgos Laborales.....	268
Tabla P39.4. Empresas de 50 a 249 trabajadores que tienen elaborada la Evaluación de Riesgos Laborales.....	269
Tabla P39.5. Empresas de más de 250 trabajadores que tienen elaborada la Evaluación de Riesgos Laborales	270
Tabla P40.1. Persona encargada de elaborar la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa	271
Tabla P40.2. Persona encargada de elaborar la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa de 1 a 9 trabajadores	272
Tabla P40.3. Persona encargada de elaborar la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa de 10 a 49 trabajadores	273
Tabla P40.4. Persona encargada de elaborar la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa de 50 a 249 trabajadores.....	274
Tabla P40.5. Persona encargada de elaborar la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa de más de 250 trabajadores.....	275
Tabla P41.1. Cada cuanto tiempo se realiza la revisión de la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa.....	276
564 Tabla P41.1.1. Cada cuanto tiempo se realiza la revisión de la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa	276, 435, 477 y 515
Tabla P41.2. Cada cuanto tiempo se realiza la revisión de la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa de 1 a 9 trabajadores.....	277
Tabla P41.3. Cada cuanto tiempo se realiza la revisión de la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa de 10 a 49 trabajadores.....	278
Tabla P41.4. Cada cuanto tiempo se realiza la revisión de la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa de 50 a 249 trabajadores	279
Tabla P41.5. Cada cuanto tiempo se realiza la revisión de la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa de más de 250 trabajadores	280
Tabla P42.1. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa	281

Tabla P42.2. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de 1 a 9 trabajadores	282
Tabla P42.3. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de 10 a 49 trabajadores	283
Tabla P42.4. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de 50 a 249 trabajadores.....	284
Tabla P42.5. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de más de 250 trabajadores	285
Tabla P43.1. Quién redacta y elabora la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa	286
Tabla P43.2. Quién redacta y elabora la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de 1 a 9 trabajadores	287
Tabla P43.3. Quién redacta y elabora la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de 10 a 49 trabajadores	288
Tabla P43.4. Quién redacta y elabora la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de 50 a 249 trabajadores.....	289
Tabla P43.5. Quién redacta y elabora la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de más de 250 trabajadores.....	290
Tabla P44.1. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa	291, 435, 481 y 519
Tabla P44.2. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de 1 a 9 trabajadores	292
Tabla P44.3. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de 10 a 49 trabajadores	293
Tabla P44.4. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de 50 a 249 trabajadores.....	294
Tabla P44.5. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de más de 250 trabajadores	295
Tabla P45.1. Empresas que disponen de sistemas de gestión de calidad, medioambiente o seguridad y salud	296
Tabla P45.2. Empresas de 1 a 9 trabajadores que disponen de sistemas de gestión de calidad, medioambiente o seguridad y salud	297

Tabla P45.3.	Empresas de 10 a 49 trabajadores que disponen de sistemas de gestión de calidad, medioambiente o seguridad y salud	298	
Tabla P45.4.	Empresas de 50 a 249 trabajadores que disponen de sistemas de gestión de calidad, medioambiente o seguridad y salud.....	299	
Tabla P45.5.	Empresas de más de 250 trabajadores que disponen de sistemas de gestión de calidad, medioambiente o seguridad y salud.....	300	
Tabla P46.1.	Norma que utiliza la empresa para implantar su sistema de gestión de la calidad	301 y 376	
Tabla P46.2.	Norma que utiliza la empresa de 1 a 9 trabajadores para implantar su sistema de gestión de la calidad.....	302 y 378	
Tabla P46.3.	Norma que utiliza la empresa de 10 a 49 trabajadores para implantar su sistema de gestión de la calidad.....	303 y 380	
Tabla P46.4.	Norma que utiliza la empresa de 50 a 249 trabajadores para implantar su sistema de gestión de la calidad	304 y 382	
Tabla P46.5.	Norma que utiliza la empresa de más de 250 trabajadores para implantar su sistema de gestión de la calidad.....	305 y 384	
Tabla P47.1.	Número de empresas que están certificadas en el sistema de gestión de la calidad que tienen implantado.....	306 y 377	
Tabla P47.2.	Número de empresas de 1 a 9 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión de la calidad que tienen implantado	307 y 379	
566	Tabla P47.3.	Número de empresas de 10 a 49 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión de la calidad que tienen implantado	308 y 381
	Tabla P47.4.	Número de empresas de 50 a 249 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión de la calidad que tienen implantado.....	309 y 383
	Tabla P47.5.	Número de empresas de más de 250 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión de la calidad que tienen implantado	310 y 385
	Tabla P48.1.	Norma que utiliza la empresa para implantar su sistema de gestión del medioambiente.....	311 y 387
	Tabla P48.2.	Norma que utiliza la empresa de 1 a 9 trabajadores para implantar su sistema de gestión del medioambiente	312 y 388

Tabla P48.3.	Norma que utiliza la empresa de 10 a 49 trabajadores para implantar su sistema de gestión del medioambiente	313 y 389
Tabla P48.4.	Norma que utiliza la empresa de 50 a 249 trabajadores para implantar su sistema de gestión del medioambiente	314 y 391
Tabla P48.5.	Norma que utiliza la empresa de más de 250 trabajadores para implantar su sistema de gestión del medioambiente	315 y 393
Tabla P49.1.	Número de empresas que están certificadas en el sistema de gestión del medioambiente que tienen implantado	316 y 387
Tabla P49.2.	Número de empresas de 1 a 9 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión del medioambiente que tienen implantado	317 y 388
Tabla P49.3.	Número de empresas de 10 a 49 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión del medioambiente que tienen implantado.	318 y 390
Tabla P49.4.	Número de empresas de 50 a 249 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión del medioambiente que tienen implantado.....	319 y 392
Tabla P49.5.	Número de empresas de más de 250 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión del medioambiente que tienen implantado.....	320 y 394
Tabla P50.1.	Norma que utiliza la empresa para implantar su sistema de gestión de seguridad y salud.....	321, 396, 443 y 523
Tabla P50.2.	Norma que utiliza la empresa de 1 a 9 trabajadores para implantar su sistema de gestión de seguridad y salud	322 y 397
Tabla P50.3.	Norma que utiliza la empresa de 10 a 49 trabajadores para implantar su sistema de gestión de seguridad y salud.....	323 y 399
Tabla P50.4.	Norma que utiliza la empresa de 50 a 249 trabajadores para implantar su sistema de gestión de seguridad y salud.....	324 y 401
Tabla P50.5.	Norma que utiliza la empresa de más de 250 trabajadores para implantar su sistema de gestión de seguridad y salud.....	325 y 403
Tabla P51.1.	Número de empresas que están certificadas en el sistema de gestión de seguridad y salud que tienen implantado	326, 397, 443 y 485

Tabla P51.2.	Número de empresas de 1 a 9 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión de seguridad y salud que tienen implantado	327 y 398	
Tabla P51.3.	Número de empresas de 10 a 49 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión de seguridad y salud que tienen implantado	328 y 400	
Tabla P51.4.	Número de empresas de 50 a 249 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión de seguridad y salud que tienen implantado.....	329 y 402	
Tabla P51.5.	Número de empresas de más de 250 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión de seguridad y salud que tienen implantado.....	330 y 404	
Tabla P53.1.	Cuándo hacen uso de la documentación de PRL las empresas.....	332 y 410	
Tabla P53.2.	Cuándo hacen uso de la documentación de PRL las empresas de 1 a 9 trabajadores.....	333	
Tabla P53.3.	Cuándo hacen uso de la documentación de PRL las empresas de 10 a 49 trabajadores.....	334	
Tabla P53.4.	Cuándo hacen uso de la documentación de PRL las empresas de 50 a 249 trabajadores	335	
Tabla P53.5.	Cuándo hacen uso de la documentación de PRL las empresas de más de 250 trabajadores.....	335	
568	Tabla P54.1.	Número de empresas que tienen accesible la documentación de PRL a los trabajadores.....	337
	Tabla P54.2.	Número de empresas de 1 a 9 trabajadores que tienen accesible la documentación de PRL a los trabajadores	338
	Tabla P54.3.	Número de empresas de 10 a 49 trabajadores que tienen accesible la documentación de PRL a los trabajadores.....	339
	Tabla P54.4.	Número de empresas de 50 a 249 trabajadores que tienen accesible la documentación de PRL a los trabajadores.....	340
	Tabla P54.5.	Número de empresas de más de 250 trabajadores que tienen accesible la documentación de PRL a los trabajadores	341
	Tabla P55.1.	Número de empresas donde algún trabajador ha solicitado consultar la documentación de PRL	342

Tabla P55.2. Número de empresas de 1 a 9 trabajadores donde algún trabajador ha solicitado consultar la documentación de PRL	343
Tabla P55.3. Número de empresas de 10 a 49 trabajadores donde algún trabajador ha solicitado consultar la documentación de PRL	344
Tabla P55.4. Número de empresas de 50 a 249 trabajadores donde algún trabajador ha solicitado consultar la documentación de PRL	345
Tabla P55.5. Número de empresas de más de 250 trabajadores donde algún trabajador ha solicitado consultar la documentación de PRL	346
Tabla P56.1. Números de empresas donde algún trabajador ha solicitado formación específica en materia de PRL	347
Tabla P56.2. Números de empresas de 1 a 9 trabajadores donde algún trabajador ha solicitado formación específica en materia de PRL	348
Tabla P56.3. Números de empresas de 10 a 49 trabajadores donde algún trabajador ha solicitado formación específica en materia de PRL.....	349
Tabla P56.4. Números de empresas de 50 a 249 trabajadores donde algún trabajador ha solicitado formación específica en materia de PRL.....	350
Tabla P56.5. Números de empresas de más de 250 trabajadores donde algún trabajador ha solicitado formación específica en materia de PRL.....	351
Tabla P57.1. Número de empresas que indican que los trabajadores han recibido la formación necesaria para la realización de las actividades que desempeñan.....	352
Tabla P57.2. Número de empresas de 1 a 9 trabajadores que indican que los trabajadores han recibido la formación necesaria para la realización de las actividades que desempeñan.....	353
Tabla P57.3. Número de empresas de 10 a 49 trabajadores que indican que los trabajadores han recibido la formación necesaria para la realización de las actividades que desempeñan.....	354
Tabla P57.4. Número de empresas de 50 a 249 trabajadores que indican que los trabajadores han recibido la formación necesaria para la realización de las actividades que desempeñan.....	355
Tabla P57.5. Número de empresas de más de 250 trabajadores que indican que los trabajadores han recibido la formación necesaria para la realización de las actividades que desempeñan.....	356

Tabla P58.1. Número de empresas que han sancionado en alguna ocasión a algún trabajador por incumplimiento de las medidas de seguridad que debe adoptar.....	357
Tabla P58.2. Número de empresas de 1 a 9 trabajadores que han sancionado en alguna ocasión a algún trabajador por incumplimiento de las medidas de seguridad que debe adoptar.....	358
Tabla P58.3. Número de empresas de 10 a 49 trabajadores que han sancionado en alguna ocasión a algún trabajador por incumplimiento de las medidas de seguridad que debe adoptar.....	359
Tabla P58.4. Número de empresas de 50 a 249 trabajadores que han sancionado en alguna ocasión a algún trabajador por incumplimiento de las medidas de seguridad que debe adoptar.....	360
Tabla P58.5. Número de empresas de más de 250 trabajadores que han sancionado en alguna ocasión a algún trabajador por incumplimiento de las medidas de seguridad que debe adoptar.....	361
Tabla P59.1. Opinión que tienen las empresas sobre la documentación que generan los servicios de prevención.....	362 y 447
Tabla P59.2. Opinión que tienen las empresas de 1 a 9 trabajadores sobre la documentación que generan los servicios de prevención.....	363
Tabla P59.3. Opinión que tienen las empresas de 10 a 49 trabajadores sobre la documentación que generan los servicios de prevención.....	365
Tabla P59.4. Opinión que tienen las empresas de 50 a 249 trabajadores sobre la documentación que generan los servicios de prevención.....	366
Tabla P59.5. Opinión que tienen las empresas de más de 250 trabajadores sobre la documentación que generan los servicios de prevención.....	367
Tabla P60.1. Opinión que tienen las empresas del grado de integración de la PRL dentro de su sistema de gestión.....	368 y 488
Tabla P60.2. Opinión que tienen las empresas de 1 a 9 trabajadores del grado de integración de la PRL dentro de su sistema de gestión.....	369
Tabla P60.3. Opinión que tienen las empresas de 10 a 49 trabajadores del grado de integración de la PRL dentro de su sistema de gestión.....	370
Tabla P60.4. Opinión que tienen las empresas de 50 a 249 trabajadores del grado de integración de la PRL dentro de su sistema de gestión.....	371

Tabla P60.5. Opinión que tienen las empresas de más de 250 trabajadores del grado de integración de la PRL dentro de su sistema de gestión	372
Tabla P8-53. Relación existente entre si la empresa trabaja como contratista o subcontratista frente al uso que realiza de la empresa de la documentación de prevención de riesgos laborales.....	413
Tabla P11-53. Relación existente entre el tipo de obra que ejecuta frente al uso que realiza de la empresa de la documentación de prevención de riesgos laborales	417
Tabla P12-53. Relación existente entre las empresas que trabajan para la administración pública y la promoción privada frente al uso que realiza de la empresa de la documentación de prevención de riesgos laborales..	421
Tabla P15-53. Relación existente entre el ámbito geográfico de implantación de la empresa frente al uso que realiza de la empresa de la documentación de prevención de riesgos laborales.....	424
Tabla P20-P53. Relación existente entre los distintos departamentos que tiene la empresa (estructura empresarial) y el uso que hacen de la documentación en prevención de riesgos laborales.....	428
Tabla P31-P53. Relación existente entre la modalidad de organización preventiva de la empresa y el uso que hacen de la documentación en prevención de riesgos laborales.....	433
Tabla P41-P53. Relación existente entre la realización de las revisiones de las evaluaciones de riesgos de las empresas y uso que hacen de la documentación en prevención de riesgos laborales.....	437
Tabla P44-P53. Relación existente entre la forma de llevar a cabo la planificación de la actividad preventiva en las empresas y uso hacen de la documentación en prevención de riesgos laborales.....	441
Tabla P50-P53. Relación existente entre las empresas que tienen un sistema de gestión en seguridad y salud y el uso de la documentación en prevención de riesgos laborales.....	445
Tabla P8-P59. Relación existente entre las empresas que actúan como contratistas o subcontratistas y la opinión que tienen estas sobre la documentación que genera su servicio de prevención.....	450
Tabla P11-P59. Relación existente entre tipología de obra que ejecuta la empresa (edificación, civil, industrial) y la opinión que tienen estas sobre la documentación que genera su servicio de prevención.....	454

Tabla P12-P59. Relación existente entre las empresas que trabajan para la administración pública o la promoción privada y la opinión que tienen estas sobre la documentación que genera su servicio de prevención .	458
Tabla P15-P59. Relación existente entre el ámbito geográfico de implantación de la empresa y la opinión que tienen estas sobre la documentación que genera su servicio de prevención	462
Tabla P20-P59. Relación existente entre los distintos departamentos que tiene la empresa (estructura empresarial) y la opinión que tienen estas sobre la documentación que genera su servicio de prevención	467
Tabla P31-P59. Relación existente entre la modalidad de organización preventiva de la empresa y la opinión que tienen estas sobre la documentación que genera su servicio de prevención	473
Tabla P41-P59. Relación existente entre la realización de las revisiones de las evaluaciones de riesgos de las empresas y la opinión que tienen estas sobre la documentación que genera su servicio de prevención	479
Tabla P44-P59. Relación existente entre la forma de llevar a cabo la planificación de la actividad preventiva en las empresas y la opinión que tienen estas sobre la documentación que genera su servicio de prevención .	483
Tabla P50-P59. Relación existente entre las empresas que tienen un sistema de gestión en seguridad y salud y la opinión que tienen estas sobre la documentación que genera su servicio de prevención.....	486
Tabla P8-P60. Relación existente entre las empresas que actúan como contratistas o subcontratistas y la opinión que tienen estas sobre si tienen integrada la PRL dentro de su sistema de gestión	490
Tabla P11-P60. Relación existente entre tipología de obra que ejecuta la empresa (edificación, civil, industrial) y la opinión que tienen estas sobre si tienen integrada la PRL dentro de su sistema de gestión	494
Tabla P12-P60. Relación existente entre las empresas que trabajan para la administración pública o la promoción y la opinión que tienen estas sobre si tienen integrada la PRL dentro de su sistema de gestión	497
Tabla P15-P60. Relación existente entre el ámbito geográfico de implantación de la empresa y la opinión que tienen estas sobre si tienen integrada la PRL dentro de su sistema de gestión	500
Tabla P20-P60. Relación existente entre los distintos departamentos que tiene la empresa (estructura empresarial) y la opinión que tienen estas sobre si tienen integrada la PRL dentro de su sistema de gestión	505

Tabla P31-P60. Relación existente entre la modalidad de organización preventiva de la empresa y la opinión que tienen estas sobre si tienen integrada la PRL dentro de su sistema de gestión.....511

Tabla P41-P60. Relación existente entre la realización de las revisiones de las evaluaciones de riesgos de las empresas y la opinión que tienen estas sobre si tienen integrada la PRL dentro de su sistema de gestión517

Tabla P44-P60. Relación existente entre la forma de llevar a cabo la planificación de la actividad preventiva en las empresas y la opinión que tienen estas sobre si tienen integrada la PRL dentro de su sistema de gestión.....521

Tabla P50-P60. Relación existente entre las empresas que tienen un sistema de gestión en seguridad y salud y la opinión que tienen estas sobre si tienen integrada la PRL dentro de su sistema de gestión524

ÍNDICE DE GRAFICOS

Imagen 02.01. Fidas mostrando los frisos del Partenón, por Lawrence Alma-Tadema 1868. Birmingham Museum and Art Gallery. Donde puede observarse la precariedad de los andamios en relación con la elegancia de la arquitectura y de los personajes	27
Imagen 02.02. Pintura una desgracia. Óleo de José Jiménez de Aranda que representa un accidente desde un rudimentario andamio de la época	30
Figura 02.01. Gestión del Riesgo en las empresas según la OHSAS 18.001.....	34
Imagen 02.01. Logo Organización Internacional del Trabajo	34
Figura 05.01. Sistema de gestión de la empresa. Elaboración propia.....	61
Figura 05.02. Variables de la Macroorganización establecidas por Eduardo Bueno (Bueno Campos, 2007)	63
Figura 05.03. Variables de la Microorganización establecidas por Eduardo Bueno (Bueno Campos, 2007)	64
Figura 05.04. Carácter cíclico de las responsabilidades. Elaboración propia.	68
Figura 05.05. Representación de un proceso de trabajo. Elaboración propia	71
Gráfico 1. Representación de la curva exponencial negativa resultante del número de trabajadores por empresa	97
Gráfico 2. Porcentajes de empresas en Andalucía con las existentes en el resto de España según tamaño de empresa	103
Gráfico 3. Relación porcentual de empresas pertenecientes al sector de construcción en España con respecto a las existentes en el resto de sectores.....	104
Gráfico 4. Relación porcentual de empresas pertenecientes al sector de construcción en Andalucía con respecto al resto de España	104

Gráfico P6.1. Años de constitución de la empresa	149
Gráfico P6.2. Años de constitución de la empresa agrupados por intervalos.....	150
Gráfico P7. Empresas inscritas en el Registro de Empresas Acreditadas	151
Gráfico P8. Porcentajes de empresas que trabajan como contratistas principales en función de la frecuencia	152
Gráfico P9. Porcentaje de empresas que trabajan como contratistas principales en función de la frecuencia.....	154
Gráfico P10. Número de empresas que subcontratan trabajos en función de la frecuencia	155
Gráfico P11.1. Obras que suele ejecutar la empresa	157
Gráfico P11.2. Obras que suele ejecutar la empresa agrupando resultados de las respuestas obtenidas	159
Gráfico P12.1. Porcentaje de empresas en función del sector para el que trabaja principalmente.....	160
Gráfico P12.2. Porcentaje de empresas en función del sector para el que trabaja principalmente agrupados en función de las respuestas recibidas.....	161
Gráfico P13. Porcentaje de empresas en función de las obras que ejecuta según clasificación del anexo I del Real Decreto 1627/1997	162
Gráfico P14.1. Porcentaje de empresas en el sector de la construcción en España ..	164
Gráfico P14.2. Número de empresas distribuidas en función del número de trabajadores que tienen en plantilla durante el año 2015	165
Gráfico P15.1. Ámbito territorial de implantación de la empresa.....	167
Gráfico P15.2. Ámbito territorial de implantación de la empresa redistribuido del apartado otros.....	168
Gráfica P16.2. Respuestas obtenidas según el volumen de negocio	170
Gráfico P17. Número de empresas que tienen constituido comité de seguridad y salud	171
Gráfico P18. Porcentaje de delegados de prevención que poseen las empresas	173

Gráfico P19.1. Frecuencia de reunión del comité de seguridad y salud en las em- presas	176
Gráfico P20.1. Departamentos que forman las estructuras de las empresas	179
Gráfico P20.2. Distribución de empresas que no están estructurada en departa- mentos por tamaño de empresa	180
Gráfico 20.3. Empresas que tienen departamento de PRL	181
Gráfico P21.1. Cargos que existen en la dirección de las empresas	182
Gráfico P21.2. Porcentaje de empresas que disponen del cargo de administrador y gerente.....	183
Gráfico P21.3. Cargos que existen en la dirección de las empresas de 1 a 9 tra- bajadores	184
Gráfico P21.4. Cargos que existen en la dirección de las empresas de 10 a 49 trabajadores	185
Gráfico P21.5. Cargos que existen en la dirección de las empresas de 50 a 249 trabajadores	185
Gráfico P21.5. Cargos que existen en la dirección de las empresas de más de 250 trabajadores	186
Gráfico P22.1. Distribución de los departamentos técnicos en las empresas	187
Gráfico P22.2.1. Distribución de las empresas que no tienen departamento téc- nico por tamaño de empresa	188
Gráfico P22.2. Distribución de los departamentos técnicos en las empresas de 1 a 9 trabajadores	189
Gráfico P22.3. Distribución de los departamentos técnicos en las empresas de 10 a 49 trabajadores.....	190
Gráfico P22.4. Distribución de los departamentos técnicos en las empresas de 50 a 249 trabajadores	191
Gráfico P22.5. Distribución de los departamentos técnicos en las empresas de más de 250 trabajadores	191
Gráfico P23.1. Puestos de trabajo del núcleo de operaciones existente en las empresas	193

Gráfico P23.2. Tamaño de las empresas que no tienen personal que formen el núcleo de operaciones	194
Gráfico P24.1. Nivel formativo de la dirección de la empresa.....	195
Gráfico P24.2 Nivel formativo de la dirección de la empresa de 1 a 9 trabajadores.....	196
Gráfico P24.3. Nivel formativo de la dirección de la empresa de 10 a 49 trabajadores.....	197
Gráfico P24.4. Nivel formativo de la dirección de la empresa de 50 a 249 trabajadores.....	198
Gráfico P24.5. Nivel formativo de la dirección de la empresa de más de 250 trabajadores	199
Gráfico P25.1. Formación en PRL de la dirección de la empresa	200
Gráfico P25.2. Formación en PRL de la dirección de la empresa de 1 a 9 trabajadores.....	201
Gráfico P25.3. Formación en PRL de la dirección de la empresa de 10 a 49 trabajadores	202
Gráfico P25.4. Formación en PRL de la dirección de la empresa de 50 a 249 trabajadores	203
Gráfico P25.5. Formación en PRL de la dirección de la empresa de más de 250 trabajadores	204
Gráfico P26.1. Formación en PRL del director técnico de la empresa	205
Gráfico P26.2. Formación en PRL del director técnico de la empresa de 1 a 9 trabajadores	206
Gráfico P26.3 Formación en PRL del director técnico de la empresa de 10 a 49 trabajadores	207
Gráfico P26.4. Formación en PRL del director técnico de la empresa de 50 a 249 trabajadores	208
Gráfico P26.5. Formación en PRL del director técnico de la empresa de más de 250 trabajadores	209
Gráfico P27.1. Formación que tienen el personal del departamento técnico de la empresa	210

Gráfico P27.2. Formación que tienen el personal del departamento técnico de la empresa de 1 a 9 trabajadores	211
Gráfico P27.3. Formación que tienen el personal del departamento técnico de la empresa de 10 a 49 trabajadores	212
Gráfico P27.4. Formación que tienen el personal del departamento técnico de la empresa de 50 a 249 trabajadores.....	213
Gráfico P27.5. Formación que tienen el personal del departamento técnico de la empresa de más de 250 trabajadores de más de 250 trabajadores	214
Gráfico P28.1. Formación que tienen los mandos intermedios de la empresa.....	215
Gráfico P28.2. Formación que tienen los mandos intermedios de la empresa de 1 a 9 trabajadores.....	216
Gráfico P28.3. Formación que tienen los mandos intermedios de la empresa de 10 a 49 trabajadores.....	217
Gráfico P28.4. Formación que tienen los mandos intermedios de la empresa de 50 a 249 trabajadores	218
Gráfico P28.5. Formación que tienen los mandos intermedios de la empresa de más de 250 trabajadores	219
Gráfico P29.1. Formación que poseen los trabajadores del núcleo de operaciones en materia de PRL.....	221
Gráfico P29.2. Formación que poseen los trabajadores del núcleo de operaciones en materia de PRL en la empresa de 1 a 9 trabajadores.....	222
Gráfico P29.3. Formación que poseen los trabajadores del núcleo de operaciones en materia de PRL de 10 a 49 trabajadores.....	223
Gráfico P29.4. Formación que poseen los trabajadores del núcleo de operaciones en materia de PRL de 50 a 249 trabajadores	224
Gráfico P29.5. Formación que poseen los trabajadores del núcleo de operaciones en materia de PRL de más de 250 trabajadores	225
Gráfico P30.1. Responsables de impartir formación a la empresa	226
Gráfico P30.2. Responsables de impartir formación a la empresa de 1 a 9 trabajadores.....	227

Gráfico P30.3. Responsables de impartir formación a la empresa de 10 a 49 trabajadores	228
Gráfico P30.4. Responsables de impartir formación a la empresa de 50 a 249 trabajadores	228
Gráfico P30.5. Responsables de impartir formación a la empresa de más de 250 trabajadores	229
Gráfico P31.1. Modalidad de la organización preventiva predominante en la empresa	230
Gráfico P31.1.1. Organización preventiva agrupada por modalidad predominante en la empresa	231
Gráfico P31.2. Modalidad de la organización preventiva predominante en la empresa de 1 a 9 trabajadores.....	232
Gráfico P31.2.1. Organización preventiva agrupada por modalidad predominante en la empresa de 1 a 9 trabajadores	233
Gráfico P31.3. Modalidad de la organización preventiva predominante en la empresa de 10 a 49 trabajadores.....	233
Gráfico P31.3.1. Organización preventiva agrupada por modalidad predominante en la empresa de 10 a 49 trabajadores	234
Gráfico P31.4. Modalidad de la organización preventiva predominante en la empresa de 50 a 249 trabajadores	235
Gráfico P31.4.1. Organización preventiva agrupada por modalidad predominante en la empresa de 50 a 249 trabajadores.....	236
Gráfico P31.5. Modalidad de la organización preventiva predominante en la empresa de más de 250 trabajadores	236
Gráfico P31.5.1. Organización preventiva agrupada por modalidad predominante en la empresa de más de 250 trabajadores.....	237
Gráfico P32. Empresas que disponen de Plan de Prevención de Riesgos Laborales..	238
Gráfico P33.1. Quién elabora el Plan de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa	239
Gráfico P33.2. Quién elabora el Plan de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa de 1 a 9 trabajadores	240

Gráfico P33.3. Quién elabora el Plan de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa de 10 a 49 trabajadores	241
Gráfico P33.4. Quién elabora el Plan de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa de 50 a 249 trabajadores.....	242
Gráfico P33.5. Quién elabora el Plan de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa de más de 250 trabajadores.....	243
Gráfico P34.1. Empresas que recogen en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales procedimientos de gestión	244
Gráfico P34.2. Empresas de 1 a 9 trabajadores que recogen en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales procedimientos de gestión.....	245
Gráfico P34.3. Empresas de 10 a 49 trabajadores que recogen en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales procedimientos de gestión.....	246
Gráfico P34.4. Empresas de 50 a 249 trabajadores que recogen en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales procedimientos de gestión.....	247
Gráfico P34.5. Empresas de más de 250 trabajadores que recogen en su PPRL procedimientos de gestión	248
Gráfico P35.1. Empresas que recogen en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales procedimientos de gestión	249
Gráfico P35.2. Empresas de 1 a 9 trabajadores que recogen en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales procedimientos de gestión.....	250
Gráfico P35.2. Empresas de 10 a 49 trabajadores que recogen en su PPRL procedimientos de gestión	251
Gráfico P35.4. Empresas de 50 a 249 trabajadores que recogen en su PPRL procedimientos de gestión	252
Gráfico P35..5. Empresas de más de 250 trabajadores que recogen en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales procedimientos de gestión.....	253
Gráfico P36.1. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es accesible para los trabajadores de la empresa	254
Gráfico P36.2. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es accesible para los trabajadores de la empresa de 1 a 9 trabajadores	255
Gráfico P36.3. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es accesible para los trabajadores de la empresa de 10 a 49 trabajadores	256

Gráfico P36.4. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es accesible para los trabajadores de la empresa de 50 a 249 trabajadores.....	257
Gráfico P36.5. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es accesible para los trabajadores de la empresa de más de 250 trabajadores.....	258
Gráfico P37. Número de empresas que indican que todo el personal conoce sus funciones y responsabilidades en materia de seguridad y salud que están incluidas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.....	259
Gráfico P38.1. Periodicidad con la que se revisa el Plan de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa.....	260
Gráfico P38.2 Periodicidad con la que se revisa el Plan de Prevención de Riesgos Laborales incluyendo la confusión con el Plan de Seguridad y Salud de la obra en la empresa.....	261
Gráfico P38.3. Periodicidad con la que se revisa el Plan de Prevención de Riesgos Laborales incluyendo la confusión con el Plan de Seguridad y Salud de la obra en la empresa de 1 a 9 trabajadores.....	262
Gráfico P38.4. Periodicidad con la que se revisa el Plan de Prevención de Riesgos Laborales incluyendo la confusión con el Plan de Seguridad y Salud de la obra en la empresa de 10 a 49 trabajadores.....	263
Gráfico P38.5. Periodicidad con la que se revisa el Plan de Prevención de Riesgos Laborales incluyendo la confusión con el Plan de Seguridad y Salud de la obra en la empresa de 50 a 249 trabajadores.....	264
Gráfico P38.6. Periodicidad con la que se revisa el Plan de Prevención de Riesgos Laborales incluyendo la confusión con el Plan de Seguridad y Salud de la obra en la empresa de más de 250 trabajadores.....	265
Gráfica P39.1. Empresas que tienen elaborada la Evaluación de Riesgos Laborales.....	266
Gráfico P39.2. Empresas de 1 a 9 trabajadores que tienen elaborada la Evaluación de Riesgos Laborales.....	267
Gráfico P39.3. Empresas de 10 a 49 trabajadores que tienen elaborada la Evaluación de Riesgos Laborales.....	268
Gráfico P39.4. Empresas de 50 a 249 trabajadores que tienen elaborada la Evaluación de Riesgos Laborales.....	269
Gráfico P39.5. Empresas de más de 250 trabajadores que tienen elaborada la Evaluación de Riesgos Laborales.....	270

Gráfico P40.1. Persona encargada de elaborar la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa	271
Gráfico P40.2. Persona encargada de elaborar la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa de 1 a 9 trabajadores	272
Gráfico P40.3. Persona encargada de elaborar la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa de 10 a 49 trabajadores	273
Tabla P40.4. Persona encargada de elaborar la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa de 50 a 249 trabajadores.....	274
Gráfico P40.5. Persona encargada de elaborar la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa de más de 250 trabajadores.....	275
Gráfico P41.1. Cada cuanto tiempo se realiza la revisión de la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa	277
Gráfico P41.2. Cada cuanto tiempo se realiza la revisión de la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa de 1 a 9 trabajadores.....	278
Gráfico P41.3. Cada cuanto tiempo se realiza la revisión de la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa de 10 a 49 trabajadores	278
Gráfico P41.4. Cada cuanto tiempo se realiza la revisión de la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa de 50 a 249 trabajadores	279
Gráfico P41.5. Cada cuanto tiempo se realiza la revisión de la Evaluación de Riesgos Laborales en la empresa de más de 250 trabajadores.....	280
Gráfico P42.1. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa	281
Gráfico P42.2. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de 1 a 9 trabajadores	282
Gráfico P42.3. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de 10 a 49 trabajadores	283
Gráfico P42.4. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de 50 a 249 trabajadores	284
Gráfico P42.5. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de más de 250 trabajadores.....	285
Gráfico P43.1. Quién redacta y elabora la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa	286

Gráfico P43.2. Quién redacta y elabora la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de 1 a 9 trabajadores	287
Gráfico P43.3. Quién redacta y elabora la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de 10 a 49 trabajadores	288
Gráfico P43.4. Quién redacta y elabora la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de 50 a 249 trabajadores.....	289
Gráfico P43.5. Quién redacta y elabora la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de más de 250 trabajadores.....	290
Gráfico P44.1. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa.....	291
Gráfico P44.2. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de 1 a 9 trabajadores.....	292
Gráfico P44.3. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de 10 a 49 trabajadores.....	293
Gráfico P44.4. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de 50 a 249 trabajadores	294
Gráfico P44.5. Cómo se lleva a cabo la Planificación de la Actividad Preventiva en la empresa de más de 250 trabajadores.....	295
Gráfico P45.1. Empresas que disponen de sistemas de gestión de calidad, medioambiente o seguridad y salud.....	296
Gráfico P45.2. Empresas de 1 a 9 trabajadores que disponen de sistemas de gestión de calidad, medioambiente o seguridad y salud.....	297
Gráfico P45.3. Empresas de 10 a 49 trabajadores que disponen de sistemas de gestión de calidad, medioambiente o seguridad y salud.....	298
Gráfico P45.4. Empresas de 50 a 249 trabajadores que disponen de sistemas de gestión de calidad, medioambiente o seguridad y salud.....	299
Gráfico P45.5. Empresas de más de 250 trabajadores que disponen de sistemas de gestión de calidad, medioambiente o seguridad y salud.....	300
Gráfico P46.1. Norma que utiliza la empresa para implantar su sistema de gestión de la calidad	301 y 376
Gráfico P46.2. Norma que utiliza la empresa de 1 a 9 trabajadores para implantar su sistema de gestión de la calidad	302 y 378

Gráfico P46.3. Norma que utiliza la empresa de 10 a 49 trabajadores para implantar su sistema de gestión de la calidad.....	303 y 380
Gráfico P46.4. Norma que utiliza la empresa de 50 a 249 trabajadores para implantar su sistema de gestión de la calidad.....	304 y 382
Gráfico P46.5. Norma que utiliza la empresa de más de 250 trabajadores para implantar su sistema de gestión de la calidad	305 y 384
Gráfico P47.1. Número de empresas que están certificadas en el sistema de gestión de la calidad que tienen implantado	306 y 377
Gráfico P47.2. Número de empresas de 1 a 9 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión de la calidad que tienen implantado	307 y 379
Gráfico P47.3. Número de empresas de 10 a 49 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión de la calidad que tienen implantado.....	308 y 381
Gráfico P47.4. Número de empresas de 50 a 249 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión de la calidad que tienen implantado.....	309 y 383
Gráfico P47.5. Número de empresas de más de 250 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión de la calidad que tienen implantado.....310 y 385
Gráfico P48.1. Norma que utiliza la empresa para implantar su sistema de gestión del medioambiente.....	311 y 386
Gráfico P48.2. Norma que utiliza la empresa de 1 a 9 trabajadores para implantar su sistema de gestión del medioambiente	312 y 388
Gráfico P48.3. Norma que utiliza la empresa de 10 a 49 trabajadores para implantar su sistema de gestión del medioambiente	313 y 390
Gráfico P48.4. Norma que utiliza la empresa de 50 a 249 trabajadores para implantar su sistema de gestión del medioambiente	314 y 391
Gráfico P48.5. Norma que utiliza la empresa de más de 250 trabajadores para implantar su sistema de gestión del medioambiente.....	315 y 393
Gráfico P49.1. Número de empresas que están certificadas en el sistema de gestión del medioambiente que tienen implantado.....	316 y 387
Gráfico P49.2. Número de empresas de 1 a 9 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión del medioambiente que tienen implantado....	317 y 389

Gráfico P49.3. Número de empresas de 10 a 49 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión del medioambiente que tienen implantado ...	318 y 391
Gráfico P49.4. Número de empresas de 50 a 249 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión del medioambiente que tienen implantado	319 y 393
Gráfico P49.5. Número de empresas de más de 250 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión del medioambiente que tienen implantado	320 y 395
Gráfico P50.1. Norma que utiliza la empresa para implantar su sistema de gestión de seguridad y salud	321 y 396
Gráfico P50.2. Norma que utiliza la empresa de 1 a 9 trabajadores para implantar su sistema de gestión de seguridad y salud	322 y 398
Gráfico P50.3. Norma que utiliza la empresa de 10 a 49 trabajadores para implantar su sistema de gestión de seguridad y salud	323 y 400
Gráfico P50.4. Norma que utiliza la empresa de 50 a 249 trabajadores para implantar su sistema de gestión de seguridad y salud	324 y 402
Gráfico P50.5. Norma que utiliza la empresa de más de 250 trabajadores para implantar su sistema de gestión de seguridad y salud	325 y 404
Gráfico P51.1. Número de empresas que están certificadas en el sistema de gestión de seguridad y salud que tienen implantado	326 y 397
Gráfico P51.2. Número de empresas de 1 a 9 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión de seguridad y salud que tienen implantado	327 y 399
Gráfico P51.3. Número de empresas de 10 a 49 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión de seguridad y salud que tienen implantado	328 y 401
Gráfico P51.4. Número de empresas de 50 a 249 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión de seguridad y salud que tienen implantado	329 y 403
Gráfico P51.5. Número de empresas de más de 250 trabajadores que están certificadas en el sistema de gestión de seguridad y salud que tienen implantado	330 y 405
Gráfico P53.1. Cuándo hacen uso de la documentación de PRL las empresas	332

Gráfico P53.2. Cuándo hacen uso de la documentación de PRL las empresas de 1 a 9 trabajadores.....	333
Gráfico P53.3. Cuándo hacen uso de la documentación de PRL las empresas de 10 a 49 trabajadores.....	334
Gráfico P53.4. Cuándo hacen uso de la documentación de PRL las empresas de 50 a 249 trabajadores.....	335
Gráfico P53.5. Cuándo hacen uso de la documentación de PRL las empresas de más de 250 trabajadores.....	336
Gráfico P54.1. Número de empresas que tienen accesible la documentación de PRL a los trabajadores.....	337
Gráfico P54.2. Número de empresas de 1 a 9 trabajadores que tienen accesible la documentación de PRL a los trabajadores.....	338
Gráfico P54.3. Número de empresas de 10 a 49 trabajadores que tienen accesible la documentación de PRL a los trabajadores.....	339
Gráfico P54.4. Número de empresas de 50 a 249 trabajadores que tienen accesible la documentación de PRL a los trabajadores.....	340
Gráfico P54.5. Número de empresas de más de 250 trabajadores que tienen accesible la documentación de PRL a los trabajadores.....	341
Gráfico P55.1. Número de empresas donde algún trabajador ha solicitado consultar la documentación de PRL.....	342
Gráfico P55.2. Número de empresas de 1 a 9 trabajadores donde algún trabajador ha solicitado consultar la documentación de PRL.....	343
Gráfico P55.3. Número de empresas de 10 a 49 trabajadores donde algún trabajador ha solicitado consultar la documentación de PRL.....	344
Gráfico P55.4. Número de empresas de 50 a 249 trabajadores donde algún trabajador ha solicitado consultar la documentación de PRL.....	345
Gráfico P55.5. Número de empresas de más de 250 trabajadores donde algún trabajador ha solicitado consultar la documentación de PRL.....	346
Gráfico P56.1. Números de empresas donde algún trabajador ha solicitado formación específica en materia de PRL.....	347
Gráfico P56.2. Números de empresas de 1 a 9 trabajadores donde algún trabajador ha solicitado formación específica en materia de PRL.....	348

Gráfico P56.3. Números de empresas de 10 a 49 trabajadores donde algún trabajador ha solicitado formación específica en materia de PRL.....	349
Gráfico P56.4. Números de empresas de 50 a 249 trabajadores donde algún trabajador ha solicitado formación específica en materia de PRL.....	350
Gráfico P56.5. Números de empresas de más de 250 trabajadores donde algún trabajador ha solicitado formación específica en materia de PRL.....	351
Gráfico P57.1. Número de empresas que indican que los trabajadores han recibido la formación necesaria para la realización de las actividades que desempeñan	352
Gráfico P57.2. Número de empresas de 1 a 9 trabajadores que indican que los trabajadores han recibido la formación necesaria para la realización de las actividades que desempeñan	353
Gráfico P57.3. Número de empresas de 10 a 49 trabajadores que indican que los trabajadores han recibido la formación necesaria para la realización de las actividades que desempeñan	354
Gráfico P57.4. Número de empresas de 50 a 249 trabajadores que indican que los trabajadores han recibido la formación necesaria para la realización de las actividades que desempeñan	355
Gráfico P57.5. Número de empresas de más de 250 trabajadores que indican que los trabajadores han recibido la formación necesaria para la realización de las actividades que desempeñan.....	356
Gráfico P58.1. Número de empresas que han sancionado en alguna ocasión a algún trabajador por incumplimiento de las medidas de seguridad que debe adoptar.....	357
Gráfico P58.2. Número de empresas de 1 a 9 trabajadores que han sancionado en alguna ocasión a algún trabajador por incumplimiento de las medidas de seguridad que debe adoptar	358
Gráfico P58.3. Número de empresas de 10 a 49 trabajadores que han sancionado en alguna ocasión a algún trabajador por incumplimiento de las medidas de seguridad que debe adoptar.....	359
Gráfico P58.4. Número de empresas de 50 a 249 trabajadores que han sancionado en alguna ocasión a algún trabajador por incumplimiento de las medidas de seguridad que debe adoptar	360

Gráfico P58.5. Número de empresas de más de 250 trabajadores que han sancionado en alguna ocasión a algún trabajador por incumplimiento de las medidas de seguridad que debe adoptar	361
Gráfico P59.1. Opinión que tienen las empresas sobre la documentación que generan los servicios de prevención	362
Gráfico P59.2. Opinión que tienen las empresas de 1 a 9 trabajadores sobre la documentación que generan los servicios de prevención.....	364
Gráfico P59.3 Opinión que tienen las empresas de 10 a 49 trabajadores sobre la documentación que generan los servicios de prevención.....	365
Gráfico P59.4 Opinión que tienen las empresas de 50 a 249 trabajadores sobre la documentación que generan los servicios de prevención	366
Gráfico P59.5 Opinión que tienen las empresas de más de 250 trabajadores sobre la documentación que generan los servicios de prevención	367
Gráfico P60.1. Opinión que tienen las empresas del grado de integración de la PRL dentro de su sistema de gestión.....	368
Gráfico P60.2. Opinión que tienen las empresas de 1 a 9 trabajadores del grado de integración de la PRL dentro de su sistema de gestión.....	369
Gráfico P60.3. Opinión que tienen las empresas de 10 a 49 trabajadores del grado de integración de la PRL dentro de su sistema de gestión.....	370
Gráfico P60.4. Opinión que tienen las empresas de 50 a 249 trabajadores del grado de integración de la PRL dentro de su sistema de gestión.....	371
Gráfico P60.5. Opinión que tienen las empresas de más de 250 trabajadores del grado de integración de la PRL dentro de su sistema de gestión.....	372
Gráfico P46 a P51. Representación de los datos obtenidos en el análisis conjunto de las preguntas 46, 47, 48, 49, 50 y 51	406
Gráfico P8-53. Relación existente entre si la empresa trabaja como contratista o subcontratista frente al uso que realiza de la empresa de la documentación de prevención de riesgos laborales.....	414
Gráfico P11-53. Relación existente entre el tipo de obra que ejecuta frente al uso que realiza de la empresa de la documentación de prevención de riesgos laborales	418
Gráfico P12-53. Relación existente entre las empresas que trabajan para la administración pública y la promoción privada frente al uso que realiza de la empresa de la documentación de prevención de riesgos laborales	422

Gráfico P15-53. Relación existente entre el ámbito geográfico de implantación de la empresa frente al uso que realiza de la empresa de la documentación de prevención de riesgos laborales	425
Gráfico P20-P53: Relación existente entre los distintos departamentos que tiene la empresa (estructura empresarial) y el uso que hacen de la documentación en prevención de riesgos laborales.....	429
Gráfico P31-P53: Relación existente entre la modalidad de organización preventiva de la empresa y el uso que hacen de la documentación en prevención de riesgos laborales.....	434
Gráfico P41-P53: Relación existente entre la realización de las revisiones de las evaluaciones de riesgos de las empresas y uso que hacen de la documentación en prevención de riesgos laborales.....	438
Gráfico P44-P53: Relación existente entre la forma de llevar a cabo la planificación de la actividad preventiva en las empresas y uso hacen de la documentación en prevención de riesgos laborales.....	442
Gráfico P50-P53: Relación existente entre las empresas que tienen un sistema de gestión en seguridad y salud y el uso de la documentación en prevención de riesgos laborales.....	446
Gráfico P8-P59: Relación existente entre las empresas que actúan como contratistas o subcontratistas y la opinión que tienen estas sobre la documentación que genera su servicio de prevención	451
Gráfico P11-P59: Relación existente entre tipología de obra que ejecuta la empresa (edificación, civil, industrial) y la opinión que tienen estas sobre la documentación que genera su servicio de prevención.....	455
Gráfico P12-P59: Relación existente entre las empresas que trabajan para la administración pública o la promoción privada y la opinión que tienen estas sobre la documentación que genera su servicio de prevención	459
Gráfico P15-P59: Relación existente entre el ámbito geográfico de implantación de la empresa y la opinión que tienen estas sobre la documentación que genera su servicio de prevención	463
Gráfico P20-P59: Relación existente entre los distintos departamentos que tiene la empresa (estructura empresarial) y la opinión que tienen estas sobre la documentación que genera su servicio de prevención.....	469
Gráfico P31-P59: Relación existente entre la modalidad de organización preventiva de la empresa y la opinión que tienen estas sobre la documentación que genera su servicio de prevención	475

Gráfico P41-P59: Relación existente entre la realización de las revisiones de las evaluaciones de riesgos de las empresas y la opinión que tienen estas sobre la documentación que genera su servicio de prevención	480
Gráfico P44-P59: Relación existente entre la forma de llevar a cabo la planificación de la actividad preventiva en las empresas y la opinión que tienen estas sobre la documentación que genera su servicio de prevención.....	484
Gráfico P50-P59: Relación existente entre las empresas que tienen un sistema de gestión en seguridad y salud y la opinión que tienen estas sobre la documentación que genera su servicio de prevención.....	487
Gráfico P8-P60: Relación existente entre las empresas que actúan como contratistas o subcontratistas y la opinión que tienen estas sobre si tienen integrada la PRL dentro de su sistema de gestión	491
Gráfico P11-P60: Relación existente entre tipología de obra que ejecuta la empresa (edificación, civil, industrial) y la opinión que tienen estas sobre si tienen integrada la PRL dentro de su sistema de gestión.....	495
Gráfico P12-P60: Relación existente entre las empresas que trabajan para la administración pública o la promoción y la opinión que tienen estas sobre si tienen integrada la PRL dentro de su sistema de gestión.....	498
Gráfico P15-P60: Relación existente entre el ámbito geográfico de implantación de la empresa y la opinión que tienen estas sobre si tienen integrada la PRL dentro de su sistema de gestión.....	501
Gráfico P20-P60: Relación existente entre los distintos departamentos que tiene la empresa (estructura empresarial) y la opinión que tienen estas sobre si tienen integrada la PRL dentro de su sistema de gestión.....	507
Gráfico P31-P60: Relación existente entre la modalidad de organización preventiva de la empresa y la opinión que tienen estas sobre si tienen integrada la PRL dentro de su sistema de gestión.....	513
Gráfico P41-P60: Relación existente entre la realización de las revisiones de las evaluaciones de riesgos de las empresas y la opinión que tienen estas sobre si tienen integrada la PRL dentro de su sistema de gestión	517
Gráfico P44-P60: Relación existente entre la forma de llevar a cabo la planificación de la actividad preventiva en las empresas y la opinión que tienen estas sobre si tienen integrada la PRL dentro de su sistema de gestión.....	522
Gráfico P50-P60: Relación existente entre las empresas que tienen un sistema de gestión en seguridad y salud y la opinión que tienen estas sobre si tienen integrada la PRL dentro de su sistema de gestión	525

