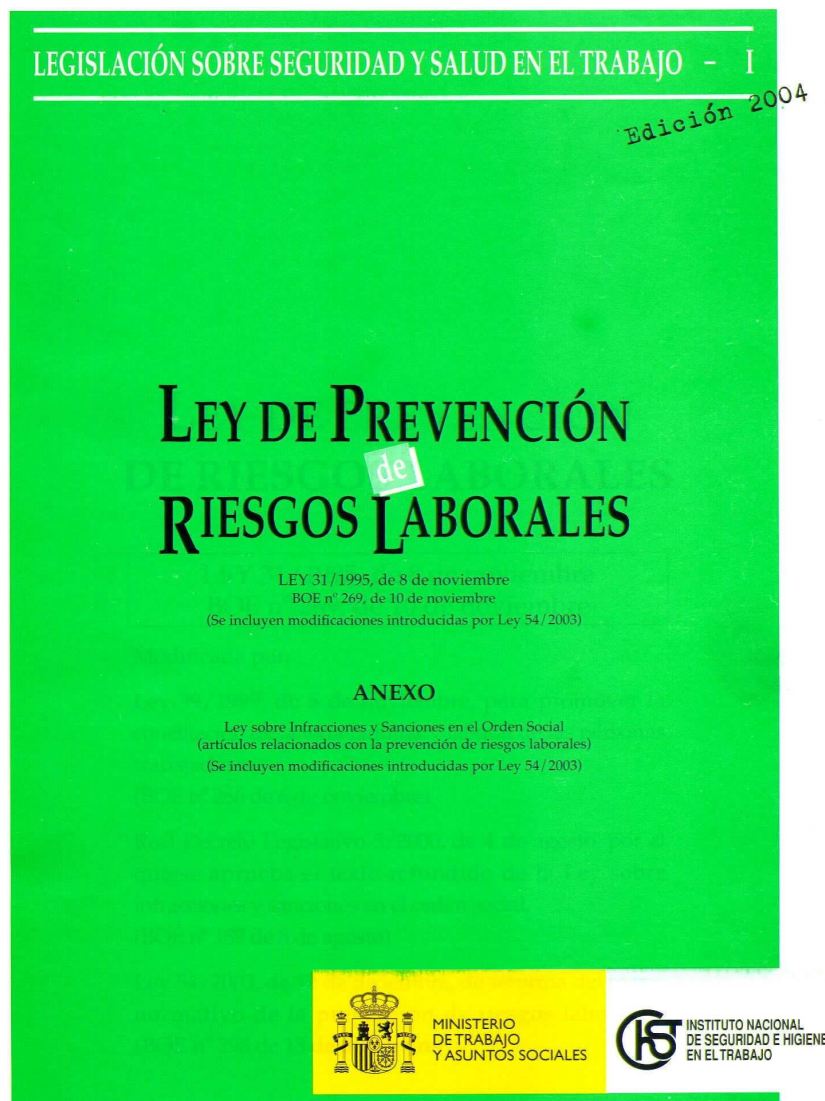




COMISION NACIONAL
DE SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO

ANÁLISIS DE LA IMPLANTACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LAS EXPLOTACIONES AGRARIAS



GRUPO DE TRABAJO “SECTOR AGRARIO”

SUBGRUPO DE TRABAJO: ANÁLISIS DE LA IMPLANTACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES EN LAS EXPLOTACIONES AGRARIAS.

MARZO 2009



INDICE

CAPITULO I

1. Introducción.....	3
----------------------	---

CAPITULO II

1. Características de las explotaciones agrarias.....	4
2. Carencias en las micropymes del sector agrario.....	6
2.1 Carencias derivadas de las características propias de las empresas agrarias.....	6
2.2 Gestión de la prevención.....	6
2.3 Plan de prevención de riesgos laborales.....	7
2.4 Evaluación de riesgos.....	7
2.5 Planificación de la acción preventiva.....	7
2.6 Información.....	8
2.7 Organización de la actividad preventiva.....	9
2.9 Vigilancia de la salud.....	9
2.10. Otras carencias relacionadas con las condiciones de trabajo.....	10

CAPITULO III

1. Conclusiones.....	11
----------------------	----

CAPITULO IV

1. Propuestas.....	14
--------------------	----

ANEXO

1. Datos estadísticos de las actuaciones de la Inspección de Trabajo.....	16
---	----

CAPITULO I

1. INTRODUCCIÓN.

El presente informe hace un diagnóstico del estado de la implantación de la prevención de riesgos laborales en las empresas agrícolas, concretamente en las empresas de menos de 50 trabajadores. El origen de éste informe es la constatación de la existencia de problemas en la implantación de la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) en estas empresas.

Para ello se ponen de manifiesto los problemas que se derivan de la aplicación de la LPRL, analizando las materias que se reflejan en el propio esquema general de Gestión de la Prevención establecido por dicha ley, como son el plan de prevención, evaluación de riesgo, planificación de la actividad preventiva, etc.; proporcionando una información del estado de la implantación de la prevención en las empresas agrarias.

Hasta el momento han sido muchos los esfuerzos por parte de los agentes sociales, administración y empresas para lograr una verdadera implantación de la prevención en las empresas agrícolas; detectándose un incumplimiento o cumplimientos meramente formales originados por unas determinadas causas que lo condicionan.

Por ello en el estudio realizado se pretende exponer las diferentes causas que impiden que el nivel de aplicación e implantación de las obligaciones normativas alcancen los niveles adecuados, así como ofrecer posibles propuestas que ayuden a facilitar y a estimular la implantación de soluciones a dichas causas.

CAPITULO II

1. CARACTERÍSTICAS DE LAS EXPLOTACIONES AGRARIAS.

Las estadísticas consideran al Sector Agrario como un sector con baja siniestralidad, no reflejando la realidad de los accidentes que ocurren. En un análisis más profundo, se pueden determinar la presencia de factores que caracterizan o incrementan el nivel de riesgo al que se está expuesto en las empresas agrarias. Ello conlleva que el sector agrario tenga ciertas características que lo hacen diferente de cualquier otro sector económico.

Como elementos más significativos destacan:

- Tejido empresarial compuesto principalmente por Pymes y Micropymes.
- La gran diversidad de actividades agrícolas, ganadera, forestales así como otras resultantes de éstas, con la subsiguiente multiplicidad de tareas.
- Temporalidad y urgencia de muchas de las tareas y como consecuencia, la necesidad inmediata de empleo de mano de obra o contratación de servicios externos.
- Características de Explotaciones agrarias El carácter estacional de los trabajos y producciones con la consiguiente carga y eventualidad en el empleo por cuenta ajena, con contrato de corta duración.
- La irregularidad en la duración de las jornadas y predominio de las operaciones penosas, consecuencia directa de la ejecución frecuente de trabajos manuales con intensa carga física y en posturas incómodas.

No obstante, estas características singulares que pueden asemejarse a las de otros sectores (industrial, construcción y servicios), se complementa con determinadas características propias del mismo, que en cierta forma, suponen una limitación en la propia proyección de futuro de la actividad agrícola y más aún, en la ejecución de las tareas en buenas condiciones de seguridad y salud laboral. Estas serían:

- El grado de envejecimiento de la población agraria, formada prioritariamente por trabajadores autónomos que trabajan permanentemente en su explotación pero que ocasionalmente contratan mano de obra eventual.

- Agricultores cuya estructura empresarial se define como “micropymes”, pero que en determinados períodos del año, concentran un volumen de mano de obra propia de medianas empresas.
- Dispersión geográfica de los Centros de Trabajo.

2. CARENCIAS EN LAS MICROPYMES DEL SECTRO AGRARIO.

Debido a lo expuesto anteriormente sobre las características particulares de las empresas, y la especial y peculiar organización del trabajo en el Sector Agrario, y a otros aspectos que hacen difícil la implantación efectiva de determinadas obligaciones en materia preventiva; actualmente el cumplimiento de la normativa es más formal que efectivo, con una especial incidencia en las pequeñas empresas.

Puesto que el tamaño de las empresas agrarias difiere de unas a otras, en el presente trabajo se ha considerado las microempresas, indicándose las carencias específicas de éste grupo de empresas por ser mayoritarias.

En el siguiente apartado se intenta hacer un diagnóstico del estado de la implantación a través de un análisis de las distintas obligaciones determinadas en la Ley.

2.1. Carencias características de las empresas agrarias.

Con relación a las carencias que distinguen a la empresa agraria de otras, destacan:

- Escasa cultura preventiva de trabajadores y empresarios.
- Predominio del aspecto productivo sobre el preventivo.
- Se observa, por lo general, una elevada dispersión de los centros de trabajos.
- Empleo de equipos no adecuados o procedimientos de trabajo tradicionalmente apartados de principios preventivos.
- Utilización de maquinaria antigua y muchas veces obsoleta.
- Desconocimiento de la normativa aplicable.
- Escasa o nula estructura preventiva.
- Falta de recurso preventivo en la empresa que sirva de puente entre el servicio de prevención ajeno y la empresa
- Desconocimiento de los beneficios de la implantación de la PRL frente a los costes asociados a la falta de la misma.

- En relación con la mano de obra empleada se destaca, la temporalidad en las relaciones laborales, familiaridad en las explotaciones, envejecimiento de la población agraria.
- Fuerte incidencia de la población laboral inmigrante.
- Autónomos que eventualmente contratan a otros trabajadores.
- Las dificultades que ocasionan la comunicación por los distintos lenguajes utilizados por los trabajadores eventuales.
- La falta de técnicos con conocimientos específicos en la prevención del sector.
- La dificultad de cualquier estructura o ente ajeno al sector de amoldarse a su especial idiosincrasia.
- Asunción por parte del empresario (en empresas con menos de seis trabajadores) de la prevención de riesgos laborales, desconociendo la imposibilidad de ello, en determinados supuestos.

2.2. Gestión de la prevención.

Como principio básico de la gestión preventiva, el empresario debe de integrar la actividad preventiva con el resto de las actividades de gestión de la empresa. Precisamente en este punto destaca:

- La falta de integración de la actividad preventiva se debe a la inexistencia de estructuras organizativas fijas o en caso de existir, éstas no asuman este principio por falta de cultura preventiva, desconocimiento de la LPRL o por falta de medios materiales para prestar el servicio.

Bien es sabido que la implantación de sistemas preventivos eficaces no es tarea fácil en las pymes y micro empresas, fundamentalmente por su limitación de medios para la acción preventiva, sin embargo, teniendo en cuenta que por este motivo, en la mayoría de ocasiones recurren a la ayuda externa de los Servicios de Prevención Ajenos, éstos tienen y deben tener un papel clave en este proceso de integración de la prevención en las empresas. Sin embargo, aún así, en estos casos en los que se recurre al Servicio de Prevención Ajeno, son pocas las empresas agrícolas que cuentan con personal dedicado a labores de administración y registro documental; que sirva de puente y continuidad entre el Servicio de Prevención y la empresa, lo que representa un impedimento más para integrar la actividad preventiva de manera real.



- Cumplimiento meramente formal o incumplimiento en cuanto a lo establecido en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con relación a la coordinación de actividades empresariales.

2.3. Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

La norma establece claramente la finalidad del plan preventivo entendiendo que “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 aplicación e implantación de un plan de prevención de riesgos laborales”. (Art. 16.1 LPRL). Concretamente la realidad agraria constata que no existen, en muchos casos, planes de prevención específicos, lo cual nos indica la inexistencia de una integración verdadera de la actividad preventiva.

2.4. Evaluación de Riesgos

Cada vez son más las empresas que cumplen con la realización de la evaluación inicial de riesgos, sin embargo la inexistencia o falta de una evaluación de riesgos adaptada a las condiciones de trabajo existentes en el centro de trabajo es una de las carencias detectadas en la aplicación de la Ley 31/1995 en el sector.

Por otra parte en muchos casos la evaluación es un cumplimiento meramente formal no reflejando la variedad de tareas que se realizan en el sector, utilizando evaluaciones de riesgos estandarizadas o realizadas para otras empresas. A este respecto muchos Servicios de Prevención Ajenos con el fin de abaratar costos, utilizan para realizar la evaluación de riesgos, plantillas estandarizadas elaboradas anteriormente sobre otras empresas, sin adecuar ni reflejar la gran variedad de tareas que se realizan en las empresas de este sector.

En cuanto a revisión de las evaluaciones cuando sea necesario por la modificación sustancial de los riesgos y condiciones de trabajo, se observa que en ocasiones no se realizan.



2.5. Planificación de la actividad preventiva.

La planificación de la actividad preventiva en determinados casos se realiza de forma meramente documental, debido a que la actividad preventiva planificada no se realiza de acuerdo con lo establecido en dicha planificación.

2.6. Información.

La falta de información específica en materia preventiva a los trabajadores, constituye uno de los más altos porcentajes de infracción detectados y de los requerimientos efectuados en las empresas. En el caso de que exista, la información ofrecida a los trabajadores se caracteriza por un contenido de carácter general e insuficiente.

El motivo fundamental con respecto al cumplimiento del deber de información a los trabajadores, se complica cuando estos son eventuales, dada la dificultad de ofrecer la información de manera puntual, específica y en el momento concreto a un determinado grupo, teniendo en cuenta la dispersión de las explotaciones, la duración de las tareas, el flujo de entradas y salidas de trabajadores en la misma empresa en períodos de campañas, etc.

Otro factor nuevo que hay que tener en cuenta, es el incremento de la mano de obra extranjera empleada en el campo, lo cual plantea determinados problemas de comunicación y transmisión correcta de la información, por el desconocimiento de la lengua.

Con respecto a la propia empresa o empresario, se precisa una mejor información, mediante la realización de campañas desde la Administración, Agentes Sociales, Mutuas, etc., con el objetivo de implantar una cultura preventiva.

2.7. Formación.

Al igual que indicábamos en el apartado anterior en relación con la información, se detecta que la formación recibida por el trabajador es insuficiente y de contenido general, debiéndose fomentar la difusión de instrucciones válidas y específicas de los riesgos existentes en la agricultura y concretamente del puesto de trabajo que se trate.

Nuevamente incidimos en la dificultad de formar adecuada y específicamente, con contenidos de calidad cuando se trata de trabajadores eventuales.

Por ello y como consecuencia queda patente la escasa formación del trabajador, siendo insuficiente.

Otro aspecto a tener en cuenta es que en la mayoría de los casos la formación hace referencia a contenidos generales obviando los riesgos emergentes y de las nuevas maquinarias.

En la mayoría de los casos la formación recibida por el trabajador se limita a la información para manipular los productos fitosanitarios, obviando la formación adecuada de los riesgos y medidas preventivas de su puesto de trabajo.

2.8. Organización de la actividad preventiva.

La opción más común del empresario es concertar la organización de la actividad preventiva con un Servicio de Prevención Ajeno, servicio que en muchas ocasiones no cuenta con el personal especializado en el sector.

En otras ocasiones se designa a algún trabajador o bien se recurre a la asunción personal. Sin embargo aunque se trata de micro empresas con estructuras organizativas muy simples o unipersonales, en las que la asunción propia por parte del agricultor pudiera ser viable, no es extraño que en muchas de ellas esta modalidad sea imposible implantar, por tener actividades que pudieran estar en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención. Por ello la contratación de un Servicio de Prevención Ajeno es la fórmula más común, aspecto que unido a la escasa formación del agricultor, y a otros factores, redunde en la elección de esta modalidad de organización preventiva.

Por otra parte se detectan dificultades de los servicios de prevención ajenos (SPA) de actuación "in situ", por insuficiencia de recursos humanos adecuados. Dificultad que se acentúa por la temporalidad de los trabajos y dispersión de los centros, lo que en la práctica lleva a un cumplimiento meramente formal de las obligaciones establecidas en la LPRL, por parte de los SPA.

Destaca la escasa implantación de Servicios de Prevención Mancomunados.

2.9. Vigilancia de la Salud.

La implantación de la vigilancia de la salud en este sector adolece de múltiples problemas estudiados por el subgrupo de trabajo “Vigilancia de la Salud en el Sector Agrario”.

Podríamos destacar:

- Falta de implantación de la vigilancia de la salud en la mayoría de los trabajadores eventuales.
- La práctica de la vigilancia de la salud, cuando se hace, suele ser meramente formal, incompleta y específica de acuerdo con la actividad.
- La falta de recursos de los servicios de prevención, la dispersión geográfica de los lugares de trabajo, como la temporalidad de la contratación en el sector, dan lugar a que estos Servicios de Prevención no puedan prestar las distintas obligaciones de Vigilancia de la Salud en un momento y días precisos.
- El importante costo económico que deben asumir las empresas.

2.10. Otras carencias relacionadas con las Condiciones de Trabajo.

Dado que el objeto de la implantación del sistema preventivo propugnado por la Ley 31/1995, es el de la adopción de medidas preventivas que eliminen o reduzcan el riesgo en el sector, las actuaciones relacionadas con las “Condiciones de Trabajo” en la agricultura son necesarias, debiéndose orientar a un mayor control y mejora de los incumplimientos detectados, como queda reflejado en el Anexo y referidos especialmente a:

- Condiciones de seguridad de los lugares de trabajo
- Máquinas y Equipos de trabajo. Manejo de maquinaria (tractor)
- Medios de protección personal
- Utilización correcta de productos fitosanitarios.
- Medidas de emergencias, plan de actuación en caso de emergencia o bien para este tipo de empresas recomendaciones.
- Coordinación de actividades.
- Memoria anual de actividades

- La relación de accidentes de trabajo ocurridos, no se lleva a cabo en el 90% de las empresas.

CAPITULO III

1. CONCLUSIONES.

Como se ha apuntado en la introducción a este informe, el texto que presentamos tiene por objeto ofrecer información del estado de la implantación de la prevención en las micro empresas y la detección de los principales problemas y carencias en su aplicación. En este sentido sus resultados deben ser interpretados como una aproximación al tema que nos ocupa; aproximación que debe constituir el punto de partida para posteriores actuaciones de mayor profundidad en determinados aspectos de mayor relevancia. A continuación se citan las principales conclusiones de carácter general; que deberían ser profundizadas mediante estudios de mayor calado:

1. La titularidad de las pequeñas explotaciones agrarias se encuentra en su mayor parte en manos de trabajadores autónomos con un grado de envejecimiento considerable y bajo nivel de formación.
2. La contratación de trabajadores eventuales se convierte en una constante debido a la temporalidad de determinadas labores.
3. La utilización, en múltiples casos, de equipos no adecuados y aplicación de procedimiento de trabajo tradicionales no acordes con los principios preventivos.
4. La existencia de empresas muy pequeñas con ausencia de estructura preventiva.
5. La deficiente integración de la prevención en las empresas.
6. Falta de iniciativa e inversión preventiva, motivada por la incertidumbre que caracteriza el futuro de muchas empresas.



7. Se aprecia en este sector carencias, así como complejidad y dispersión en la normativa existente en materia de prevención, en la que sería necesario una legislación de desarrollo específica para el sector.
8. El Servicio de Prevención Ajeno es la modalidad preventiva más utilizada por el sector.
9. La escasez de Servicios de Prevención Ajenos especializados en la empresa agraria y su actividad, dificulta la correcta gestión de la acción preventiva en este tipo de empresas.
10. En numerosas empresas que han optado por esta modalidad preventiva, se aprecia sólo un mero cumplimiento formal de la parte documental. Como consecuencia de lo expuesto se derivan:
 - Carencias detectadas en el terreno informativo y formativo
 - Graves dificultades para realizar la vigilancia en la salud de forma general así como en los reconocimientos específicos que se deban de llevar al efecto, etc.
 - Deficiente cumplimiento generalizado de lo preceptuado por la LPRL.
11. Falta de ordenación del “mercado” de los servicios de prevención y de las condiciones de competencia en el mismo. Por otra parte presenta importantes disfunciones, tanto en la relación con la demanda, como con la oferta de servicios.

CAPTULO IV

1. PROPUESTAS.

1. Se aprecia la necesidad de una legislación de desarrollo de la LPRL específica para el sector.
2. Promoción por parte de la Administración General del Estado y CCAA de programas preventivos para la mejora de la prevención en este sector, ya que la seguridad y salud en el trabajo implica políticas transversales que deben coordinarse para mejorar tanto las condiciones de trabajo como el contexto socioeconómico. Estas políticas se podrían fomentar mediante programas de actuación de Administraciones Públicas.
3. Respaldo y fomentar con ayuda institucional la implantación de la modalidad de Servicios de Prevención Mancomunados, a través de organizaciones profesionales agrarias, empresariales, sindicatos y empresas privadas implicadas en el sector, como medida para paliar la escasa estructura preventiva, en las empresas objeto de este estudio.
4. Debido a la escasa formación preventiva del trabajador, fomentar y aumentar los medios de formación específica para el sector, no sólo en el ámbito de la competencia de los entes responsables de la prevención, sino también a través de otras iniciativas que pudieran utilizarse (cursos de FPO, cursos de formación continua, formación a desempleados, etc.).
5. Incentivar actuaciones de formación e información en prevención de riesgos laborales dirigidas a los trabajadores inmigrantes, que deberán adaptarse de forma adecuada para que sean comprendidas por éstos.
6. Desarrollo de campañas de sensibilización con información sobre los beneficios de la implantación de medidas preventivas en el sector dirigidas al empleador (campañas publicitarias por medios audiovisuales, campañas de información a través de otros medios de difusión, promovidas por la Administración o por otros organismos competentes).



7. Fomentar la cultura preventiva en los empresarios, trabajadores autónomos y asalariados a través de modelos de gestión de la prevención ya implantados, en los que se integre la prevención en todos los niveles de decisión.
8. Desarrollar una solución urgente y viable para el cumplimiento de las obligaciones relativas a la vigilancia de la salud en el Sector.
9. Con relación a las deficiencias en el uso de maquinaria agrícola, se propone la elaboración y difusión de manuales de buenas prácticas en el manejo seguro de dichas máquinas, que incluyan las revisiones que se tengan que realizar y sus operaciones de mantenimiento. Dichos manuales, además de incluir el listado de buenas prácticas citado, deberán incidir en la necesidad de que los trabajadores dispongan en la explotación del manual de instrucciones del fabricante.
10. Instar a que las actuaciones de los Servicios de Prevención en el cumplimiento de sus cometidos preventivos sean vigiladas convenientemente, a fin de lograr una mejora en la calidad de sus servicios en el sector.

ANEXO

3. DATOS ESTADÍSTICOS DE LAS ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO.

En una aproximación a las carencias existentes en el Sector, desde una visión global en base a las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el Sector, quedan constatados aquellos incumplimientos más frecuentes a la LPRL y a sus Normas reglamentarias, determinando los puntos más sensibles en los que está fallando el Sistema Preventivo propugnado por la ley, como queda reflejado en los puntos anteriores del documento.

En los datos que se aportan se especifican las materias que aparecen con mayor frecuencia en las actuaciones de la Inspección de Trabajo realizadas en el Sector Agrario. Se han distribuido las materias, que reflejan, las Obligaciones empresariales de la LPRL y sus Normas Reglamentarias, en tres grupos:

- En el primero, se incluyen las obligaciones empresariales incluidas en su mayor parte en el Capítulo III y V, de la LPRL, desarrolladas además en la normas reglamentarias.
- En el segundo, se incluyen las obligaciones empresariales que afectan a las Condiciones de Trabajo de los lugares de trabajo, que quedan establecidas en la ley y en las normas reglamentarias.
- En el tercero, se incluyen las referentes al Capítulo IV de la Ley sobre los Servicios de Prevención, que han sido detectadas en otras reuniones del Subgrupo como una de las carencias fundamentales del Sector.

Básicamente, el Cuadro para las materias globalizadas indicadas, refleja las Actuaciones (A) y Resultados (B) y sus porcentajes sobre el total. Se han subrayado las seis materias que se dan con mayor frecuencia. (El ratio $B/A \times 100$ del Sector, es de 40,38, algo inferior pero muy similar al reflejado al publicado en el Informe citado para Todas las actividades, de 40,53, y también menor al del Sector Construcción, de 43,89).

Dichas Actuaciones y Resultados, ordenados según los grupos de materias citadas y su mayor porcentaje respecto al total de Actuaciones (A) y de Resultados (B) más

significativos: Infracciones detectadas reflejadas en actas, Paralizaciones de centros de trabajo y Requerimientos de subsanación, quedan reflejadas en siguiente Cuadro nº 1.

CUADRO Nº 1 MATERIAS EN LAS QUE SE REALIZARON ACTUACIONES Y RESULTADOS OBTENIDOS POR LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN EL SECTOR DE LA AGRICULTURA . PERÍODO 2005

TOTAL: ACTUACIONES: 7940. RESULTADOS: 3333

1- OBL. GENE.	ACTUACIONES (A)	% TA	INFRACCIONES	PARALIZ.	REQUER.	RESULTADOS (B)	% TR
EVALUAC. DE RIESGOS	1012	12,75	126	-	343	469	14,07
FORM. INFORM. DE TRABAJO	809	10,2	120	-	329	449	13,47
PLANIF. DE ACT PREVEN.	709	8,93	22	-	302	324	9,72
VIGILANCIA DE LA SALUD	569	7,17	44	-	226	270	8,10
INVEST. ACC. POR EMPRESA	180	2,27	14	-	34	48	1,44
OBLIGA. DOCUMENTALES	134	1,69	11	-	53	64	1,92
COORD. ACTIV. EMPRESAR.	85	1,07	11	1	48	60	1,80
GESTIÓN INTEGRAL PREV.	80	1,01	17	-	32	49	1,47
PLANES DE SEG. SALUD	60	0,76	5	-	20	25	0,75
COMUNICAC APERTURA	52	0,65	5	-	9	14	0,42
DERECHOS REPR. PERSONAL	27	0,34	-	-	15	154	0,45
PROTEC. MATERNIDAD	22	0,28	1	-	12	13	0,39
EST./EST. BÁS. SEG. CONST.	21	0,26	6	-	7	13	0,39
TRAB. PROH. MENORES	9	0,11	1	-	7	8	0,24
ADCRIP TRAB. PUES. INCOMP	9	0,11	1	-	6	7	0,21
OBLIG. CON TRAB. ITT's	3	0,04	-	-	1	1	0,03
OTRAS OBLIGAC. GENER.	555	6,98	11	-	27	38	1,14

(continua en la página siguiente)



2 CON. TRABA	ACTUACIONES (A)	% TA	INFRACCIONES	PARALIZ.	REQUER.	RESULTADOS (B)	% TR
COND. SEG. LUGARES TRAB.	833	10,49	24	3	138	165	4,95
MÁQUINAS, EQUIPOS TRAB.	473	5,96	95	3	212	310	9,30
MEDIOS DE PROT. PERSONAL	460	5,79	36	1	227	264	7,92
COND. HIG. LUGARES TRAB.	248	3,12	3	-	81	84	2,52
ASEOS VESTUA. OTROS SERV.	189	2,38	20	-	73	93	2,79
ESCAL. PLATAFOR. ABERT.	129	1,62	15	1	58	74	2,22
RIESGOS ELÉCTRICOS	114	1,44	3	1	55	59	1,77
NIVELES DE EXPOS. AGENTES	101	1,27	3	-	56	59	1,77
INCENDIOS Y EXPLOSIONES	100	1,26	5	-	35	40	1,20
SEÑALIZACIÓN	94	1,18	4	-	59	63	1,89
PLANES DE EMERG. EVACU.	78	0,98	2	-	40	42	1,26
ELEVACIÓN Y TRANSPORTE	66	0,83	6	-	20	26	0,78
3 ORG. PREV							
SERV. PREV. AJENOS	584	7,35	41	-	102	143	4,29
TRAB. DESIGNADOS	85	1,07	14	-	17	31	0,93
SERV. PREV. PROPIOS	36	0,45	-	-	8	8	0,24
AUDIT. EXT. SER. PRV. PROP.	13	0,16	3	-	2	5	0,15
ENT. ESP. AUDIT. O FOR. PREV.	1	0,01	-	-	-	-	-
TOTAL	7940	100	669	10	2654	3333	100

FUENTES: Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

(A) ACTUACIONES: 7940; (B) RESULTADOS: 3333 (Suma de Infracciones reflejadas en actas, Paralizaciones y Requerimientos).

% TA: porcentaje que representa sobre la suma total de las actuaciones (7940). %TR: porcentaje que representa sobre la suma total de resultados (3333).



**COMISION NACIONAL
DE SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO**