

Autoempleo seguro en Andalucía.

Análisis en la Prevención de Riesgos Laborales para las personas trabajadoras autónomas

1.- Introducción

La Unión UATAE Andalucía es una de las entidades más destacadas en la promoción y apoyo al autoempleo. Su trayectoria, los proyectos desarrollados, las asociaciones y trabajadores/as autónomos/as que integra, la configuran como un colectivo con una dimensión muy relevante en Andalucía y le confieren un prestigio y una autoridad adecuados para proponer y llevar a cabo análisis, informes y sugerencias de incidencia positiva para el trabajo autónomo andaluz.

Por ello, en el marco de la iniciativa ‘Proyectando y consolidando el autoempleo en Andalucía. Tu plan’, que cuenta con la colaboración de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía, ha redactado este documento que estudia las principales cuestiones que afectan al trabajo autónomo andaluz en un ámbito de gran interés, como es la salud, la seguridad y la prevención de los riesgos laborales (PRL).

Y se hace en un momento apropiado, ante el buen estado del autoempleo en nuestra tierra. Andalucía ha sido y es, a pesar de tópicos y datos mal utilizados, una tierra de emprendedores. Las trabajadoras y trabajadores autónomos registrados en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) otorgan un lugar de liderazgo en el conjunto del Estado. Andalucía encabeza el trabajo autónomo en España, con sus casi 600.000 inscritos.

No obstante, esta pujanza encuentra dificultades que ralentizan o amenazan su consolidación y la salud laboral de quienes trabajan por cuenta propia. Y es que tradicionalmente se ha insistido mucho en la necesidad de cubrir y prever los riesgos y accidentes de las personas

contratadas por cuenta ajena, atendiendo a las fábricas o empresas de dimensiones estimables. Por el contrario, el trabajador por cuenta propia ha quedado huérfano de atención por parte de las instituciones y de la normativa reguladora.

A estos inconvenientes destinamos el informe que hemos denominado 'Autoempleo seguro en Andalucía. Prevención de Riesgos Laborales para las personas trabajadoras autónomas'. Pretendemos con la iniciativa dotar al autoempleo andaluz de datos, ideas, sugerencias y vías de conocimiento e información para proteger su trabajo, que es en realidad uno de sus mayores activos. Consideraremos para ello un concepto de salud laboral como inversión, lejos del gasto burocrático que algunos otorgan a la protección frente a riesgos laborales, con la finalidad de configurar a nuestros autónomos como personas más profesionales, eficientes y seguras.

2.- Marco Normativo y Ámbito de Aplicación

Para conocer el estado actual de la PRL en Andalucía, hay que acudir, ineludiblemente, al análisis de la normativa legal que la enmarca. En esta parcela, encontramos preceptos estatales, que actúan como marco estatal de referencia, y también normativa autonómica.

También es útil conocer determinadas instituciones y programas que están al servicio de las personas autónomas y las empresas. Entre estas herramientas, tenemos el Instituto Nacional de Prevención y Salud en el Trabajo, Prevención 10, Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL), etc.

Finalmente, cada vez más preceptos legales procedentes de la Unión Europea afectan y condicionan la realidad andaluz en esta materia, por lo que es conveniente conocer su actualidad y evolución.

2.1.- Legislación y herramientas estatales:

2.1.1.- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.- Es el marco para toda la normativa de desarrollo. Aunque su enfoque es el trabajo por

cuenta ajena, hay partes que establecen obligaciones para el autónomo en su faceta de empresario y en la coordinación con otros centros.

Concretamente, el artículo 3 de la ley establece que será de aplicación “tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente Ley o en sus normas de desarrollo. Ello sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones específicas que se establecen para fabricantes, importadores y suministradores, y de los derechos y obligaciones que puedan derivarse para los trabajadores autónomos. Igualmente serán aplicables a las sociedades cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea de aplicación, en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de un trabajo personal, con las peculiaridades derivadas de su normativa específica”.

Cuando en la presente Ley se hace referencia a trabajadores y empresarios, se entenderán también comprendidos en estos términos, respectivamente, de una parte, el personal con relación de carácter administrativo o estatutario y la Administración pública para la que presta servicios, en los términos expresados en la disposición adicional tercera de esta Ley, y, de otra, los socios de las cooperativas a que se refiere el párrafo anterior y las sociedades cooperativas para las que prestan sus servicios.

También en su Capítulo V encontramos referencias al trabajo autónomo, al hablar de la consulta y la participación de los trabajadores.

2.1.2.- Real Decreto 171/2004.- Afecta especialmente a las personas trabajadoras autónomas que no tienen empleados a su cargo. En este texto hay que destacar la Coordinación de Actividades Empresariales (CAE), que es el procedimiento que sirve para prevenir los riesgos laborales en los centros de trabajo donde coinciden varias empresas o autónomos y autónomas. Por eso, es importante que todo el personal esté informado de los riesgos que una actividad puede ocasionar, así como de las medidas preventivas que se deben adoptar para evitarlos.

El intercambio de información entre todas las partes concurrentes se debe producir:

- Antes del inicio de las actividades
- Cuando se produzca cualquier cambio que pueda generar nuevos riesgos
- Cuando se produzca una situación de emergencia.

Es obligatorio que esta información sea por escrito cuando se trate de riesgos graves o muy graves. No obstante, es una buena práctica tener esta constancia documental.

2.1.3.- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA).- El Capítulo II se refiere al régimen profesional común para las y los trabajadores autónomos y establece un catálogo de derechos y deberes, así como las normas en materia de prevención de riesgos laborales, protección de menores y las garantías económicas.

Otro precepto exclusivo en esta materia es la Disposición adicional duodécima de esta ley, que regula la participación de trabajadores autónomos en programas de formación e información de prevención de riesgos laborales.

2.1.4.- Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.- Aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido, incluye claramente a las y los trabajadores por cuenta propia entre los sujetos responsables de las infracciones que recoge.

Su artículo 5.2. menciona la parcela que nos ocupa, al indicar que “son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad conforme a esta ley”.

2.1.5.- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.- Es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión 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. Para ello establecerá la cooperación necesaria con los órganos de las Comunidades Autónomas con competencias en esta materia. Está adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social, que tiene las competencias en este ámbito a nivel del Gobierno de España.

El Instituto, en cumplimiento de esta misión, tiene las siguientes funciones:

- a) Asesoramiento técnico en la elaboración de la normativa legal y en el desarrollo de la normalización, tanto a nivel nacional como internacional.
- b) Promoción y, en su caso, realización de actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales, con la adecuada coordinación y colaboración, en su caso, con los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus funciones en esta materia.
- c) Apoyo técnico y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el cumplimiento de su función de vigilancia y control en el ámbito de las Administraciones públicas.
- d) Colaboración con organismos internacionales y desarrollo de programas de cooperación internacional en este ámbito, facilitando la participación de las Comunidades Autónomas.

2.1.6.- Prevención 10.- Es un servicio público gratuito de asesoramiento en prevención de riesgos laborales que permite:

- Gestionar de forma sencilla los riesgos laborales a las empresas de hasta 25 personas trabajadoras.
- Facilitar el cumplimiento en materia de coordinación de actividades empresariales e informar de sus riesgos a las personas trabajadoras autónomas.

Presta sus servicios tanto a pymes y trabajadores/as autónomos/as como a prevención para el hogar familiar. Incluye programas de interés como Evalua-t, Autopreven-t, Instruye-t o el servicio telefónico 'Stop riesgos laborales'.

2.2. Normativa Específica de Andalucía

La Comunidad Autónoma de Andalucía, haciendo uso de sus competencias, ha desarrollado un marco propio orientado a la sensibilización y el apoyo a la PRL. Básicamente, tiene tres pilares fundamentales como son la Ley 2/2006, de 16 de mayo, por la que se crea el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL), órgano gestor de la cultura

preventiva en las ocho provincias; la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, un documento estratégico que pone el foco en la digitalización, el relevo generacional en el campo y la salud mental del autónomo; y el Decreto 149/2005, que aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de los registros de centros de trabajo en Andalucía.

2.2.1.- Textos legales según fecha de vigencia.- Para conocer detenidamente las disposiciones legales e instrumentos que regulan la PRL en Andalucía, hemos preferido realizar un cronograma descendente de aprobación de instrumentos, siguiendo la web oficial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, que es la competente para estas materias. Se incluyen hipervínculos para un mejor acceso a los textos:

Año 2026

- [Instrucción de 18 de febrero de 2026](#), de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se establecen criterios sobre la constitución, composición y funcionamiento de los Comités de Investigación Interna para situaciones de acoso en la Administración de la Junta de Andalucía.

Año 2025

- [Resolución de 11 de marzo de 2025](#), de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se aprueba el nuevo formulario de solicitud de prevención e intervención en los casos de acoso laboral, sexual, y por razón de sexo u otra discriminación en la Administración de la Junta de Andalucía.

Año 2024

- [Acuerdo de 22 de octubre de 2024](#), del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2028.

Año 2023

- [Ley 5/2023, de 7 de junio](#), de la Función Pública de Andalucía.

Año 2021

- [Resolución de 6 de julio de 2021](#), de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, por la que se aprueba y ordena la publicación del Protocolo de Prevención y actuación ante situaciones de violencia externa en el trabajo, dirigida al personal funcionario y laboral del VI Convenio Colectivo, en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, sus Instituciones, Agencias Administrativas y de Régimen Especial.

Año 2020

- [Resolución de 3 de marzo de 2020](#), de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se aprueba y ordena la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 13 de febrero de 2020, por el que se actualiza el Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía.

Año 2017

- [Ley 8/2017, de 28 de diciembre](#), para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.

Año 2014

- Acuerdo de 27 de octubre de 2014 de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, por el que se aprueba el

Protocolo de prevención y actuación e los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía.

- [Ley 2/2014, de 8 de julio](#), integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía.
- [Acuerdo de 8 de abril de 2014](#), del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 3 de marzo de 2014, sobre derechos de participación y representación en materia de prevención de riesgos laborales en la Administración de la Junta de Andalucía.

Año 2012

- [Resolución de 11 de diciembre de 2012](#), de la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral, por la que se aprueba la Guía técnica para la elaboración de los planes de prevención de riesgos laborales de las Consejerías y agencias de la Administración de la Junta de Andalucía y se establecen criterios para su aplicación. [Anexo de la resolución](#) (contiene la Guía técnica para la elaboración de los planes de prevención de riesgos laborales de las Consejerías y agencias de la Administración de la Junta de Andalucía).

Año 2011

- [Decreto 304/2011, de 11 de octubre](#), por el que se regula la estructura organizativa de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía.

Año 2007

- [Ley 13/2007, de 26 de noviembre](#), de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.
- [Ley orgánica 2/2007, de 19 de marzo](#), de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

Año 2004

- [Decreto 313/2003, de 11 de noviembre](#), por el que se aprueba el Plan General para la Prevención de Riesgos Laborales en Andalucía.

Año 2003

- [Orden de 30 de junio de 2003](#) por la que se regula la organización y funcionamiento de los Centros de Prevención de Riesgos Laborales.

Año 2002

- [Decreto 99/2002, de 5 de marzo](#), por el que se adapta la relación de puestos de trabajo de la Administración General de la Junta de Andalucía, correspondiente a la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, a la creación de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.

Año 2000

- [Decreto 117/2000, de 11 de abril](#), por el que se crean los Servicios de Prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía.

Año 1998

- [Resolución de 16 de noviembre de 1998](#) por la que se establece el modelo de solicitud y de informe para el reconocimiento de pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad del personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía.

Año 1985

- [Ley 6/1985, de 28 de noviembre](#), de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía.

Año 1981

- Ley Orgánica 6/1981, de 30 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para Andalucía.

A esta cronología normativa hay que sumar los decretos y disposiciones sectoriales en materia de salud y seguridad, como las que regulan la aplicación de productos fitosanitarios o los que intentan prevenir afectaciones por altas temperaturas o golpes de calor.

2.2.2.- Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IPRL).- El IAPRL es la agencia administrativa de la Junta de Andalucía para el fomento de la cultura preventiva y la mejora de las condiciones de trabajo. Nació en el año 2006, “fruto del enfoque innovador y el espíritu de consenso con los agentes económicos y sociales, para diseñar soluciones avanzadas para las empresas del siglo XXI”, según su perfil en LinkedIn.

Entre sus servicios, se encuentran la profundización en la cultura preventiva, con la elaboración de infografías, encuentros sobre la materia, experiencias y buenas prácticas, material informativo y de sensibilización, etc.

Cuenta con diversas herramientas divulgativas:

- LAGEPYME.- en los boletines publicados por el Laboratorio - Observatorio de Gestión Preventiva en las Pymes de Andalucía se pueden encontrar, de manera trimestral, las novedades más relevantes publicadas en la literatura especializada
- LADEP.- En los boletines publicados por el Laboratorio - Observatorio de Gestión Preventiva en las Pymes de Andalucía se pueden encontrar, de manera trimestral, las novedades más relevantes publicadas en la literatura especializada
- LARPISCO.- En los boletines publicados por el Laboratorio - Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía se pueden encontrar, de manera cuatrimestral, las novedades más relevantes publicadas en la literatura especializada.

- Boletín de Actualidad Preventiva.- Recoge estadísticas sobre accidentes laborales mortales, memorias de actividades del IAPRL, información sobre campañas, subvenciones, etc.

Finalmente, diseña folletos institucionales, impulsa planes de choque contra la siniestralidad laboral o un programa educativo para ESO y FP.

3.- Incidencia de la regulación de la Unión Europea.-

La legislación en materia de seguridad y salud que emana de las instituciones europeas condiciona cada vez más las normativas estatales, por lo que resulta importante incluirla en un informe sobre PRL en Andalucía. En efecto, las directivas europeas establecen requisitos mínimos y principios fundamentales, como los principios de prevención y evaluación de riesgos, y las responsabilidades de los empleadores y los empleados. Una serie de guías europeas tiene como objetivo facilitar la aplicación de las directivas y normas de la UE adoptadas por organizaciones de normalización de todo el continente.

3.1.- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.- Su artículo 153 ha servido como base para adoptar numerosas medidas europeas en materia de salud y seguridad en el trabajo. Las directivas europeas son vinculantes y los Estados miembros deben trasponerlas a su legislación nacional.

3.2.- Normativa Marco.- Entre la maraña legal que ha dictado la UE a lo largo de su existencia relacionada con la salud en el trabajo, se puede destacar la Directiva del Consejo de 12 de junio de 1989 relativa a la introducción de medidas para fomentar la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo (89/391/CEE). Considerada como la 'Directiva marco', introdujo una considerable innovación, con consideraciones como las siguientes:

- El término «ambiente de trabajo» se estableció de conformidad con el Convenio n.º 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y define un enfoque moderno que tiene en cuenta la seguridad técnica, así como la prevención general de enfermedades.
- La Directiva tiene por objeto establecer un nivel igualitario de seguridad y salud en beneficio de todos los trabajadores (las únicas excepciones son los trabajadores domésticos y determinados servicios públicos y militares).

- La Directiva obliga a los empleadores a adoptar las medidas preventivas adecuadas para que el trabajo sea más seguro y saludable.
- La Directiva introduce como elemento clave el principio de evaluación de riesgos y define sus principales elementos (por ejemplo, identificación de peligros, participación de los trabajadores, introducción de medidas adecuadas con prioridad a la eliminación del riesgo en origen, documentación y reevaluación periódica de los peligros en el lugar de trabajo).
- La nueva obligación de implementar medidas de prevención subraya implícitamente la importancia de las nuevas formas de gestión de la seguridad y la salud como parte de los procesos generales de gestión.
- La Directiva Marco debía transponerse al derecho nacional antes de finales de 1992. Las repercusiones de dicha transposición en los ordenamientos jurídicos nacionales variaron entre los Estados miembros. En algunos, la Directiva Marco tuvo importantes consecuencias jurídicas debido a la insuficiencia de la legislación nacional, mientras que en otros no fueron necesarios ajustes importantes.

En 2004, la Comisión Europea emitió una Comunicación (COM [2004] 62) sobre la aplicación práctica de las disposiciones de algunas de las directivas, a saber, 89/391/CEE (Directiva marco), 89/654/CEE (lugares de trabajo), 89/655/CEE (equipos de trabajo), 89/656/CEE (equipos de protección individual), 90/269/CEE (manipulación manual de cargas) y 90/270/CEE (equipos con pantallas de visualización). Esta Comunicación afirmaba que existían pruebas de la influencia positiva de la legislación de la UE en las normas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, tanto en lo que respecta a la legislación nacional de transposición como a la aplicación práctica en las empresas y las instituciones del sector público.

En general, el informe concluyó que la legislación de la UE había contribuido a inculcar una cultura de prevención en toda la Unión Europea, así como a racionalizar y simplificar los sistemas legislativos nacionales. Sin embargo, al mismo tiempo, el informe destacó diversas deficiencias en la aplicación de la legislación que impedían alcanzar su pleno potencial. También señaló casos en los que se habían iniciado procedimientos por infracción.

3.3.- Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027.- Anunciado en el plan de acción del pilar europeo de derechos sociales, establece las prioridades y acciones fundamentales necesarias para mejorar la salud y la seguridad de la población trabajadora, abordando los rápidos cambios en la economía, la demografía y los patrones de trabajo.

El marco estratégico adopta un enfoque tripartito, en el que participan instituciones de la UE, Estados miembros, interlocutores sociales y otras partes interesadas, y se centra en tres prioridades clave:

- Anticipar y gestionar el cambio en el contexto de las transiciones ecológica, digital y demográfica
- Mejorar la prevención de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo y esforzarse por adoptar un enfoque de «visión cero» respecto a las muertes relacionadas con el trabajo
- Incrementar la preparación para responder a las crisis sanitarias actuales y futuras.

3.4.- EU-OSHA.- La EU-OSHA es la agencia de información de la Unión Europea para la seguridad y la salud en el trabajo. Su trabajo contribuye al Marco Estratégico de la Comisión Europea en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo 2021-2027 y a otras estrategias y programas relevantes de la UE.

Los estudios prospectivos y los proyectos globales de la EU-OSHA tienen por objeto anticipar riesgos y detectar prioridades, fundamentar el desarrollo de prácticas y políticas en seguridad y salud laboral en ámbitos como la digitalización y los empleos verdes, y el estrés y los riesgos psicosociales. La EU-OSHA también proporciona recursos fáciles de usar para ayudar a los lugares de trabajo a poner en práctica la prevención, y se está elaborando una gran cantidad de directrices para ayudar a mantener a las personas trabajadoras seguras durante la pandemia, ya sean expuestas en primera línea o adaptándose al trabajo desde casa. Su participación en la Hoja de ruta sobre carcinógenos y sus campañas Trabajos saludables demuestran el compromiso de la Agencia con la promoción de una cultura de la prevención en toda Europa y fuera de ella, piedra angular de la política en materia de seguridad y salud en el trabajo de la UE.

Incluye centros de referencia nacionales en cada país, estando el de España adscrito al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Designados por los respectivos gobiernos nacionales como representantes oficiales de la EU-OSHA a nivel nacional, los centros de referencia, equivalentes por lo general a la autoridad nacional competente en materia de seguridad y salud en el trabajo, contribuyen decisivamente a la implantación de los programas de trabajo de la EU-OSHA.

3.- Diferencias entre autoempleo y empleo por cuenta ajena

Las y los trabajadores por cuenta propia deben velar por su seguridad en el desempeño de sus actividades laborales, y también por las del personal a su cargo y el entorno en el que se desenvuelvan.

En la mayoría de las ocasiones, los riesgos a que se verá expuesto serán los propios de la actividad que realiza. Un buen profesional ha de conocer dicha actividad y, por tanto, los riesgos asociados. Pero al hablar de autoempleo, se suceden los inconvenientes a la hora de conocer y afrontar la PRL para el sector.

En primer lugar, hay una diferencia palpable entre el trabajador por cuenta ajena, que está sometido a una relación jerárquica respecto al empleador que tiene la obligación de proteger a sus empleados, y el trabajador por cuenta propia, que tiene que velar por su seguridad y está obligado a cumplir las normas. Todo ello, matizado en relación a las condiciones de subcontratación y otras que complementan esta materia.

Desde esta perspectiva, el trabajador autónomo sin empleados a su cargo está obligado a la formación en PRL o a la adquisición de equipos de protección, por ejemplo, mientras que al empleado del Régimen General se le facilita por parte de la empresa que lo contrate.

Por otro lado, la evaluación de riesgos y la vigilancia de la salud no son obligatorias para el trabajador autónomo, siendo la primera preceptiva solo si hay concurrencia con otras empresas, y siendo la segunda voluntaria, salvo que lo impongan las normativas específicas en cada caso.

Otra de las dificultades importantes en el caso de las y los trabajadores autónomos es que en la mayoría de las ocasiones no hay referencias concretas al trabajo autónomo. La legislación general y las referencias en guías, estadísticas, informes o análisis de la materia se dirigen al trabajo por cuenta ajena, a las empresas de volumen considerable o a la administración.

La cuestión se complica al advertir que las obligaciones de cumplir la normativa en materia de PRL son diversas, en función de circunstancias como el número de trabajadores/as por cuenta ajena que haya contratado el trabajador/a autónomo.

No existen muchas especificidades a la hora de contemplar las peculiaridades del autoempleo, por lo que deberemos hacer una disección de la literatura jurídica y técnica para extraer indicaciones y conclusiones que sean útiles a las personas trabajadores autónomas de Andalucía.

La Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, ya mencionada, recoge varios preceptos exclusivamente dirigidos a la PRL de las y los trabajadores autónomos.

En su artículo 5, establece el deber del autónomo de cumplir con las obligaciones de seguridad y salud. Concretamente, dice que son deberes profesionales básicos de los trabajadores autónomos “cumplir con las obligaciones derivadas de los contratos por ellos celebrados, a tenor de los mismos, y con las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, a los usos y a la ley; cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y salud laborales que la ley o los contratos que tengan suscritos les impongan, así como seguir las normas de carácter colectivo derivadas del lugar de prestación de servicios; afiliarse, comunicar las altas y bajas y cotizar al régimen de la Seguridad Social en los términos previstos en la legislación correspondiente; cumplir con las obligaciones fiscales y tributarias establecidas legalmente; cumplir con cualesquiera otras obligaciones derivadas de la legislación aplicable; cumplir con las normas deontológicas aplicables a la profesión”.

Y en su artículo 8 habla del derecho a la integridad física y a la protección frente a riesgos, en el sentido de que “cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores autónomos y trabajadores de otra u otras empresas, así como cuando los trabajadores autónomos

ejecuten su actividad profesional en los locales o centros de trabajo de las empresas para las que presten servicios, serán de aplicación para todos ellos los deberes de cooperación, información e instrucción previstos en los apartados 1 y 2 del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales”.

También indica en el 8.5 que “cuando los trabajadores autónomos deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias o útiles proporcionados por la empresa para la que ejecutan su actividad profesional, pero no realicen esa actividad en el centro de trabajo de tal empresa, ésta asumirá las obligaciones consignadas en el último párrafo del artículo 41.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales”.

Finalmente, establece que “el trabajador autónomo tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud”, y que “las disposiciones contenidas en el presente artículo se aplicarán sin perjuicio de las obligaciones legales establecidas para los trabajadores autónomos con asalariados a su cargo en su condición de empresarios”.

Pero, además de su articulado, incluye una Disposición adicional, la duodécima, que recoge la participación de trabajadores autónomos en programas de formación e información de prevención de riesgos laborales. Establece que “con la finalidad de reducir la siniestralidad y evitar la aparición de enfermedades profesionales en los respectivos sectores, las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos intersectoriales y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas podrán realizar programas permanentes de información y formación correspondientes a dicho colectivo, promovidos por las Administraciones Públicas competentes en materia de prevención de riesgos laborales y de reparación de las consecuencias de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Respetando los criterios de proporcionalidad y asegurando la presencia de los distintos grupos de representación de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, las asociaciones intersectoriales de trabajadores autónomos, tanto de nivel estatal como autonómico, podrán participar, con voz y sin voto, en los grupos correspondientes creados en el seno de dicha Comisión cuando se

aborden las condiciones de trabajo de los trabajadores autónomos, en los supuestos de planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores autónomos”.

Esta regulación del LETA está claramente dirigida a las y los trabajadores por cuenta ajena. Gracias a esta regulación y a lo establecido en otras normas como la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, podemos concordar con el sentido común que debe guiar la actuación de las y los autónomos en este campo de la PRL.

Por lo general, bastará con el seguimiento de unas normas de seguridad elementales, como usar adecuadamente las máquinas, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte, etc., con los que desarrolle su actividad, anteponer medidas de protección colectiva a las medidas o equipos de protección individuales, no poner fuera de servicio y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes en máquinas y herramientas, informarse adecuadamente sobre los aspectos preventivos que giran en torno a su actividad.

Contar con una formación preventiva adecuada es fundamental, pues facilita la identificación de los riesgos y la adopción de medidas para prevenirlos.

Pero es hora ya de entrar a definir más concretamente un catálogo de derechos y regulaciones de las personas autónomas en materia de PRL, así como unas indicaciones que les afectan en cada caso.

Entre estos derechos, se encuentran:

- El titular del centro de trabajo le debe informar de los riesgos del recinto, de las medidas de prevención y del protocolo de actuación en caso de emergencia.
- Debe conocer cuáles son los riesgos producidos por el resto de empresas o autónomos concurrentes que pueden afectar a su seguridad y salud, así como qué medidas preventivas se han implantado para evitarlos.
- Puede interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere que existe un riesgo grave e inminente para su vida o para su salud.

- Si realiza trabajos de la propia actividad de la empresa que le contrata, le corresponde a ésta velar por que el trabajador autónomo cumpla con la normativa de PRL.
- Puede ser destinatario de acciones de promoción, de asesoramiento técnico, formación y otras áreas por parte de las instituciones competentes.

Y como obligaciones, pueden mencionarse, respecto a los que no tengan contratados trabajadores por cuenta ajena a su cargo y, sobre todo, si realizan su actividad en el centro de trabajo de otra empresa o en lugar ajeno:

- Informar de los riesgos que su actividad pueda ocasionar a otras empresas o trabajadoras y trabajadores autónomos, especialmente para aquellos encargos que sean compartidos. Como ejemplo, puede ponerse el del uso de material para soldadura.
- Tener en cuenta la información que le han proporcionado el resto de partes concurrentes en el centro de trabajo.
- Cumplir las instrucciones del titular de la instalación o del centro de trabajo y de la empresa que le ha contratado; también la relacionada con la maquinaria y los equipos utilizados. En este sentido, debe garantizar que todo su material cumple con la normativa vigente en esta materia, como, por ejemplo, el 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.
- Informar de cualquier situación de emergencia que pueda afectar a la seguridad y salud de las personas presentes, así como de los accidentes que pueda sufrir en el centro de trabajo.

Además, si se trata de un trabajo relacionado con una obra de construcción, debe cumplir con lo establecido en el Plan de Seguridad y Salud.

Y esto porque podría entenderse que sus obligaciones no se dirigen hacia el personal a su cargo, ya que no tiene contratado a nadie, sino hacia sí mismo y también hacia el entorno en el que desarrolla su trabajo.

Si se trata de personas trabajadoras autónomas que tienen trabajadores a cargo, las obligaciones se amplían, alcanzando prácticamente a las que afectan a una empresa importante. Así, se incluye:

- Necesidad de elaborar un Plan de PRL para establecer la estructura organizativa y las responsabilidades
- Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva, con el objetivo de identificar peligros mediante la magnitud del riesgo.
- Planificación preventiva, con medidas para eliminar o reducir los riesgos detectados
- Formación e información a los trabajadores, para asegurarse que sus empleados/as conocen los peligros de su puesto y saben utilizar los EPIs (equipos de protección individual).

Como en el caso anterior, si las personas trabajadoras autónomas están en el sector de la construcción, y dada la alta siniestralidad que presenta, tienen que adoptar medidas adicionales, como estar inscritos en el REA (Registro de Empresas Acreditadas), poseer la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC) o cumplir con el Plan de Seguridad y Salud de la obra, bajo la supervisión del Coordinador de Seguridad.

Las y los trabajadores por cuenta propia pueden concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo respecto a sí mismo.

En situaciones en las que la persona trabajadora autónoma sea subcontratado, y según normativas como la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, el autónomo ejecutará el trabajo con autonomía y responsabilidad propia y fuera del ámbito de organización y dirección de la empresa que le haya contratado; no podrá subcontratar los trabajos a él o a ella encomendados ni a otras empresas subcontratistas, ni a otros trabajadores autónomos; la empresa que le contrate vigilará que el autónomo cumple con la Ley de Subcontratación, siendo realizado este control en determinados casos por el promotor de la obra cuando el autónomo contrate directamente con él; su identidad se hará constar en el libro de subcontratación y tendrá acceso al mismo.

Otro precepto en este ámbito es el artículo 12.27.c) del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que habla de que serán infracciones graves “en el ámbito de la Ley Reguladora de la

subcontratación en el sector de la construcción, los siguientes incumplimientos del subcontratista:

c) Proceder a subcontratar con otro u otros subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin disponer de la expresa aprobación de la dirección facultativa, o permitir que en el ámbito de ejecución de su subcontrato otros subcontratistas o trabajadores autónomos incurran en el supuesto anterior y sin que concurran en este caso las circunstancias previstas en la letra c) del apartado 15 del artículo siguiente, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el mismo artículo siguiente”.

También el 12.28.b) dice que será infracción grave “permitir que, en el ámbito de ejecución de su contrato, intervengan empresas subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin disponer de la expresa aprobación de la dirección facultativa, y sin que concurran las circunstancias previstas en la letra c) del apartado 15 del artículo siguiente, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el mismo artículo siguiente”.

El artículo 13.15.b) califica como muy grave “proceder a subcontratar con otro u otros subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin que disponga de la expresa aprobación de la dirección facultativa, o permitir que en el ámbito de ejecución de su subcontrato otros subcontratistas o trabajadores autónomos incurran en el supuesto anterior y sin que concurran en este caso las circunstancias previstas en la letra c) de este apartado, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción”; y el 13.16.a), “permitir que, en el ámbito de ejecución de su contrato, intervengan subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin que se disponga de la expresa aprobación de la dirección facultativa, y sin que concurran las circunstancias previstas en la letra c) del apartado anterior, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción”.

Esta ley incluye otras sanciones por infracciones de diversos agentes que intervienen en el proceso de PRL, por lo que deberán tenerse en cuenta a la hora de valorar las responsabilidades de las personas trabajadoras autónomas.

Precisamente en este orden del régimen sancionador, se aprecia otra de las diferencias con el trabajo por cuenta ajena, ya que estos trabajadores no son sancionados, sino que lo son las empresas que los contratan por parte de la Inspección de Trabajo. El trabajador de alta en el RETA, por el contrario, se enfrenta a los regímenes sancionadores mencionados y a responsabilidades administrativa (con multas de la Inspección si incumple normas de seguridad en obras o centros ajenos), responsabilidades civiles (indemnizaciones por daños a terceros en el ejercicio de su actividad) o recargos de prestaciones (ya que, en caso de accidente, si se demuestra falta de medidas, el autónomo puede perder parte de sus prestaciones de la Seguridad Social).

Finalmente, en este apartado habría que recordar los efectos que provoca la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) para las y los trabajadores autónomos, ya apuntados anteriormente.

Otra particularidad que es necesaria indicar es el tratamiento de los TRADES. El Estatuto del Trabajador Autónomo define la figura de TRADE (Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes) como “aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 % de sus ingresos por rendimientos de trabajo”. Para ello debe cumplir, además, una serie de condiciones, como:

- No tener a su cargo personal contratado por cuenta ajena, ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros
- Ejecutar su actividad de forma que se diferencie de la que realizan las trabajadoras y trabajadores que prestan sus servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral para el cliente
- Tener infraestructura y materiales propios
- Tener criterios organizativos propios
- Asumir el riesgo de la actividad

De esta última característica se deriva, concretamente, el régimen especial que presenta en torno a la PRL. Así lo indica el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

Cuando el/la TRADE desarrolle su actividad en el centro de trabajo de una empresa, ambas partes tendrán el deber de:

- Cooperación: Se deben establecer los medios de coordinación necesarios para la prevención de riesgos laborales.
- Instrucciones: La empresa contratante debe dar al TRADE instrucciones adecuadas en relación a los riesgos, que han de ser cumplidas por el/la TRADE.
- Información: Empresa y TRADE deben facilitarse información mutua previa al inicio de la actividad sobre:
 - los riesgos presentes en el centro de trabajo y los derivados de su actividad.
 - las medidas de protección y prevención de esos riesgos.
 - las medidas de emergencia que se deben adoptar.

La empresa debe informarte sobre los riesgos del centro de trabajo, las medidas de emergencia, y las medidas de protección y prevención. La situación del colectivo de TRADES es contradictoria. Por un lado, como no tienen personal contratado a su cargo, la Ley de Prevención no sería íntegramente de aplicación a TRADES. Sin embargo, para que la empresa contratante pueda cumplir con sus obligaciones en materia de prevención, ésta puede requerirle determinada información y documentación, como:

- Evaluación de riesgos del trabajo que realiza.
- Acreditación de que ha recibido formación para ese puesto.
- Valoración de “Apto/a” tras un reconocimiento médico.
- Documento que acredite el cumplimiento de las obligaciones en materia de coordinación con la empresa contratante. En caso de que la empresa

contratante solicite al TRADE alguno de los puntos anteriores, es necesario que éste contacte con un Servicio de Prevención.

Según el artículo 41 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando los/las TRADES deban utilizar máquinas, equipos, productos... proporcionados por la empresa contratante, se pueden dar dos situaciones:

- que el trabajo se desarrolle en el centro de la empresa contratante
- que el trabajo se realice fuera del centro de la empresa contratante.

En este último caso, la empresa actúa como suministrador, y por ello deberá:

- asegurar que los productos, equipos y máquinas no constituyen una fuente de peligro para el/la TRADE.
- proporcionar información sobre utilización, medidas preventivas y riesgos que conlleva el uso de productos, máquinas...
- dar información sobre los equipos de protección para los trabajadores y trabajadoras: el riesgo al que van dirigidos, el nivel de protección y la forma correcta de uso y mantenimiento.

4. Riesgos específicos en el autoempleo andaluz en varios sectores

La economía andaluza es diversa y está compuesta por múltiples sectores productivos. También las y los trabajadores autónomos participan de esta diversidad, planteando múltiples casuísticas que hacen variar los planteamientos en materia de salud y PRL. En resumen, los riesgos no son genéricos, sino que depende de la actividad que se desarrolle.

4.1.- Agricultura.- Por ello, hay sectores que presentan una alta siniestralidad y otros con menor índice de sucesos. Entre los primeros se encuentra el agroganadero. En territorios como el de Jaén o Almería, con una alta densidad de actividad agrícola, se dan muchos casos de accidentes provocados por vuelco de maquinaria (los tractores, por ejemplo, son una de las principales causas de muerte en el campo andaluz, por lo que las personas trabajadoras autónomas deben asegurarse que sus equipos

cuentan con estructuras de protección en caso de vuelco y otros elementos como cinturón de seguridad), la exposición a agentes químicos (el uso de materiales fitosanitarios requiere de acreditación y formación como el que proporciona el carné de aplicador) o el estrés térmico. En efecto, Andalucía sufre temperaturas muy altas en muchos momentos del año, que conllevan riesgos muy ciertos de falta de hidratación o de golpes de calor, especialmente en actividades agrícolas o ganaderas. Por ello, en momentos de especial relevancia como las campañas de recogida del olivar o los frutos rojos, es imprescindible autogestionar bien los descansos y beber para evitar estos riesgos.

Estos peligros han motivado la redacción de normas específicas de protección, como el Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo; Real Decreto 1311/2012, de 14 de septiembre, por el que se establece el marco de actuación para conseguir un uso sostenible de los productos fitosanitarios; Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, por el que se adoptan medidas, entre otras, para responder a la sequía, el agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas; el Real Decreto 285/2021, de 20 de abril, por el que se establecen las condiciones de almacenamiento, comercialización, importación o exportación, control oficial y autorización de ensayos con productos fitosanitarios, modificado por el Real Decreto 1311/2012, de 14 de septiembre, por el que se establece el marco de actuación para conseguir un uso sostenible de los productos fitosanitarios; o, ya en Andalucía, el Decreto 96/2016, de 3 de mayo, por el que se regula la prevención y lucha contra plagas, el uso sostenible de productos fitosanitarios, la inspección de equipos para su aplicación y se crea el censo de equipos de aplicación de productos fitosanitarios.

4.2.- Construcción.- El sector de la construcción es otro de los que plantea medidas especiales. Las personas trabajadoras autónomas andaluzas están muy expuestas a fenómenos como las caídas a distinto nivel, con el riesgo principal en el uso de escaleras de mano y andamios; la silicosis o el polvo,

con especial atención al corte de materiales cerámicos o piedra natural; y otros que ponen en peligro sus vidas diariamente en el tajo.

Para evitar estos y otros riesgos, como los golpes de calor, que también afectan a este sector, las y los autónomos deben tomar precauciones, estar integrados en el Plan de Seguridad y Salud de la obra y poseer documentación como la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC). Se trata de un documento mediante el cual los trabajadores y trabajadoras del sector de la construcción, así como los Trabajadores/as Autónomos/as y Profesionales Colegiados/as pueden acreditar determinada información laboral, profesional, y en particular, la formación recibida en materia de prevención de riesgos laborales.

Es una herramienta estrechamente vinculada con la formación en materia de prevención de riesgos laborales que deben poseer todos los profesionales del sector de la construcción.

En Andalucía puede obtenerse a través de la Fundación Laboral de la Construcción, una entidad fundada en 1992 para “facilitar a empresas y trabajadores/as los recursos que hagan posible un sector más profesional, seguro, capacitado y con futuro”.

Éste es el fin por el que se unieron la Confederación Nacional de la Construcción (CNC), CCOO del Hábitat y la Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT (UGT FICA), formando esta entidad paritaria sin ánimo de lucro.

En su espacio web, afirman trabajar “para lograr que la prevención de riesgos laborales, la formación, el empleo, la innovación, la sostenibilidad y las nuevas tecnologías nos ayuden a seguir construyendo ese sector de progreso que todos creemos posible”.

Ofrecen 50 Centros de Formación propios, una oferta compuesta por más de 200 acciones formativas, la colaboración de más de 1.400 profesores en toda España, y la elaboración y actualización constante de más de 140 manuales propios sobre diferentes materias del sector. Están implantados en el territorio a través de 17 Consejos Territoriales distribuidos por toda España.

La Tarjeta Profesional de la Construcción tiene las siguientes funciones:

- a) Acreditar que su titular ha recibido al menos formación inicial en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y en la normativa complementaria.
- b) Acreditar la categoría profesional de su titular y su experiencia en el sector.
- c) Acreditar que su titular ha sido sometido a los reconocimientos médicos de acuerdo con lo previsto en la regulación legal.
- d) Acreditar la formación de todo tipo recibida por su titular.
- e) Facilitar el acceso de su titular a los servicios de la Fundación Laboral de la Construcción

4.3.- Riesgos psicosociales.- En los últimos años se han disparado los casos de riesgos laborales en sectores innovadores, como el de servicios y otros de reciente aparición como los nómadas digitales. Se revelan así una serie de sucesos que tienen que ver con riesgos psicosociales, con lo que fenómenos como el burnout, el aislamiento o el tecnoestrés, se suman a los ya más habituales como los ergonómicos o los trastornos musculoesqueléticos.

Los trabajadores autónomos enfrentan altos riesgos psicosociales debido fundamentalmente a la autoexigencia, la inestabilidad económica y la falta de desconexión. La Psicología del trabajo, desde la perspectiva de la prevención de los riesgos laborales, es una disciplina que aborda las condiciones de trabajo psicosociales u organizativas, también llamadas factores psicosociales.

Esas condiciones de trabajo cuando son malas, deficientes y/o adversas, bien por un diseño inadecuado o bien por un desarrollo o implantación en la organización, interaccionan con las expectativas, necesidades, capacidades y/o actitudes de los trabajadores, impactan negativamente sobre su seguridad, salud y bienestar, convirtiéndose entonces en una fuente de riesgo que es preciso gestionar. Estos llamados factores de riesgo habrá que evaluarlos e intervenir sobre ellos mediante una adecuada

planificación preventiva para eliminarlos, reducirlos y/o controlarlos. En el trabajo autónomo, esta variable de salud laboral tiene, como se ha indicado, mucha incidencia.

Según el EU-OSHA, los riesgos psicosociales surgen de una mala concepción, organización y gestión del trabajo, así como de un contexto social deficiente del trabajo, y pueden entrañar resultados psicológicos, físicos y sociales negativos. Algunos ejemplos de condiciones de trabajo que conllevan riesgos psicosociales, y que afectan a las dos condiciones de trabajadores, por cuenta propia y por cuenta ajena, son:

- cargas de trabajo excesivas;
- exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones;
- falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador;
- falta de influencia en la manera de realizar el trabajo;
- cambios organizativos mal gestionados;
- precariedad laboral;
- comunicación ineficaz;
- falta de apoyo por parte de la dirección o de los compañeros;
- acoso psicológico y sexual; y
- clientes, pacientes, alumnos, etc. difíciles.

A la hora de considerar las exigencias del empleo, es importante no confundir los factores de riesgo psicosocial, como la carga de trabajo excesiva, con condiciones en las que, aunque las tareas resulten estimulantes y a veces complejas, exista un entorno de trabajo favorable en el que los trabajadores tengan suficiente autonomía y estén bien formados y motivados para dar lo mejor de su capacidad. Un buen entorno psicosocial propicia el buen rendimiento y el desarrollo personal, así como el bienestar mental y físico de los trabajadores.

Los trabajadores experimentan estrés cuando las exigencias generales de su trabajo son excesivas y superiores a su capacidad para hacerles frente. Además de los problemas de salud mental asociados, como el agotamiento, la ansiedad, la depresión e incluso las intenciones suicidas, los trabajadores que sufren estrés prolongado pueden llegar a desarrollar graves problemas de salud física, como enfermedades cardiovasculares o trastornos musculoesqueléticos.

Para la organización, los efectos negativos incluyen un bajo rendimiento general de la empresa, un aumento del absentismo y el presentismo (trabajadores que acuden al trabajo cuando están enfermos y no pueden funcionar eficazmente, aunque esto en el trabajo autónomo está sometido, además, a la obligatoriedad de cumplir plazos y finalizar contratos comprometidos), y una mayor rotación, así como un aumento de los índices de accidentes y lesiones. Las ausencias relacionadas con la salud mental tienden a ser más largas que las derivadas de otras causas, y los factores de riesgo relacionados con el trabajo son un elemento importante que contribuye al aumento de las tasas de jubilación anticipada. Las estimaciones del coste para las empresas y la sociedad son significativas y ascienden a miles de millones de euros a escala nacional.

4.4.- Accidente ‘in itinere’.- Una variable específica del accidente laboral es el que se produce ‘in itinere’, es decir, el que sufre el trabajador/a al ir o al volver del lugar de trabajo. Según la normativa, para que se considere como tal, deben producirse requisitos diversos, entre los que se encuentran el teleológico (el fin del desplazamiento debe ser ir o volver del trabajo), topográfico (el camino utilizado para el desplazamiento debe ser el habitual y normal), mecánico (el medio de transporte utilizado debe ser el habitual y adecuado para salvar la distancia a recorrer) y cronológico (el tiempo utilizado debe ser el normal, sin interrupciones por motivos particulares que puedan romper la relación de causalidad y teniendo en cuenta la distancia a recorrer, el medio de transporte utilizado, etc.).

Sin embargo, y como nueva prueba de la desprotección que sufre el y la trabajadora autónoma en materia de riesgos laborales, hasta hace poco no se ha reconocido la posibilidad de que también las y los trabajadores por cuenta propia tengan reconocido este derecho.

Se ha reparado la injusticia mediante la publicación de la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, que ha recogido en su Título VIII, artículo 14, que “se entenderá como accidente de trabajo el sufrido al ir o al volver del lugar de la prestación de la actividad económica o profesional. A estos efectos se entenderá como lugar de la prestación el establecimiento en donde el trabajador autónomo ejerza habitualmente su actividad siempre que no coincida con su domicilio y se corresponda con el local, nave u oficina declarado como afecto a la actividad económica a efectos fiscales”.

Aun así, siguen existiendo diferencias entre trabajo por cuenta propia y por cuenta ajena, como se ha encargado de expresar la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, 2192/2025 de 23 de abril de 2025, que permite diferenciar las consideraciones y requisitos que se deben dar para entender que se ha producido un accidente ‘in itinere’ en el RETA y en el RGSS.

La resolución recuerda que los preceptos que deben aplicarse para calificar como tal un accidente de trabajo sufrido por trabajador autónomo son el 316.2 LGSS y el artículo 3.2 del RD 1273/2003 y no el artículo 156.1 LGSS que es el propio para el trabajo por cuenta ajena.

Así, explica cómo el régimen de autónomos resulta más estricto en lo que entiende por Accidente Laboral. De modo que, para considerar una lesión como accidente de trabajo, en el RGSS basta con que la lesión tenga lugar durante el tiempo y en el lugar de trabajo (constituyendo esta una presunción ‘iuris tantum’); mientras que en el RETA, además de lo anterior, se exige expresamente al trabajador la prueba de la “conexión” de la lesión con el trabajo realizado por cuenta propia y que dicha lesión sea “consecuencia directa e inmediata” de ese trabajo que determina su pertenencia al RETA.

La sentencia sirve para recordar que en el RETA no existe presunción de laboralidad, sino que es necesaria la acreditación de causalidad directa, y más si el accidente de trabajo pretendido es ‘in itinere’; que la cobertura del accidente ‘in itinere’ para los autónomos es limitada y no se hace con la misma extensión que en el Régimen General; y que resulta coherente con el clásico concepto de accidente ‘in itinere’, la exclusión de lugares como lugar de trabajo, como el del domicilio.

Así que, parece claro que para que a un trabajador autónomo que sufre lesiones mientras va a su puesto de trabajo se le califique el accidente como de trabajo, debe acreditar que sus lesiones son directamente conexas con la actividad laboral y no que vienen determinadas por hechos ajenos como ser atropellado al salir de una cafetería.

De hecho, a la luz del texto legal mencionado en la Ley 6/2017, para que este derecho pueda darse es necesario que el/la autónomo/a cumpla con algunos requisitos. Debe haber registrado un local, nave, despacho, oficina... como su lugar de trabajo. Muchos autónomos declaran su casa

como sede de su actividad laboral, especialmente desde que pueden deducirse parte de los gastos del suministro doméstico. Sin embargo, cuando la actividad se hace en el hogar, no se puede considerar accidente in itinere desplazarse entre las instalaciones del domicilio.

Esta reforma es, en todo caso, importante, no sólo porque repara una situación lesiva para el trabajo autónomo, sino porque a partir de ahora, las y los trabajadores autónomos recibirán una compensación económica mayor si el accidente se produce como consecuencia de ir o venir del trabajo que si ocurre en cualquier otro contexto; es decir, si es una contingencia profesional, tiene un tratamiento mejor que si fuera una contingencia común.

En este sentido, hay que indicar que las personas trabajadoras autónomas tienen derecho a una prestación económica del 75% de la base de cotización durante el tiempo que esté de baja, a partir del día siguiente al accidente.

Además, se tendrá derecho a los medicamentos que necesite totalmente gratis, asistencia sanitaria completa, o las sesiones de fisioterapia y rehabilitación que necesite para su curación. Finalmente, se podrá optar al reconocimiento de la prestación por incapacidad permanente, e incluso sus familiares tendrán derecho a las correspondientes pensiones de orfandad y viudedad.

5. Herramientas de Apoyo y Subvenciones en Andalucía

Abundando aún más en Andalucía, el Gobierno autonómico dispone de herramientas para ejercer sus competencias en materia de salud y PRL. Están residenciadas en la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, desde la que se despliega una serie de recursos para atender esta materia.

Según la propia Consejería, el objetivo es que la prevención no sea un coste, sino una inversión, y para ello se ofrecen una batería de servicios y de instrumentos. El más consolidado es el IAPRL, epicentro de un amplio catálogo de acciones dirigidas a empresarios, trabajadores por cuenta ajena y propia.

5.1. El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL)

Es el órgano de referencia en esta materia en Andalucía. Según su propio canal informativo, es la agencia administrativa de la Junta de Andalucía para el fomento de la cultura preventiva y la mejora de las condiciones de trabajo. Quiere configurarse como un instrumento útil al servicio de la seguridad y salud laboral, de la productividad y la calidad de vida en la Comunidad Autónoma.

Su principal filosofía se basa en que analizar y reducir el impacto de la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales en el tejido productivo contribuye de manera práctica a prevenir riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

Además, considera que la PRL “constituye una fuente de bienestar social y personal de la ciudadanía. Una fuente de competitividad y mayor productividad para las empresas”, siendo una fuente de desarrollo económico y social y de mejora de la calidad de vida de la población. Impregnar a las personas de una actitud positiva hacia la prevención de riesgos laborales es seguro y saludable, además de rentable, según el IAPRL.

Fue creado en 2006, “fruto del enfoque innovador y el espíritu de diálogo entre la Junta de Andalucía y los agentes sociales y económicos para diseñar de forma consensuada soluciones avanzadas para las empresas andaluzas del siglo XXI”. Por ello, sigue pretendiendo contar con la participación de las organizaciones sindicales y empresariales andaluzas.

5.1.1.- Ejes estratégicos

El instituto se vertebra en torno a tres ejes estratégicos con sus distintas líneas de actuación. Los tres ejes estratégicos son los siguientes: investigación científica, transferencia del conocimiento y divulgación y sensibilización social.

- Investigación

Este eje se centra en investigar cómo prevenir los riesgos laborales y alimentar un soporte científico de calidad que responda a las necesidades de los entornos laborales andaluces.

Entre las iniciativas llevadas a cabo se pueden destacar;

- o Encuestas regionales sobre condiciones de trabajo.
- o Encuestas regionales sobre gestión preventiva de las empresas.
- o Estudios y análisis científicos específicos de sectores económicos, áreas geográficas o ejes temáticos relevantes para la seguridad laboral y la salud laboral del tejido productivo andaluz.
- o Generación de una red de conocimiento mediante la colaboración con universidades y otras entidades académicas
- o Informes, boletines, guías y estudios elaborados por el Laboratorio-Observatorio de Gestión Preventiva en las Pymes (LAGEPYME)
- o Boletines Laboratorio-Observatorio de Enfermedades Profesionales de Andalucía (LADEP)
- o Boletines Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales (LARPSICO)
- o Boletines Laboratorio-Observatorio de Condiciones de Trabajo en el Sector Agrícola (LASA)
- o Informes en materia de PRL orientados a la igualdad de género desde el Laboratorio-Observatorio de Salud Laboral desde la Perspectiva de Género (LAOGEN)
- o Proyectos de investigación y estudios

- Transferencia

Con esta línea se pretende difundir de forma eficiente el conocimiento técnico y científico al ámbito empresarial andaluz para que éste pueda beneficiarse de él, aplicarlo de forma práctica y convertirlo en riqueza, en fuente de bienestar y desarrollo social.

Entre las iniciativas llevadas a cabo se pueden destacar;

- o Encuentros y jornadas provinciales de presentación de investigaciones realizadas. Elaboración de manuales.
- o Desarrollo de metodologías de intervención en las empresas.
- o Programa de formación de agentes promotores de transferencia de conocimiento.

- o Publicaciones de encuestas, guías, estudios, memorias y material de difusión
- o Talleres y eventos empresariales, como el programa 'Cuenta tu experiencia, tu experiencia cuenta' de intercambio de buenas prácticas entre empresas

- Sensibilización

Este eje se centra en mostrar los avances en seguridad y salud laboral al tejido productivo. De ahí la importancia de una tarea sostenida de sensibilización de la población activa, y de toda la ciudadanía andaluza en general.

Entre las iniciativas llevadas a cabo se pueden destacar:

- o Edición de folletos, DVDs, boletines informativos y material de sensibilización.
- o Elaboración del Plan de Choque contra la siniestralidad laboral en Andalucía
- o Impartición de cursos, charlas y eventos divulgativos, también en centros escolares de ESO y FP
- o Desarrollo de herramientas de difusión, aplicaciones informáticas y manuales de formación.
- o Impulso de campañas como la que informa contra el estrés térmico por calor
- o Cuestionarios sobre las campañas de sensibilización del IAPRL
- o Programas educativos y exposiciones en el Pabellón de Cultura de la Prevención integrado en el Parque de las Ciencias de Granada.

5.1.2.- Líneas de Actuación.- Estos tres ejes del Instituto se traducen en diversas líneas de actuación. Cada una de ellas materializa los ejes estratégicos mencionados. Entre ellas, destacan cultura preventiva, mejores condiciones laborales y mejor gestión de la prevención.

Primera línea prioritaria de trabajo: Cultura preventiva

Esta línea se centra en fomentar en los centros de trabajo una cultura de prevención es crear un marco de prácticas y actitudes que sirvan de

contexto propicio para aumentar de manera constante los márgenes de seguridad y salud laboral de las personas.

Según el IAPRL, “generar una verdadera cultura preventiva en las empresas y en la sociedad capaz de maximizar la seguridad y la salud de quienes trabajan puede comportar más tiempo que implantar medidas específicas o aisladas, pero también es más eficaz, más sostenible y a la larga más económico”.

Segunda línea prioritaria de trabajo: análisis y mejora de las condiciones de trabajo

Desde esta segunda línea se sigue una metodología objetiva, funcional y adaptada a las peculiaridades del tejido productivo andaluz, más un equipo de personas investigadoras propio y con visión son las dos bases sobre las que el Instituto examina y ayuda a minimizar los riesgos de seguridad y salud en el entorno laboral. El Instituto despliega una intensa actividad de análisis cuantitativo y cualitativo de las condiciones de trabajo en las empresas andaluzas, y dedica notables esfuerzos a extraer conclusiones prácticas y directamente aplicables para alcanzar resultados tangibles que mejoren de forma real el bienestar laboral.

Tercera línea prioritaria de trabajo: acompañamiento a las empresas en su gestión de la prevención

El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales ayuda a empresarios/as y prevencionistas a mejorar y modernizar sus mecanismos internos de revisión y mejora de las condiciones y riesgos en los puestos de trabajo. El trabajo del Instituto se focaliza de manera especial en pymes, microempresas, autónomos/as, y organizaciones que operan en sectores de particular incidencia o relevancia para la prevención de riesgos laborales, sirviendo también de referencia para las grandes empresas, las organizaciones y entidades del tercer sector no lucrativo, o las propias Administraciones Públicas de Andalucía.

Esta última acción es la que más se podría encuadrar en el ámbito del trabajo autónomo, ya que tiene en cuenta de forma relevante a las personas trabajadoras por cuenta propia, aunque nuestra Organización echa en falta una mayor horizontalidad hacia el autoempleo en todas las líneas de actuación del IAPRL.

Por tanto, este Instituto es el órgano de referencia en Andalucía, con funciones que van desde el plano científico, de investigación, hasta el técnico. Sus finalidades son muy completas para las personas trabajadoras autónomas, ya que llega a proporcionar servicios como asesoramiento técnico (consultas sobre cómo legalizar la situación preventiva), Laboratorio-Observatorio de Enfermedades Profesionales (LADEP) (mediante el que se analizan patologías derivadas del trabajo autónomo en la región) o guías sectoriales, que son publicaciones gratuitas específicas para el comercio, la hostelería o el campo andaluz.

5.2. Líneas de Subvención (Incentivos PYME/Autónomo)

Para que las personas trabajadoras autónomas puedan hacer frente a estas acciones necesarias para la salud en el trabajo, y también para que, tal como pretende el IAPRL, la prevención no se convierta en un coste, sino en una inversión, la administración autonómica convoca una serie de incentivos de calendarización anual, de la que ofrecemos un resumen de su última edición.

Subvenciones dirigidas a PYMEs para para el desarrollo de proyectos de PRL:

Con fecha 18 de junio de 2025 se publicó la [Resolución de 11 de junio de 2025](#) y [Extracto](#), de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se convocaron para el año 2025 subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, a microempresas, pequeñas y medianas empresas, para el desarrollo de proyectos de prevención de riesgos laborales en la Comunidad Autónoma de Andalucía, con sujeción a las bases reguladoras establecidas en la Orden de 12 de mayo de 2021.

Esta convocatoria contempla dos líneas de ayudas:

Línea 1. Subvenciones a PYME para el fomento de las inversiones en prevención de riesgos laborales

Con ayudas de 1.500 a 15.000 euros, esta línea financia inversiones para sustitución y adaptación de maquinaria y equipos de trabajo, instalaciones

específicas de control de contaminantes y adquisición de sistemas de prevención para el trabajo en altura, entre otras.

Línea 2. Subvenciones a PYME para el fomento de actividades de mejora de la integración de la prevención de riesgos laborales

Con incentivos de 1.200 a 12.000 euros, se apoyan iniciativas que integren la prevención en las empresas, mejoren el cumplimiento normativo y fomenten proyectos innovadores y buenas prácticas. Entre ellos se incluyen: implantación de modalidades preventivas con recursos propios, estudios ergonómicos y psicosociales, proyectos de I+D+i para mejorar las condiciones de trabajo, diagnósticos de riesgos emergentes y la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud laboral, entre otros.

La convocatoria para el año 2025, que se tramita en la modalidad de concesión en régimen de concurrencia competitiva, están destinadas a las PYME que, habiendo tenido en el año anterior una plantilla media de personas trabajadoras por cuenta ajena superior a una, realicen proyectos e inversiones en materia de prevención de riesgos laborales en centros de trabajo radicados en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Esta nueva convocatoria de ayudas, se dirige a las PYME que, cumpliendo los requisitos anteriores, desarrollen alguna de las actividades económicas (según la [clasificación del CNAE – 2009](#))

Los beneficiarios deben cumplir además los siguientes requisitos, desde la fecha de inicio del plazo de presentación de solicitudes de la convocatoria, y deben mantenerse hasta la fecha de la completa justificación de la subvención concedida:

* Ejercer su actividad económica en Andalucía, y realizar alguna de las actividades y/o proyectos de mejora de prevención de riesgos laborales, que repercuta en centros de trabajo radicados en la Comunidad Autónoma.

* Tener la consideración de PYME, conforme a la definición que en cada momento establezca la Unión Europea. Actualmente, han de considerarse como tales, aquellas que cumplan los requisitos establecidos en el Anexo I del [Reglamento \(UE\) Nº 651/2014 de la Comisión, de 17 de junio de 2014](#), por el que se declaran determinadas categorías de ayudas compatibles con el mercado interior en aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado.

* Que el número medio anual de personas trabajadoras empleadas por la entidad solicitante en situación de alta en el Sistema de la Seguridad Social en el código de cuenta de cotización correspondiente al centro de trabajo destinatario de la actividad o proyecto a subvencionar sea igual o superior a uno.

* Que la entidad solicitante no se encuentra en ninguna de las circunstancias que impiden obtener la condición de persona o entidad beneficiaria de una subvención. Estas circunstancias son las de general aplicación a cualquier persona o entidad que solicite una subvención.

* Que la entidad solicitante no haya recibido durante los tres últimos ejercicios fiscales ayudas de cualquier naturaleza o forma y finalidad, que tengan la consideración de minimis, y que en concurrencia con la subvención solicitada en la presente convocatoria, hagan que se supere el límite máximo aplicable a su actividad económica

El plazo de solicitud de estas ayudas se prolongó desde el 19 de junio hasta el 18 de julio de 2025, ambos inclusive, por lo que el plazo está cerrado para esta convocatoria, debiendo esperar los interesados a la próxima.

Normativa

[Resolución de 11 de junio de 2025](#), de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se convocan para el año 2025 subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, a microempresas, pequeñas y medianas empresas, para el desarrollo de proyectos de prevención de riesgos laborales en la Comunidad Autónoma de Andalucía,

con sujeción a las bases reguladoras establecidas en la Orden de 12 de mayo de 2021

Extracto de la Resolución de 11 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se convocan para el año 2025 subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, a microempresas, pequeñas y medianas empresas, para el desarrollo de proyectos de prevención de riesgos laborales en la Comunidad Autónoma de Andalucía, con sujeción a las bases reguladoras establecidas en la Orden de 12 de mayo de 2021

Resolución de 5 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se modifica la Resolución de 23 de abril de 2025, por la que se modifica parcialmente la distribución de créditos y se reajustan las anualidades establecidas por la Resolución de 24 de mayo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se convocan para el año 2024 subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, a microempresas, pequeñas y medianas empresas, para el desarrollo de proyectos de prevención de riesgos laborales en la Comunidad Autónoma de Andalucía, con sujeción a las bases reguladoras establecidas en la Orden de 12 de mayo de 2021

5.3.- Centros de Prevención de Riesgos Laborales en Andalucía.-

Para el cumplimiento de sus fines, el IAPRL ha establecido una red de infraestructuras y centros que se distribuyen por todo el territorio, ubicados en las capitales de provincia andaluzas.

Los centros o servicios de prevención de riesgos laborales (PRL) son equipos especializados, de carácter técnico y sanitario, cuya misión es cuidar la salud y la seguridad de las personas trabajadoras. Su labor consiste en identificar y evaluar los riesgos en el entorno laboral, asesorar a las empresas, diseñar y poner en marcha medidas preventivas, y realizar el seguimiento de la salud laboral. Todo ello contribuye a reducir accidentes y prevenir enfermedades profesionales. Su distribución y estructura es la siguiente:

- Línea de PRL: Teléfono: 955 063 910

Correo electrónico: lineaprl.ceeta@juntadeandalucia.es

- Centro de PRL de Almería

Dirección: Calle María Casares, 26. 04007 - Almería

Teléfono: 950 880 236

- Centro de PRL de Cádiz

Dirección: Calle Barbate, esquina San Mateo. 11012 - Cádiz

Teléfono: 956 907 031 - 600 168 042

- Centro de PRL de Córdoba

Dirección: Avenida de Chinales, parcela 26. 14007 - Córdoba

Teléfono: 957 015 800

- Centro de PRL de Granada

Dirección: Camino del Jueves, 110. Armilla. 18100 - Granada

Teléfono: 958 011 350

- Centro de PRL de Huelva

Dirección: Ctra. Sevilla-Huelva, km. 636. Apdo. Correos 1041. 21007

Teléfono: 959 992 013 - 600 158 550

- Centro de PRL de Jaén

Dirección: Avda. Antonio Pascual Acosta, 1. 23009 - Jaén

Teléfono: 953 313 426

- Centro de PRL de Málaga

Dirección: Avenida Juan XXIII, 82 (Ronda Interior). 29006 - Málaga

Teléfono: 951 039 430 (cuestiones relacionadas con el Área de Vigilancia de la Salud) - 951 039 417 (resto de cuestiones)

- Centro de PRL de Sevilla

Dirección: Calle Carabela La Niña, 16. 41007 - Sevilla

Teléfono: 955 066 500

5.4.- Sistema de guardias localizadas para la intervención inmediata en accidentes laborales

El Decreto 54/2026, de 11 de marzo regula un sistema de guardias localizadas para el personal técnico de los Centros de Prevención de Riesgos Laborales en Andalucía, con el objetivo de actuar de forma inmediata ante los accidentes de trabajo que así lo requieran.

Su objetivo es garantizar que haya personal disponible en cualquier momento (también fuera del horario laboral) para desplazarse al lugar del accidente e investigarlo in situ, especialmente en accidentes mortales o de especial relevancia.

El sistema funciona organizando guardias semanales localizadas en cada centro. El personal técnico debe estar disponible para ser activado cuando ocurra un accidente. La intervención se realiza en coordinación con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Las guardias son obligatorias para determinados puestos técnicos. Se programan con antelación (trimestralmente) y de forma equilibrada. Se establecen límites y criterios para su asignación.

El decreto fija retribuciones específicas por disponibilidad y activación. Se prevé formación especializada para el personal que participe en las guardias.

El sistema tiene establecidas evaluaciones periódicamente mediante informes y seguimiento institucional para mejorar su eficacia.

6. Conclusiones y propuestas

El presente trabajo pretende ofrecer datos, resúmenes e información sobre la situación de la PRL en Andalucía, especialmente para las personas trabajadoras autónomas.

De lo expuesto, pueden deducirse una serie de conclusiones que deben formar parte del día a día de las instituciones implicadas, con el objetivo de mejorar la situación de este ámbito, tan importante para la vida de las microempresas formadas por trabajadores y trabajadoras autónomas.

En primer lugar, hay que incidir en que la normativa, las actuaciones y los planteamientos no se adaptan, en muchas ocasiones, a la casuística y los pormenores del trabajo autónomo.

Su exclusión o escasa atención por parte de preceptos legales, su poca presencia en estrategias o incluso en ayudas y convocatorias es un decepcionante reflejo de un olvido que cuesta dinero y a veces también vidas.

El ejemplo de que las subvenciones de 2025 por parte de la Junta de Andalucía recogiese como beneficiarios a pymes que tuvieran uno o más trabajadores inscritos en el Régimen General de la Seguridad Social, ya demuestra el desconocimiento de una realidad palpable para el autoempleo andaluz, y es que la mayoría de los trabajadores/as autónomos/as no tienen ningún empleado a su cargo.

Esta falta de consideración puede motivar desafección y desinterés, cuando no una exclusión del sistema imperdonable que debe ser subsanada lo antes posible.

Además, se aprecia un interés en las administraciones por regular, atender y desarrollar muchos de los aspectos que rodean a la PRL, aunque en muchas ocasiones faltan recursos económicos para llevar a cabo todas las garantías exigidas.

En efecto, como en tantas parcelas, la insuficiencia presupuestaria motiva que las personas trabajadoras autónomas no puedan contar con las herramientas necesarias para su seguridad en el trabajo. Hay parcelas que

pueden abarcarse, como la elaboración de estudios o de campañas, pero otras quedan algo desasistidas.

Al IAPRL le quedan, a pesar de su trayectoria y sus buenas intenciones, algunos aspectos en los que ha de redoblar esfuerzos.

La sensación de que la PRL es un trámite documental más, una cuestión burocrática que molesta y causa pérdidas de tiempo, ha de erradicarse del imaginario del trabajador/a autónomo/a en nuestra Comunidad.

La cultura preventiva debe quedar afianzada en el subconsciente de cada autónomo y autónoma, además de estar imbricada en toda la sociedad. La labor sensibilizadora es, en este caso, fundamental y nunca es suficiente.

Nos parece acertado plantear la PRL como una inversión, y no como un gasto. Esta concienciación debe quedar implantada en los procesos operativos y productivos de nuestros/as autónomos/as. Incluso su calificación como algo rentable, como algo que es necesario implementar en nuestros trabajos, además de salvar vidas.

El auge de nuevas formas de trabajo, a distancia, el teletrabajo o los nómadas digitales deben mover a las instituciones a adaptarse a los tiempos. Los riesgos psicosociales son ya imprescindibles de afrontar por parte de todos, aportando nuevas fórmulas para su valoración y corrección.

Son necesarias nuevas legislaciones que modernicen las ya caducas y recojan acertadamente conceptos como el estrés, las frustraciones, las enfermedades ergonómicas, etc.

Un ejemplo claro es la amplia cantidad de trabajadores/as autónomos/as que han trasladado su oficina al domicilio familiar sin haber adaptado el mobiliario y herramientas laborales, con lo que se pueden generar infinidad de problemas cervicales a medio plazo.

La prevención debe extenderse con fuerza y fortaleza a sectores donde apenas existen normas y recomendaciones, como es el comercio, máximo cuando se trata de uno de los que mayor número de trabajadores por cuenta propia concentra en Andalucía.

Por tanto, se debe abordar una simplificación administrativa que mejore la gestión y facilite la adopción de medidas. Uno de los ejemplos puede ser el servicio 'Prevención 10', que ofrece el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, del que ya mencionamos algunas claves en el apartado referido a la normativa. Esta herramienta permite que el autónomo pueda hacerse una idea de sus necesidades sin tener que ser un experto legal, mediante simulaciones y evaluaciones en función de la información que aporte en un cuestionario.

También pueden proponerse incentivos fiscales, como deducciones en el IRPF si se realizan inversiones en material, EPIs o maquinarias con mejores sistemas de protección.

La formación seguirá siendo un elemento constante para aplicar y proporcionar a todas las personas trabajadoras por cuenta propia que sea posible, acercando su formulación, duración y materias. Para ello, sería interesante aplicar las nuevas tecnologías o programas descentralizados para que lleguen a todos los rincones de Andalucía.

El concepto rural es otro de los factores que deben tenerse en cuenta en opinión de Unión UATAE Andalucía. El reto demográfico necesita una atención especial al medio rural andaluz, en el que desarrollan su actividad miles de trabajadores autónomos. La relación de muchos de estos trabajadores con procesos agrícolas o ganaderos acrecienta la posibilidad de riesgos que deben ser combatidos con información, formación y recursos.

En definitiva, un debate que no puede concluir y que necesita de una continua alimentación para ejecutar proyectos que mejoren la salud laboral de las personas trabajadoras autónomas en Andalucía. Nuestra Organización estará siempre a disposición de las instituciones, de las entidades y de nuestros/as asociados/as para ayudarles en este empeño necesario y colectivo.

7.- Anexo Glosario.-

Como colofón a este informe, nos ha parecido oportuno hacer hincapié en algunos términos que suelen aparecer en los procesos preventivos o de respuesta a un suceso relacionado con la salud laboral.

Los hemos sintetizado en este decálogo que todo trabajador autónomo andaluz debe dominar.

1. Accidente de Trabajo (AT): Toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta propia. Incluye el accidente 'in itinere' (en el trayecto) siempre que se cumplan los requisitos de la Seguridad Social.
2. Actividad Preventiva: Conjunto de pasos o medidas adoptadas en todas las fases de la actividad para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.
3. Coordinación de Actividades Empresariales (CAE): Procedimiento obligatorio cuando trabajadores de dos o más empresas (o autónomos) coinciden en un mismo centro de trabajo para evitar riesgos cruzados.
4. EPI (Equipo de Protección Individual): Cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos (ej. casco, guantes, botas de seguridad).
5. Enfermedad Profesional (EP): Aquella contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta propia en las actividades que se especifiquen en el cuadro de enfermedades profesionales (RD 1299/2006).
6. Evaluación de Riesgos: Proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el autónomo tome una decisión sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas.
7. Incidente Laboral: Suceso acaecido en el curso del trabajo que tuvo el potencial de ser un accidente, pero en el que no hubo lesiones (coloquialmente llamado "susto").
8. PVD (Pantallas de Visualización de Datos): Cualquier pantalla alfanumérica o gráfica, habitualmente monitor de ordenador, cuyo uso prolongado genera riesgos ergonómicos y visuales.
9. Riesgo Laboral Grave e Inminente: Aquel que resulta probable que se materialice en un futuro próximo y pueda suponer un daño grave para la salud.



10. Vigilancia de la Salud: Seguimiento médico periódico (reconocimientos) para verificar que las condiciones de trabajo no están afectando negativamente al organismo del trabajador.

Andalucía, diciembre de 2025

Unión UATAE Andalucía.