

ESTUDIOS DE TENDENCIAS

SERVICIOS DE
PREVENCIÓN AJENOS



fundae.es





Índice

1.	Introducción.....	3
2.	Caracterización del sector.....	4
2.1.	Ámbito funcional de las empresas de servicios de prevención ajenos.....	4
	Normativa de aplicación.....	5
	Requisitos generales de los SPA (artículo 17 RPRL).....	6
	Acreditación de los SPA.....	6
	Recursos materiales y humanos.....	8
	Garantía.....	8
2.2.	Subsectores vinculados al sector de los servicios de prevención ajenos.....	9
2.3.	Procesos de las empresas de servicios de prevención ajenos.....	11
	Procesos estratégicos.....	11
	Procesos operativos.....	13
	Procesos de apoyo o auxiliares.....	18
2.4.	Definición de las ocupaciones del sector.....	19
	Sistema de clasificación profesional definido en el Convenio.....	19
	Definición de las ocupaciones del sector según CNO-11.....	20
	Relación de ocupaciones que refiere la CPS de Servicios de Prevención Ajenos facilitada por FUNDAE.....	21
3.	Dimensionamiento del sector.....	24
3.1.	Volumen de empresas.....	25
3.2.	Datos económicos.....	35
	Ingresos y gastos.....	35
	Inversiones.....	50
	Agregados económicos.....	52
3.3.	Personal.....	66
	Volumen de personal.....	66
	Afiliados a la Seguridad Social.....	72
	Contratos y desempleo.....	73
3.4.	Formación.....	80
	Demanda de formación (formación programada por las empresas).....	80
	Oferta de Formación (Formación subvencionada).....	88
4.	Tendencias del sector.....	94



4.1.	Evolución general del sector	94
	Proyección de la evolución de los principales indicadores.....	97
4.2.	Factores que determinan la evolución y tendencias del sector	99
	Entorno normativo	99
	Impacto de la transformación digital	105
	Globalización.....	113
	Factores sociodemográficos.....	113
	Factores medioambientales	114
4.3.	Impacto en los procesos	115
4.4.	Impacto en las ocupaciones.....	116
	Impactos transversales.....	116
	Ocupaciones emergentes o demandadas	118
5.	Anexo	120
	5.1. Nota metodológica.....	120
	5.2. Fuentes estadísticas	120
	5.3. Bibliografía	122
	5.4. Normativa	122
6.	Índices de gráficas, tablas y figuras	125
	6.1. Índice de gráficas	125
	6.2. Índice de tablas	130



1. Introducción

El sector de los Servicios de Prevención Ajenos (en adelante SPA) ha evolucionado en los últimos años asociado al conjunto de la economía española. El sector fuertemente determinado por las normas sobre prevención de riesgos laborales, y las obligaciones que genera a las empresas que mantienen empleados, ha ido creciendo a la vez que crece la actividad económica en España.

Este estudio tiene como objetivo ofrecer una visión sobre la evolución y tendencias de este sector, abarcando los subsectores que lo componen, los procesos productivos, las empresas implicadas, así como los factores que influirán en su desarrollo futuro. El estudio, aborda una aproximación doble al sector. De un lado, a partir de datos estadísticos referidos a las actividades económicas que se entienden representativas en el sector. De otro a partir de información proveniente del registro de empresas acreditadas como SPA en el SERPA, y datos de los balances que han presentado al Registro Mercantil, recogidos en el Sistema Administrativo de Balances Ibéricos (SABI). Esta visión ha sido completada con otras fuentes secundarias y la opinión de personas expertas del sector.

El estudio se estructura en los siguientes capítulos:

- **Introducción**, constituida por este primer capítulo.
- **Caracterización del sector**, en la que se presenta una descripción detallada del ámbito funcional de las empresas que integran el sector. Además, se delimita el alcance de las actividades económicas analizadas en el informe y se traza un mapa de procesos de las empresas. También se ofrece una definición de las ocupaciones más relevantes dentro de este sector.
- **Dimensionamiento del sector**, en el que se aborda un análisis cuantitativo, basado en fuentes secundarias, sobre el volumen de empresas, sus ingresos, gastos e inversiones, así como los principales agregados económicos. También se incorporan datos sobre el volumen de personal, afiliados a la seguridad social, número de contratos y altas de demandas de empleo. Igualmente, se analizan aspectos como la formación de los trabajadores.
- **Tendencias del sector**, en el que se recoge las principales tendencias que afectan a los SPA en España. Este análisis incluye previsiones sobre la evolución de los principales indicadores, y factores que determinan la actividad económica, para mostrar sus efectos en los procesos y las ocupaciones.



2. Caracterización del sector

2.1. Ámbito funcional de las empresas de servicios de prevención ajenos

Los Servicios de Prevención Ajenos (SPA) son empresas especializadas, que tienen como objetivo dar soporte al resto de empresas con el fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Se entenderá como servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los/las trabajadores/as, asesorando y asistiendo a empresarios/as y trabajadores/as.

El término "prevención" se utiliza para representar **actividades destinadas a detener o reducir una acción o comportamiento**, pero también se usa para actividades que promueven una acción o comportamiento positivo que reduzca el riesgo.

Con carácter general el artículo 31 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales se refiere a que los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise, teniendo en cuenta los tipos de riesgo que genera la actividad, en lo referente a las siguientes funciones:

- El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.
- La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de esta Ley.
- La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de los trabajadores, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de la Ley.
- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

La organización de los recursos asociados a la actividad preventiva en las empresas, según indica el artículo 10 del Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales (Real Decreto 39/1997), puede realizarse bajo las siguientes modalidades.

- Asumiendo personalmente tal actividad por parte del empresario.
- Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
- Constituyendo un servicio de prevención propio.
- Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.



En España, las empresas con más de 500 trabajadores tienen obligatoriedad legal de disponer de un servicio de prevención propio, así como las empresas entre 250 y 500 trabajadores con determinados riesgos laborales o si la autoridad laboral así lo exige.

Las demás empresas deberán recurrir a la modalidad preventiva, vinculada a los SPA, cuando se da alguna de las siguientes circunstancias:

- Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurren las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.
- En caso de que no se constituya un servicio de prevención propio.
- Cuando el empresario asume tan solo parcialmente las funciones preventivas.

Es decir, si la empresa, no asume ella misma la prevención, o no tiene un servicio de prevención propio ni mancomunado, deberá contratar un servicio de prevención ajeno.

De todo ello se deriva la relevancia de los SPA que promueven la seguridad y la salud mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo en la mayoría de las empresas de nuestro país, reduciendo así los accidentes de trabajo y la aparición de enfermedades profesionales.

El alcance funcional de este informe es el de las empresas que realizan la función de servicios de prevención ajenos (en adelante SPA). **Integra las entidades especializadas que dispongan de la organización, las instalaciones, el personal y los equipos necesarios para el desempeño de dicha actividad para otras empresas.**

Los SPA son personas jurídicas de naturaleza privada que deben estar acreditadas por una autoridad pública competente como se describe más adelante.

Normativa de aplicación

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, modificada por la Ley 25/2009 de 22 de diciembre (LPRL)
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales (RSP), modificado por el Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo y desarrollado en la Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre.
- Real Decreto 899/2015, de 9 de octubre, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención.
- Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas.
- Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.



- Real Decreto 901/2015, de 9 de octubre, por el que se modifica el Real Decreto 843/2011, de 17 de junio.
- Real Decreto 1277/2003, de 10 de octubre, por el que se establecen las bases generales sobre autorización de centros, servicios y establecimientos sanitarios.
- Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención. Regula la actividad sanitaria de los servicios de prevención, es decir la especialidad de medicina del trabajo.

Requisitos generales de los SPA (artículo 17 RPRL)

- Disponer de la organización, instalaciones, el personal y los equipos necesarios para el desempeño de la actividad. La determinación de este requisito se recoge en el artículo 18 del RSP y se halla ponderada en todos los casos por la idea general de adecuar los mismos a la actividad preventiva concreta concertada (tipo, extensión, frecuencia), así como al tipo de actividad desarrollada por los trabajadores concertados y la ubicación y tamaño de los centros de trabajo en los que se prestará el servicio. Se fijan unos mínimos de cualificación profesional para la prestación del servicio.
- Constituir una garantía que cubra su eventual responsabilidad.
- No mantener con las empresas concertadas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas de la propia de su actuación como SPA, que puedan afectar a su independencia e influir en el resultado de sus actividades.
- Asumir directamente el desarrollo de las funciones señaladas en el artículo 31.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, ya mencionadas.

Acreditación de los SPA

Deben tener como mínimo 1 técnico/a que cuente con la cualificación necesaria para lo desempeño de funciones de nivel superior por cada una de las especialidades, salvo para medicina del trabajo, que deberá tener como mínimo un/una médico/a especialista en medicina del trabajo o diplomado/a en Medicina de Empresa y un/una ATS/DUE de empresa.

Deberá tener el personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar funciones de los niveles básicos e intermedio, en función de las características de las empresas cubiertas por el servicio.

En todo caso, la entidad debe mantener siempre en su personal un número de técnicos/as que no podrá ser inferior a lo que resulte del cálculo para el dimensionamiento de los recursos humanos de los servicios de prevención, según lo dispuesto en el Anexo I de la Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre.

El artículo 31 de la LPRL, establece en su punto 5, la exigencia de doble autorización (autoridad laboral y autoridad sanitaria) para el ejercicio de servicios de prevención.

“5. Para poder actuar como servicios de prevención, las entidades especializadas deberán ser objeto de una acreditación por la autoridad laboral, que será única y con validez en todo el territorio español, mediante la comprobación de que reúnen los requisitos que se



establezcan reglamentariamente y previa aprobación de la autoridad sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.”

Será autoridad laboral competente para conocer de las solicitudes de acreditación el órgano competente de la Comunidad Autónoma o de la Ciudad con Estatuto de Autonomía donde radiquen sus instalaciones principales (artículos 23 y 24 del RSP).

La acreditación otorgada será única y tendrá validez en todo el territorio español (artículo 24.2 del RSP).

Para acreditarse, la empresa debe aportar información sobre el ámbito territorial en que quiere actuar, previsión del número de empresas y volumen de trabajadores que podrán atender, en función de los recursos humanos y materiales previstos, así como la identificación de las instalaciones, de los medios instrumentales y de su respectiva ubicación (artículo 23 RSP).

En el procedimiento de acreditación intervienen las autoridades laborales y sanitarias de todas las Comunidades Autónomas (CCAA) en las que la entidad tenga intención de desarrollar su actividad (artículo 25 RSP).

Por lo que se refiere a la aprobación de la autoridad sanitaria, en términos generales, los SPA en el ejercicio de servicios sanitarios, estarán a lo dispuesto en el Real Decreto 1277/2003, de 10 de octubre, que establece las bases generales sobre autorización de centros, servicios y establecimiento sanitarios, y en este sentido y de acuerdo con su artículo 3.1, corresponderá a las autoridades sanitarias de las Comunidades Autónomas autorizar *“la instalación, el funcionamiento, la modificación y, en su caso, el cierre de todos los centros, servicios y establecimientos sanitarios ubicados en su ámbito territorial.”*

En particular, el Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, establece los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.

La autorización sanitaria se desarrolla en su artículo 2, y en concreto su punto 2 establece:

“2. Los servicios sanitarios de los servicios de prevención ajenos y de los servicios de prevención propios que incluyan actividad sanitaria deberán ser objeto de aprobación y registro por la administración sanitaria, a cuyo fin deberán solicitar y obtener, con carácter previo al inicio de su actividad, la correspondiente autorización administrativa por parte de la autoridad sanitaria competente...”

Los artículos 4 y 5 detallan los recursos humanos y materiales con los que el servicio sanitario del servicio de prevención debe contar, y en concreto el artículo 4 referido a los RRHH indica en su punto 3:

“3. El número de profesionales sanitarios y su horario será adecuado a la población a vigilar, a los riesgos existentes y a las funciones que vayan a desarrollar. Se considera una Unidad Básica Sanitaria (UBS) la constituida por un médico del trabajo o de empresa y un enfermero de empresa o del trabajo, a jornada completa. La dotación mínima de profesionales sanitarios será la siguiente:

a) Con carácter general, hasta dos mil trabajadores, una UBS. En función de las características geográficas, del tipo de empresas que atiendan, de los riesgos existentes en las mismas y de las características de sus trabajadores, así como de otras



consideraciones que se estimen oportunas, la autoridad sanitaria podrá adaptar en su ámbito territorial esta UBS.

b) A partir de dos mil trabajadores, se tendrá en cuenta la mayor eficacia del trabajo en equipo, para lo que se utilizará el criterio horas/trabajador/año para dimensionar el área sanitaria de los servicios de prevención tomando como referencia la progresión que se adjunta en el anexo I.”

En el artículo 4, al igual que se hace en el RSP, se recoge que los requisitos (entre ellos, exigencia de instalaciones y recursos sanitarios) deben adecuarse a la actividad concreta a desarrollar.

Recursos materiales y humanos

Los SPA han de contar con las instalaciones, los recursos materiales y humanos que les permitan desarrollar la actividad preventiva que provean, teniendo en cuenta:

- El tipo, extensión y frecuencia de los servicios preventivos que van a prestar.
- El tipo de actividad desarrollada por los/las trabajadores/as de las empresas contratadas.
- La localización y tamaño de los centros de trabajo en los que se desarrolle la prestación de los servicios preventivos.

Deberán disponer de las instalaciones e instrumentación necesaria para realizar las pruebas, reconocimientos, mediciones, análisis y evaluaciones habituales en la práctica de las cuatro especialidades, así como para el desarrollo de las actividades formativas y divulgativas básicas.

En el Anexo II de la Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre se especifican los recursos instrumentales mínimos con los que debe contar el servicio de prevención.

La actividad sanitaria contará para el desarrollo de su función dentro del servicio de prevención con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales.

Cabe indicar que la orden por la que se desarrollan las competencias de la autoridad sanitaria en la Comunidad autonómica correspondiente establecidas en el Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, establece los criterios para la determinación de los recursos humanos mínimos para la realización de la actividad sanitaria de los servicios de prevención.

Garantía

Deberá presentar ante la autoridad laboral el compromiso de tener suscrita una póliza de seguro o garantía financiera equivalente que cubra su responsabilidad por una cuantía mínima de 1.841.000 euros, efectiva en el momento en que la entidad empiece a prestar servicios, sin que la citada cuantía constituya el límite de la responsabilidad del servicio.



2.2. Subsectores vinculados al sector de los servicios de prevención ajenos

Desde una perspectiva funcional cabe indicar que a los SPA corresponde una única actividad económica que es la descrita con anterioridad. Esta actividad generalmente se clasifica en la CNAE bajo el sector M, en el subsector 74, epígrafe 7490 que aglutina otras actividades profesionales, científicas y técnicas, dada la complejidad y necesaria multidisciplinariedad de su desempeño.

Por su parte, las relaciones laborales en las empresas de SPA están reguladas por el III Convenio colectivo nacional de los servicios de prevención ajenos (código de convenio n.º 99017255012008), suscrito con fecha 14 de junio de 2023, de una parte por las organizaciones empresariales ANEPA, ASPA y ASPREN, en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación de Servicios de CCOO (CCOO-Servicios) y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT), cuya resolución de 3 de agosto de 2023, de la Dirección General de Trabajo, se publica en BOE el 15 de agosto.

El convenio, se refiere al ámbito funcional de la actividad específicamente en el artículo 2, refiriéndose a lo definido en la LPRL y el RSP, indicando que será de aplicación en las empresas acreditadas como SPA, en los términos descritos en el artículo 31, de la LRPA, que además presten servicios como tales en virtud de la suscripción de los conciertos para el desarrollo de la actividad que regula el artículo 20 del RSP.

Además, el convenio se refiere expresamente a las actividades a las que no es de aplicación el convenio como son: las de formación, asesoría y consultoría, no relacionadas con lo previsto en el artículo 31, de la LRPR, ni otro objeto de concierto regulado por el artículo 20 del RSP. Queda excluida, igualmente, la actividad de auditoría en materia preventiva.

Todos los SPA han de contar con las cuatro especialidades: medicina del trabajo asociada a la vigilancia de la salud, seguridad en el trabajo vinculada al control de los accidentes laborales, higiene industrial vinculada al control de las enfermedades profesionales, y ergonomía y psicología aplicada relacionada con las características de los puestos de trabajo y los riesgos psicosociales

Debido a la especialidad de medicina del trabajo y la vigilancia de la salud, se considere que parte de las empresas que realizan actividades sanitarias pueden ser SPA. De esta forma, Fundae, en el marco de las comisiones paritarias sectoriales integra como actividades económicas relacionadas en los SPA los CNAE 8622 actividades de medicina especializada y 8690 otras actividades sanitarias.

Vista la información del registro de SPA del Ministerio de Trabajo y Economía Social (SERPA), están registradas 327 empresas como SPA. Para identificar sus correspondientes CNAE y valorar el alcance del sector se han obtenido los datos disponibles de estas



empresas del Registro Mercantil a través del Sistema Administrativo de Balances Ibéricos¹. En la tabla siguiente se refiere a la distribución de los CNAE identificados por el Registro Mercantil para los SPA. Cabe indicar, además, como se verá más adelante que no todas estas empresas están activas dado que un conjunto de las mismas no presenta cuentas al registro mercantil, habiendo finalizado su actividad o sido adquiridas o integradas en otros grupos empresariales.

CNAE SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS REGISTRADOS EN SERPA	Número	Porcentaje
7490 OTRAS ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS N.C.O.P.	164	50,15%
7120 ENSAYOS Y ANÁLISIS TÉCNICOS	29	8,87%
8690 OTRAS ACTIVIDADES SANITARIAS	24	7,34%
7112 SERVICIOS TÉCNICOS DE INGENIERÍA Y OTRAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL ASESORAMIENTO TÉCNICO	23	7,03%
8299 OTRAS ACTIVIDADES DE APOYO A LAS EMPRESAS N.C.O.P.	20	6,12%
7022 OTRAS ACTIVIDADES DE CONSULTORÍA DE GESTIÓN EMPRESARIAL	15	4,59%
8622 ACTIVIDADES DE MEDICINA ESPECIALIZADA	13	3,98%
8621 ACTIVIDADES DE MEDICINA GENERAL	6	1,83%
8559 OTRA EDUCACIÓN N.C.O.P.	6	1,83%
6621 EVALUACIÓN DE RIESGOS Y DAÑOS	6	1,83%
n/d NO DISPONIBLE	4	1,22%
9609 OTROS SERVICIOS PERSONALES N.C.O.P.	3	0,92%
6209 OTROS SERVICIOS RELACIONADOS CON LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA INFORMÁTICA	3	0,92%
8020 SERVICIOS DE SISTEMAS DE SEGURIDAD	2	0,61%
8610 ACTIVIDADES HOSPITALARIAS	2	0,61%
6820 ALQUILER DE BIENES INMOBILIARIOS POR CUENTA PROPIA	1	0,31%
6920 ACTIVIDADES DE CONTABILIDAD, TENEDURÍA DE LIBROS, AUDITORÍA Y ASESORÍA FISCAL	1	0,31%
6399 OTROS SERVICIOS DE INFORMACIÓN N.C.O.P.	1	0,31%
8532 EDUCACIÓN SECUNDARIA TÉCNICA Y PROFESIONAL	1	0,31%
8560 ACTIVIDADES AUXILIARES A LA EDUCACIÓN	1	0,31%
7740 ARRENDAMIENTO DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL Y PRODUCTOS SIMILARES, EXCEPTO TRABAJOS PROTEGIDOS	1	0,31%
7830 OTRA PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	1	0,31%
Total general	327	100,00%

Esta distribución anterior muestra la dificultad de una aproximación exacta al dimensionamiento del sector desde la perspectiva estadística relacionada con los datos que ofrece el INE sobre las actividades económicas que lo integran.

También muestra la disparidad de los CNAE que integran la actividad económica, concentrándose fundamentalmente en el CNAE 7490 de otras actividades profesionales científicas y técnicas que aglutina el 50,15% de las empresas registradas, pero regada de múltiples CNAE.

Las actividades sanitarias, por ejemplo, no reflejan una relevancia proporcional mayor que otras actividades económicas. De hecho, el CNAE 8690 otras actividades sanitarias, agrupa un 7,34% de las empresas registradas, y los CNAE 8622 y 8621, actividades de medicina especializada y actividades de medicina general, agrupan un 3,98% y un 1,83% respectivamente. Aparecen en el registro igualmente dos empresas clasificadas en el CNAE 8610 actividades hospitalarias, representando el 0,61%.

De este modo, un 36,13% de las empresas registradas se clasifican en otras actividades económicas distintas a las consideradas por la comisión paritaria sectorial.

¹¹ Sistema Administrativo de Balances Ibéricos (SABI) es una herramienta que mantiene datos de empresas españolas a partir de los datos derivados del depósito de las Cuentas Anuales en el registro mercantil. El servicio que se ha utilizado para la extracción de datos para este informe ha sido SABI Informa de la empresa eINFORMA.



2.3. Procesos de las empresas de servicios de prevención ajenos

Los procesos que despliegan los SPA están determinados por la normativa que regula su actividad y las obligaciones específicas que de dicha normativa se derivan a las empresas que disponen de trabajadores en España.

En este apartado se incluye la descripción de los procesos más relevantes en el marco de una clasificación de los procesos general que distingue entre procesos estratégicos, procesos operativos y procesos de apoyo.

Procesos estratégicos

Se entiende por procesos estratégicos aquellos que competen a la dirección y que orientan el desempeño global de las empresas. En este tipo de procesos se integraría la **planificación estratégica** de los SPA. Entre los procesos estratégicos se entiende que figuran los procesos asociados a la acreditación por parte de la autoridad laboral y sanitaria.

Acreditación de los SPA por la autoridad laboral

Como ya se ha referido la actividad de los SPA debe estar acreditada. La competencia de acreditación recae en la autoridad laboral del lugar donde radiquen sus instalaciones principales. Se entenderá por instalaciones principales aquellas que cuenten con mayor número de trabajadores/as dedicados/as a actividades preventivas, no considerando entre los/las mismos/as los/las que se dediquen a tareas administrativas. En la solicitud debe figurar²:

- Nombre o denominación social, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización (CCC) de la empresa en la Seguridad Social.
- Descripción de la actividad preventiva a desarrollar, con descripción precisa en cada una de las especialidades preventivas: medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología.
- Previsión del sector o sectores en los que pretende actuar (según el CNAE 2009 con dos o tres dígitos), salvo que se pretenda actuar con carácter general; en este caso bastará con indicarlo expresamente.
- Previsión sobre el número de empresas y volumen de trabajadores/as a los que irá dirigida la actividad.
- Previsión de la dotación de personal para el desarrollo de la actividad preventiva, debidamente justificada, que deberá ser efectiva en el momento en que la entidad empiece a prestar servicios, y con indicación de su calificación profesional y dedicación. Se especificará de forma diferenciada el número de personas con capacidad para desarrollar las funciones consideradas en el capítulo VI del Reglamento de los servicios de prevención, diferenciando los niveles básico, intermedio y superior, con sus distintas especialidades, así como el plan de trabajo

² Este contenido se desarrolla en el artículo 3 de la Orden TIN/2504/2010.



previsto con dicha dotación de personal, aportando su currículum profesional y las horas de dedicación de cada una de ellas.

- Medios materiales: identificación de las instalaciones y de su respectiva localización, tanto las que sean propiedad de la entidad como aquellas de las que pueda disponer por cualquier otro título, así como de los medios instrumentales, aparatos y equipos.
- Compromiso de tener suscrita una póliza de seguro o garantía financiera equivalente que cubra su responsabilidad por una cuantía mínima de 1.841.000 euros, efectiva en el momento en que la entidad empiece a prestar servicios, sin que la citada cuantía constituya el límite de la responsabilidad del servicio.
- En caso de que pretenda subcontratar de manera continuada actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad, deberán acompañar memoria relativa a dichas actividades, con inclusión de los/las profesionales o entidades que la van a desarrollar, así como de su capacidad, medios e instalaciones.
- Compromiso de no concertar su actividad con empresas con las que hayan tenido vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo que pueda afectar a su independencia e influir en el resultado de sus actividades.

El plazo de resolución de la solicitud se estima en 3 meses. Se ampliará a 6 meses cuando tenga instalaciones fuera de la comunidad autónoma y se deba solicitar informe de otras autoridades laborales. El silencio administrativo será desestimatorio. La resolución estimatoria se inscribirá en el Registro Telemático SERPA³

Mantenimiento de los requisitos

Las entidades deberán mantener en todo momento los requisitos necesarios para actuar como servicios de prevención ajenos y están obligadas a comunicar las variaciones que se produzcan a la autoridad laboral. Estos cambios se deberán realizar a través del SERPA, en particular los que afectan a las instalaciones, los medios humanos contratados, los medios materiales de los que dispone, las subcontrataciones, y los conciertos. Se establece un plazo máximo de 10 días para realizar las comunicaciones oportunas.

Memorias anuales

Los servicios de prevención deberán mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes una memoria anual en la que incluirán de forma separada las empresas o centros de trabajo a los que se prestó servicio durante dicho período, indicando en cada caso la naturaleza de estos.

Deberá elaborarse y ponerse a disposición de la autoridad laboral, a través del SERPA, antes del 1 de abril del año siguiente. El formato y contenido memoria: se especifica en el Anexo III de la Orden TIN/2504/2010.

Como se puede apreciar las memorias anuales constituyen el proceso por el cual las autoridades laborales controlan las actividades específicas de los SPA y su cumplimiento, lo que supone de alguna manera un control de calidad externo de la prestación de los servicios o procesos operativos.

³ [SERPA: Registro de Servicios de Prevención Ajenos](#)



Procesos operativos

Se entienden como procesos operativos aquellos que representan la prestación propiamente dicha del servicio de prevención ajena para terceros. Cabe indicar que generalmente se identifican tres fases en la operación de un servicio, que son el desarrollo de negocio que se vincula a la actividad comercial, la prestación del servicio, y la atención al cliente, asociada a los servicios prestados.

Los SPA apoyan a sus clientes en el cumplimiento normativo de las obligaciones de prevención, lo que de alguna manera determina la relación entre proveedor y cliente. De este modo, las empresas de SPA mantienen una clientela que contrata sus servicios, con el fin de cumplir las obligaciones derivadas de la legislación laboral. Es decir, los clientes deben desplegar los procesos asociados a la prevención de riesgos laborales, en sus propias empresas, por lo que necesariamente requieren un SPA para que los acompañe en su despliegue, de parte o toda la actividad de prevención, según el alcance de los conciertos que se desarrollen.

Se produce así una suerte de externalización del proceso de prevención que afecta al conjunto de las personas trabajadoras de la empresa, dado que la actividad preventiva es un proceso que afecta a todos los departamentos y jerarquías y actúa sobre la seguridad y salud de las personas trabajadoras a través de la evaluación de sus puestos de trabajo, maquinaria, herramientas, etc. Además, el servicio prestado no se produce solo de forma puntual, dado que se extiende en el tiempo mientras dure la actividad de la empresa y mantenga trabajadores. Por ello, la relación comercial suele ser duradera en el tiempo, lo que debería dar estabilidad a las empresas del sector al generar negocio de forma recurrente.

La prestación del servicio propiamente dicho se circunscribe al marco de la obligación normativa, sin embargo, los procesos, no deben entenderse exclusivamente como un conjunto de deberes de obligado cumplimiento empresarial, orientados a la subsanación de situaciones de riesgo. De hecho, la norma indica que la prevención debe formar parte del sistema de gestión de la empresa como un elemento que subyace desde el origen mismo del proyecto empresarial. De este modo, la prevención se articula así en torno a su planificación a partir de la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo, y la consiguiente adopción de las medidas adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados.

De este modo, los servicios prestados por los SPA se despliegan a partir de:

- 1) La evaluación inicial de los riesgos asociados a la actividad económica que despliega la empresa.
- 2) La planificación de las medidas que deben ponerse en marcha para minimizarlos.
- 3) El seguimiento del cumplimiento de las medidas planificadas para evitar los riesgos identificados.

Todo ello vinculado a las tres especialidades que implementa la prevención: seguridad en el trabajo asociada a los riesgos de accidentes de trabajo; higiene industrial asociada a los riesgos que pueden derivar en enfermedades profesionales, y ergonomía y psicología, asociada a los riesgos de los puestos de trabajo y psicofísicos.



En este proceso figura además la vigilancia de la salud como cuarta especialidad, y en aquellos casos preceptivos y/o autorizados por los propios trabajadores en la vigilancia de la salud individual, de forma que este proceso adicional permite prevenir riesgos, enfermedades, o accidentes laborales. De este modo, la vigilancia de la salud de los trabajadores se orienta a detectar sistemática y regularmente los síntomas y signos precoces de los daños derivados del trabajo, detectar las situaciones de riesgo, así como proponer las medidas preventivas necesarias, y comunicar las sospechas de enfermedad profesional.

Por todo ello, la vigilancia de la salud no tiene sentido como instrumento aislado de prevención. Aporta información, tanto individual como colectiva que es necesario incorporar en todas las etapas de la prevención de riesgos laborales. *“Así, en la fase de evaluación inicial de riesgos deben tenerse en cuenta, no sólo las condiciones de trabajo existentes o previstas, sino también la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones (art. 4, RSP). Los resultados de la vigilancia de la salud ayudan a la identificación de problemas y a la planificación de la actividad preventiva. La vigilancia de la salud es, a su vez, un instrumento de evaluación del sistema preventivo.”*⁴

La prestación del servicio se produce generalmente con visitas anuales de técnicos de prevención de riesgos laborales, que evalúan los riesgos y su prevención, plantean las medidas correctoras y dan seguimiento a su ejecución. En estos procesos, se tiene además en cuenta la formación de los nuevos trabajadores en PRL, con el fin de asegurar su comportamiento responsable.

Es relevante indicar que actualmente los SPA disponen de potentes herramientas que permiten el trabajo colaborativo entre el proveedor del servicio y las empresas clientes, de forma que estas pueden acceder a toda la documentación derivada del cumplimiento de las obligaciones de prevención. Todo ello, con el fin de poder dar respuesta a las necesidades que se deriven.

En lo que se refiere a la atención al cliente, en general las empresas mantienen un técnico de prevención asignado a las empresas, que no solo realiza las visitas, sino que además da respuesta a sus necesidades, dudas, etc.

En resumen, los SPA han de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

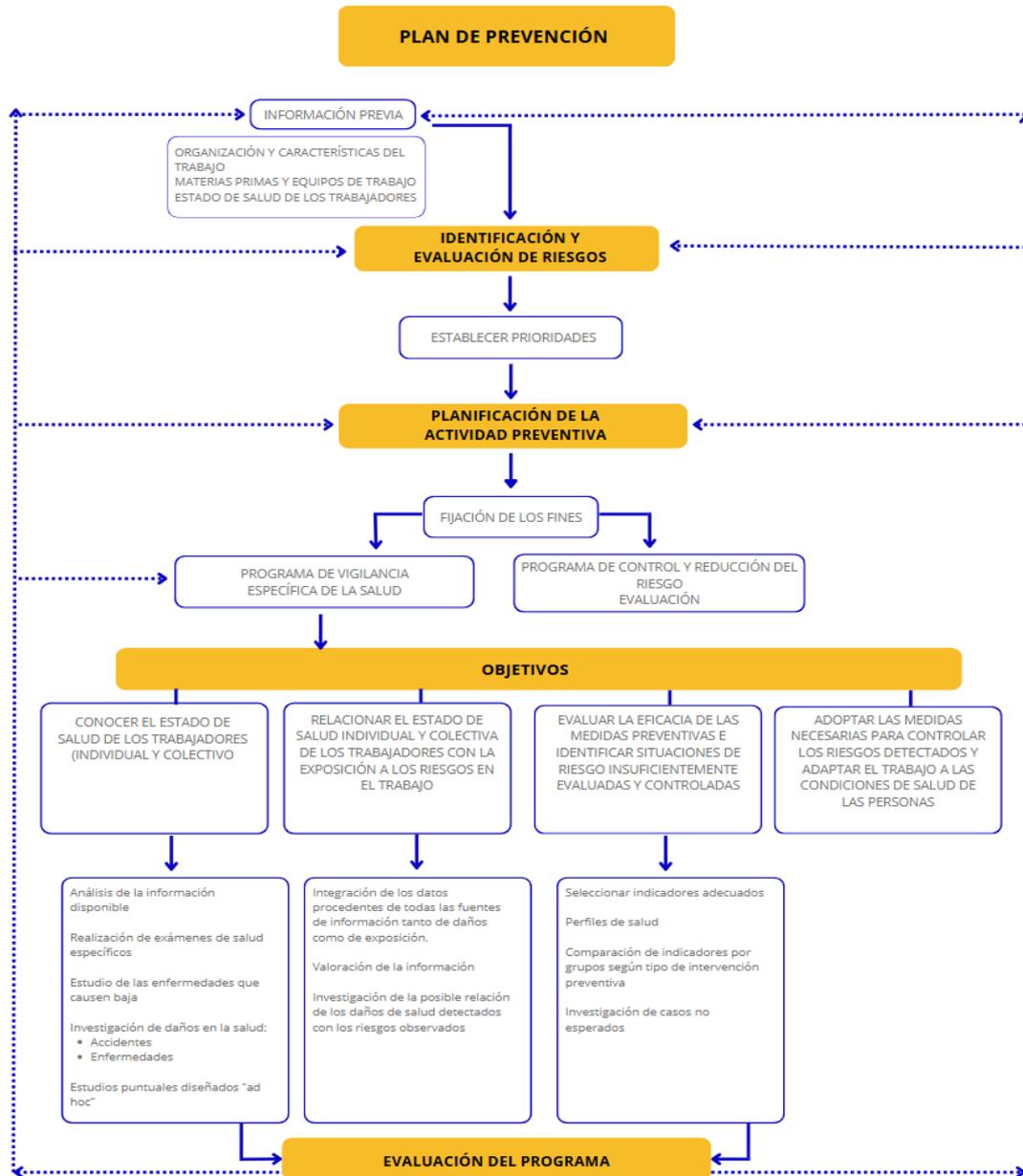
- El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.
- La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los/las trabajadores/as en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995.
- La planificación de la actividad preventiva, la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.

⁴ [Vigilancia de la salud para la prevención de riesgos laborales. Guía básica y general de orientación.](#) Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, 2019.



- Las medidas preventivas o acciones concretas destinadas a eliminar, controlar o reducir los riesgos, minimizando la probabilidad de que se produzca un accidente o incidente.
- La información y formación de los/las trabajadores/as, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de la Ley 31/1995.
- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- La vigilancia de la salud de los/las trabajadores/as en relación con los riesgos derivados del trabajo.

En la figura siguiente se recoge una visión del conjunto del proceso general que representa la prevención en las empresas.



Fuente: Guía Básica y general; Vigilancia de la Salud para la Prevención de riesgos Laborales⁵

Cabe igualmente una referencia a las auditorías en materia preventiva que podrían realizar empresas del sector, cuyo personal no estaría sujeto al convenio al estar excluido este proceso textualmente en el artículo 3.2.

Se menciona esta actividad dado se produce vinculada a empresas que mantienen servicios de prevención propios, o con alcance parcial. No siendo una actividad que integra los servicios de prevención realizados para terceros, si parece que constituyen un proceso operativo independiente de este tipo de empresas.

⁵ [Vigilancia de la salud para la prevención de riesgos laborales](#), 2019, editado por Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.



Subcontratación y colaboración entre SPA

El artículo 3, referido a la solicitud de acreditación de las entidades especializadas, de la Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas (...) se refiere en su letra i) a que *“en el caso de que pretenda subcontratar de manera continuada actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad deberán acompañar memoria relativa a dichas actividades, con inclusión de los profesionales o entidades que la van a desarrollar, así como de su capacidad, medios e instalaciones.”*

Esta situación parece indicar que es posible la subcontratación de determinadas actividades específicas, relacionadas con diferentes necesidades que puedan tener los SPA derivadas de su especialización.

De otro lado los artículos 6, 7 y 8 del Real Decreto, 843/2011, de 17 de junio, sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención establece:

“Artículo 6. Acuerdos de colaboración entre servicios de prevención ajenos.

Los servicios de prevención ajenos podrán adoptar acuerdos de colaboración entre sí para la prestación de actividades sanitarias hacia las empresas concertadas, con objeto de dar cobertura efectiva a aquellas cuyos centros de trabajo no se encuentren, en su totalidad, en el ámbito territorial de actuación del servicio de prevención principal o cuando resulte conveniente por razones de dispersión o lejanía de dichos centros de trabajo respecto del lugar de radicación de las instalaciones principales del servicio de prevención principal. En ningún caso el coste de las medidas derivadas de los acuerdos de colaboración recaerá sobre los trabajadores afectados.”

“Artículo 7. Límites de los acuerdos de colaboración entre servicios de prevención ajenos.

1. Las actividades sanitarias del servicio de prevención principal hacia los servicios de prevención colaboradores no podrán superar, en ningún caso, el diez por ciento del volumen total de actividad anual de aquel. Este límite se fijará sobre las ratios totales de recursos humanos de que deba disponer el servicio de prevención principal de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 4.

2. El servicio de prevención colaborador deberá mantener en todo momento las ratios de recursos humanos de acuerdo con lo señalado en el artículo 4 para cubrir con suficiencia no solo las actividades sanitarias asumidas con las empresas con las que haya suscrito concierto de servicio de prevención ajeno, sino también aquellas que le hayan encomendado otros servicios de prevención mediante acuerdos de colaboración.”

“Artículo 8. Desarrollo de los acuerdos de colaboración entre servicios de prevención ajenos.

2. Tanto el servicio de prevención principal como el colaborador deberán comunicar a la autoridad laboral que los acreditó, en el plazo de los diez días siguientes a su efectividad, los acuerdos de colaboración que se celebren. La autoridad laboral remitirá copia de dichos acuerdos a la autoridad sanitaria competente”.



De todo ello se deduce que la actividad de colaboración está de alguna manera limitada especialmente regulada por lo que no puede extenderse indefinidamente siguiendo criterios de carácter mercantil.

Desde la perspectiva de los procesos de vigilancia de la salud cabe indicar que el mismo Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención establece, la subcontratación de estos servicios es posible en el caso de los servicios de prevención propios, dado que el artículo 9, referido a la subcontratación de actividades por parte de los servicios de prevención propios, indica que *“cuando un servicio de prevención propio tenga asumida la especialidad de medicina del trabajo, se podrán subcontratar actividades sanitarias específicas que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad, tales como determinadas técnicas diagnósticas especializadas complementarias”*.

Las personas expertas consultadas, sin embargo, se refieren a la posibilidad de subcontratación en el marco establecido por la normativa.

Procesos de apoyo o auxiliares.

Son aquellos que dan soporte a la prestación de los servicios por parte de los SPA, de forma que generan insumos para los procesos operativos. En ellos se integra la gestión de recursos humanos, que incluye a su vez: la selección y contratación de personal, formación, gestión del talento, administración de personal, la propia prevención de riesgos laborales en el ámbito de los SPA, comunicación interna, etc.

Desde este punto de vista cabe recordar que los SPA mantienen políticas de contratación de personal muy activas, estando muy presentes en todo tipo de plataformas de contratación de personal como pueden ser Infojobs o LinkedIn.

Entre los procesos de apoyo se encuentra también la gestión económico-administrativa, asociada a ingresos y gastos, facturación, contabilidad etc. En el caso de los SPA la facturación es relevante en la medida que los ingresos se derivan de múltiples servicios recurrentes desplegados a las empresas, cuyo seguimiento requiere procesos automatizados, que permitan una gestión eficaz.

La automatización de los procesos de gestión, las operaciones y la propia relación con el cliente adquieren una relevancia sustancial dada la necesidad de adecuar los contenidos de la prevención a las peculiaridades de cada actividad económica y las distintas empresas clientes y sus múltiples trabajadores. Cabe indicar a modo de ejemplo, que se gestionan certificados de formación para todos los trabajadores de las empresas clientes, documentos de evaluación de riesgos, o planes de actuación y medidas, cuyo alcance se refiere a los distintos departamentos y puestos de trabajo.

Por ello, la mayoría de los SPA mantienen plataformas de gestión documental, integradas con herramientas ERP y/o CRM para dar soporte a una gestión integrada de las operaciones y relación con clientes. Todo ello provoca la necesidad de que los SPA mantengan departamentos TIC, internos o contraten servicios que permitan el desarrollo y consolidación de estas herramientas.



2.4. Definición de las ocupaciones del sector

Sistema de clasificación profesional definido en el Convenio.

El III Convenio colectivo nacional de los servicios de prevención ajenos, publicado en el BOE núm. 194, de 15 de agosto de 2023, recoge en su capítulo VII los distintos grupos profesionales y niveles salariales. De este modo, el artículo 34 y siguientes se refiere al sistema de clasificación profesional de los SPA, donde se delimitan los conocimientos, criterios, tareas y funciones en los que se estructura la prestación laboral, estableciendo a su vez la base de las retribuciones. El artículo 36 establece los siguientes grupos profesionales:

Grupo profesional	Niveles retributivos	Funciones por nivel
I	0	Jefe/a Superior de Área / Responsable Territorial.
	1	Especialista en Medicina del Trabajo Médico. Médicos/as
	2	Otras Especialidades vía MIR.
II	3	Personal Técnico Superior P.R.L., Personal Coordinador de Seguridad y Salud. Personal de Enfermería Especialistas en Enfermería del Trabajo (vía EIR). Personal Titulado de Grado (Licenciados).
	4	Personal de Enfermería General (Diplomado Universitario-grado). Personal de Enfermería con diplomatura de Empresa. Personal Diplomado Universitario.
	5	Personal de Ciclo Formativo F.P. grado Superior. Personal Técnico Nivel Intermedio. Personal Técnico Administrativo.
	6	Personal de Ciclo Formativo F.P. Grado Medio. Personal Auxiliar Sanitario + 2 años. Personal Técnico P.R.L. Nivel Básico + 2 años. Personal Oficial Administrativo.
III	7	Personal Auxiliar Sanitario –2 años. Personal Auxiliar Administrativo +3 años. Personal Técnico P.R.L. Nivel Básico –2 años. Personal Comercial.
	8	Personal Auxiliar Administrativo –3 años. Personal Conductor de Unidad Móvil.
	9	Mantenimiento y Soporte.



Definición de las ocupaciones del sector según CNO-11

En esta clasificación aparece bajo la referencia: CNO-3326 la ocupación denominada: técnico/a de prevención de riesgos laborales y salud ambiental

Estos técnicos en prevención de riesgos laborales y salud ambiental examinan la aplicación de normas y reglamentos relativos a aquellos factores ambientales que pueden afectar a la salud de las personas, la seguridad en el trabajo y la seguridad de los procesos de producción de bienes y servicios. Estos trabajadores pueden ejecutar y evaluar programas de recuperación o mejora de la seguridad y condiciones sanitarias bajo la supervisión de un profesional de la salud. Entre sus tareas se incluyen:

- Asesorar a los representantes de los empleadores y los trabajadores sobre la aplicación de normas y reglamentos oficiales y de otro tipo relativos a la seguridad laboral y al medio ambiente de trabajo;
- Inspeccionar los lugares de trabajo para garantizar que el medio ambiente de trabajo, la maquinaria y el equipo se ajustan a las reglas, los reglamentos y las normas oficiales y de otro tipo en relación con la higiene y/o la salud y seguridad laboral y del medio ambiente;
- Prestar asesoramiento sobre problemas y técnicas de higiene del medio ambiente;
- Inspeccionar los lugares de trabajo y, mediante entrevistas, observaciones y otros medios, obtener información sobre prácticas y accidentes laborales para determinar el cumplimiento de las reglas y los reglamentos de seguridad;
- Inspeccionar las zonas de producción, transformación, transporte, manipulación, almacenamiento y venta de productos para asegurar su conformidad con las reglas, los reglamentos y las normas oficiales y de otro tipo;
- Asesorar a las empresas y al público en general sobre la aplicación de las reglas y los reglamentos oficiales y de otro tipo en materia de higiene, pureza y clasificación de materias primas, alimentos, medicamentos cosméticos y artículos similares;
- Inspeccionar establecimientos para comprobar si cumplen las reglas y los reglamentos oficiales y de otro tipo en materia de emisión de contaminantes y eliminación de residuos peligrosos;
- Iniciar acciones para mantener o mejorar la higiene y evitar la contaminación del agua, la atmósfera, los alimentos o el suelo;
- Promover medidas preventivas y correctivas como el control de los organismos vectores de enfermedades y de sustancias peligrosas en la atmósfera, la manipulación higiénica de los alimentos, la correcta eliminación de residuos y la limpieza de lugares públicos;
- Estimar cantidades y costes de materiales y mano de obra necesarios para proyectos de corrección de la salud, la seguridad y la higiene.

Ejemplos de ocupaciones incluidas en este grupo primario

- Técnicos/as en prevención de riesgos laborales



- Técnicos/as en salud ambiental
- Técnicos/as de seguridad e higiene en el trabajo

Ocupaciones afines no incluidas en este grupo primario

- Responsables corporativos de seguridad en el trabajo, 2158
- Responsables de calidad y seguridad alimentaria, 2158
- Técnicos en protección radiológica en instalaciones nucleares, 2158

Los Servicios Públicos de Empleo (SPE) con el fin de mejorar la intermediación laboral de los demandantes de empleo inscritos en los mismos, profundiza en algunos Grupos Primarios, desagregando los mismos en ocupaciones a 8 dígitos, a través de la Clasificación CO-SISPE.

CO_SISPE, es la herramienta que disponen los SPE para actualizar permanentemente las ocupaciones a 8 dígitos en la que se inscriben los demandantes de empleo. Las ocupaciones que actualmente engloba el 3326-Técnicos en prevención de riesgos laborales y salud ambiental son:

- 33261010 Consejeros de seguridad en el transporte de mercancías peligrosas
- 33261029 Técnicos en prevención y control de plagas
- 33261038 Técnicos en salud ambiental
- 33261047 Técnicos en seguridad y salud en el trabajo, en general
- 33261056 Técnicos en tratamiento de residuos sólidos

Relación de ocupaciones que refiere la CPS de Servicios de Prevención Ajenos facilitada por FUNDAE

Codigo	Denominación del CNO específicos de los sectores objeto de estudio
1. Directores y gerentes	<ul style="list-style-type: none">• 1211 Directores financieros• 1212 Directores de recursos humanos• 1219 Directores de políticas y planificación y de otros departamentos administrativos no clasificados bajo otros epígrafes• 1222 Directores de publicidad y relaciones públicas• 1323 Directores-gerentes de centros sanitarios
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	<ul style="list-style-type: none">• 2112 Otros médicos especialistas• 2121 Enfermeros no especializados• 2122 Enfermeros especializados (excepto matronos)• 2152 Fisioterapeutas• 2153 Dietistas y nutricionistas• 2155 Ópticos-optometristas• 2158 Profesionales de la salud y la higiene laboral y ambiental• 2159 Profesionales de la salud no clasificados bajo otros epígrafes• 2431 Ingenieros industriales y de producción



Codigo	Denominación del CNO específicos de los sectores objeto de estudio
	<ul style="list-style-type: none"> • 2432 Ingenieros en construcción y obra civil • 2433 Ingenieros mecánicos • 2434 Ingenieros aeronáuticos • 2435 Ingenieros químicos • 2436 Ingenieros de minas, metalúrgicos y afines • 2437 Ingenieros ambientales • 2439 Ingenieros no clasificados bajo otros epígrafes • 2441 Ingenieros en electricidad • 2442 Ingenieros electrónicos • 2443 Ingenieros en telecomunicaciones • 2451 Arquitectos (excepto arquitectos paisajistas y urbanistas) • 2461 Ingenieros técnicos industriales y de producción • 2462 Ingenieros técnicos de obras públicas • 2463 Ingenieros técnicos mecánicos • 2464 Ingenieros técnicos aeronáuticos • 2465 Ingenieros técnicos químicos • 2466 Ingenieros técnicos de minas, metalúrgicos y afines • 2469 Ingenieros técnicos no clasificados bajo otros epígrafes • 2471 Ingenieros técnicos en electricidad • 2472 Ingenieros técnicos en electrónica • 2473 Ingenieros técnicos en telecomunicaciones • 2481 Arquitectos técnicos y técnicos urbanistas • 2511 Abogados • 2625 Especialistas en formación de personal • 2640 Profesionales de ventas técnicas y médicas (excepto las TIC) • 2823 Psicólogos • 2611 Especialistas en contabilidad • 2722 Administradores de sistemas y redes • 2651 Profesionales de la publicidad y la comercialización
3. Técnicos profesionales de apoyo	<ul style="list-style-type: none"> • 3121 Técnicos en ciencias físicas y químicas • 3129 Otros técnicos de las ciencias físicas, químicas, medioambientales y de las ingenierías • 3160 Técnicos de control de calidad de las ciencias físicas, químicas y de las ingenierías • 3311 Técnicos en radioterapia • 3312 Técnicos en imagen para el diagnóstico • 3314 Técnicos en laboratorio de diagnóstico clínico • 3322 Técnicos superiores en documentación sanitaria • 3323 Técnicos superiores en dietética • 3324 Técnicos en optometría • 3325 Ayudantes fisioterapeutas • 3326 Técnicos en prevención de riesgos laborales y salud ambiental • 3329 Técnicos de la sanidad no clasificados bajo otros epígrafes • 3510 Agentes y representantes comerciales



Codigo	Denominación del CNO específicos de los sectores objeto de estudio
	<ul style="list-style-type: none">• 3613 Asistentes de dirección y administrativos• 3614 Secretarios de centros médicos o clínicas• 3812 Técnicos en asistencia al usuario de tecnologías de la información• 3820 Programadores informáticos• 3317 Técnicos en audioprótesis
4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	<ul style="list-style-type: none">• 4309 Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes• 4223 Empleados de servicio de personal• 4412 Recepcionistas (excepto de hoteles)• 4423 Telefonistas
5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	<ul style="list-style-type: none">• 5611 Auxiliares de enfermería hospitalaria• 5629 Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes
8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	<ul style="list-style-type: none">• 8412 Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas• 8420 Conductores de autobuses y tranvías• 8432 Conductores asalariados de camiones



3. Dimensionamiento del sector

Este capítulo recoge los datos disponibles que caracterizan de manera aproximada al sector de los servicios de prevención ajenos y su evolución durante los últimos años.

En el caso de los SPA no existe como se ha referido en el apartado 2.2 sobre los subsectores que integra esta actividad económica, un epígrafe específico del CNAE que diferencie esta actividad económica, lo que dificulta el análisis de datos de fuentes secundarias como el INE que utilizan esta clasificación específica a la hora de presentar la información y estructurar el acceso a los datos.

Esto dificulta el análisis puesto que requeriría identificar que parte de los subsectores que integran la actividad se pueden considerar vinculados a ella.

En concreto la información facilitada por Fundae y la Comisión Paritaria Sectorial sobre los SPA indica que las empresas que realizan la actividad se agruparían en entorno a los siguientes CNAE:

- 74.90 Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p.
- 86.22 Actividades de medicina especializada
- 86.90 Otras actividades sanitarias

Sin embargo, hemos podido observar a partir de los datos derivados del análisis del CNAE de las empresas inscritas en el SERPA que, según el SABI⁶, la distribución es mucho más variada existiendo más de un 36% de las empresas que no se vinculan a estas actividades.

Por su parte, la Comisión Paritaria Sectorial, además, habría establecido un criterio de ponderación para los afiliados a la seguridad social de las tres actividades económicas referidas:

- En el 74.90 otras actividades profesionales, científicas y técnicas, el 20% del personal estaría vinculado al sector
- En el 86.22 actividades de medicina especializada, el 30 % del personal estaría vinculado al sector.
- En el 86.90 otras actividades sanitarias, el 19 % del personal estaría vinculado al sector.

Sin embargo, si atendemos a los datos de empresas y empleo obtenidos por el Sistema Administrativo de Balances Ibérico (SABI)⁷, esta ponderación tampoco reflejaría la realidad del sector. En este sentido, en el CNAE 7490 se encuentran registradas 37.955 empresas en 2023, de las cuales solo 164 estarían registradas como SPA lo que representa una proporción que llega al 0,4%. Esta situación viene a reiterar la dificultad de realizar esta aproximación estadística.

⁶ [Sistema Administrativo de Balances Ibéricos](#). Recoge datos de los balances anuales depositados por las empresas españolas en el Registro Mercantil

⁷ [Sistema Administrativo de Balances Ibéricos](#). Recoge datos de los balances anuales depositados por las empresas españolas en el Registro Mercantil



Por todo ello, la ponderación de los datos estadísticos que se incluyen a continuación no representa la realidad, incluyéndose solo con el fin de comparar los datos ponderados con los que ofrece el análisis del sector, a partir de datos del SERPA y SABI, todo ello con el fin de mostrar las diferencias y comparar las dos aproximaciones.

Los datos estadísticos que se expresan a continuación son útiles además dado que muestran la tendencia de la evolución de determinados indicadores vinculados a una actividad económica más amplia, en la que se integran los SPA. Mientras que los datos derivados del SERPA y los obtenidos de SABI, de las empresas registradas, entendemos son más exactos en lo que se refiere al comportamiento del sector SPA, con los matices que se expresan a continuación.

3.1. Volumen de empresas

Los datos obtenidos a partir del SERPA y SABI

La aproximación más realista que se puede realizar al sector es la que permite realizar el Registro de Servicios de Prevención Ajenos (SERPA) del Ministerio de Trabajo y Economía Social. De este modo, descargados los datos del SERPA se encuentran 327 empresas inscritas como SPA reconocidos. El SERPA no ofrece datos públicos de alta y bajas ni de la evolución del número de empresas a lo largo del tiempo, pero si permite aproximarnos a la dimensión del sector en cuanto a número de empresas.

De estas 327 empresas, sin embargo, algunas ya no tienen actividad o pueden haberse integrado en otras empresas a través de procesos de fusión y/o adquisiciones. De este modo, de las 327 empresas registradas 69 empresas no mantenían datos en 2023 en SABI, lo que entendemos es un indicador de que han cesado su actividad o simplemente se han integrado en otras empresas o grupos empresariales. Todo ello, permite inferir que el número más aproximado a la realidad de SPA activos en la actualidad sería de 258 empresas.

La distribución territorial de las 327 SPA registrados en el SERPA (se incluyen todas las registradas) es la siguiente:



Distribución de SPA por Comunidad Autónoma	nº empresas	% empresas
Andalucía	46	14,07%
Aragón	6	1,83%
Canarias	7	2,14%
Cantabria	3	0,92%
Castilla y León	20	6,12%
Castilla-La Mancha	15	4,59%
Cataluña	69	21,10%
Ceuta	1	0,31%
Comunidad de Madrid	30	9,17%
Comunidad Foral de Navarra	1	0,31%
Comunitat Valenciana	32	9,79%
Extremadura	12	3,67%
Galicia	17	5,20%
Illes Balears	14	4,28%
La Rioja	2	0,61%
Melilla	0	0,00%
País Vasco	26	7,95%
Principado de Asturias	12	3,67%
Región de Murcia	14	4,28%
Total	327	100,00%

Fuente: Serpa, Ministerio de Trabajo

Se puede observar que la mayor proporción de SPA se encuentra en Cataluña con el 21,10% de las empresas registradas, le siguen Andalucía con el 14,07%, y la Comunidad de Madrid con el 9,17%.

La distribución por CNAE de los SPA registrados se concentra en el CNAE 7490 de otras actividades profesionales científicas y técnicas, tal como se ha referido en el capítulo anterior, con el 50,15% de las empresas registradas. Por su parte las actividades sanitarias, no reflejan una relevancia proporcional mayor que otras actividades económicas. El CNAE 8690 otras actividades sanitarias agrupa un 7,34% de las empresas registradas, y los CNAE 8622 y 8621, actividades de medicina especializada y actividades de medicina general, agrupan un 3,98% y un 1,83% respectivamente de las empresas.

Para analizar y clasificar las empresas según su tamaño se ha recurrido a los datos de número de trabajadores que las empresas indican en la información que aportan en sus Balances que recoge el Registro Mercantil, a la que se ha tenido acceso a través del SABI⁸. Analizados los datos de 2023 relacionados de las empresas registradas en el SERPA, el 49,53% de los SPA serían microempresas, el 30,66% pequeñas empresas, el 13,68% medianas empresas y el 6,13% grandes empresas.

Estos datos son significativos en la medida que, a pesar de ser un sector muy regulado, en el que se determina de forma específica, los límites a la colaboración entre SPA, el tipo

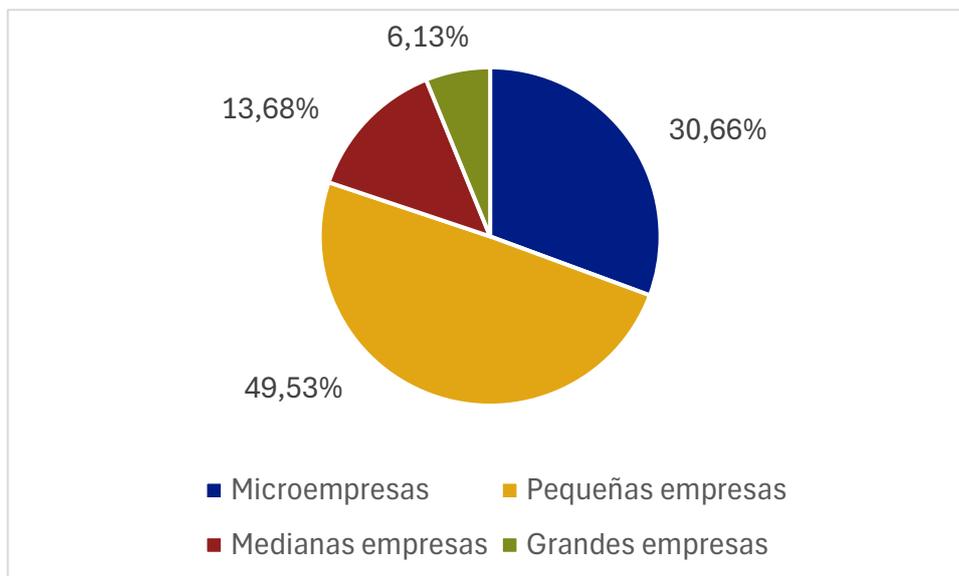
⁸ Sistema Administrativo de Balances Ibéricos (SABI) es una herramienta que mantiene datos de empresas españolas a partir de los datos derivados del depósito de las Cuentas Anuales en el registro mercantil. El servicio que se ha utilizado para la extracción de datos para este informe ha sido SABI Informa de la empresa eINFORMA.



de servicios que prestan y los medios personales y materiales que deben mantener para abordar los servicios de prevención, incluidos los de vigilancia de la salud, una parte muy significativa de las empresas tienen entre 0 y 9 trabajadores.

Los autónomos societarios, entendemos que no se contabilizan como trabajadores, y que estos probablemente incrementarían ligeramente el número de ocupados de las microempresas de menor tamaño (0-2 personas empleadas).

Gráfica 1. Distribución por segmentos de tamaño de empresas en 2023 (%)



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SERPA y SABI

Los datos provenientes de fuentes estadísticas ponderadas

En lo que respecta a la distribución y volumen de empresas del sector a lo largo del tiempo, si atendemos a la ponderación de las tres actividades económicas sugeridas por la Comisión Paritaria Sectorial, y reiterando que dicha ponderación no representa la realidad del sector, se exponen a continuación los datos relacionados con cada una de dichas actividades.

De acuerdo con los datos del Directorio Central de Empresas (DIRCE) del INE, la actividad de otras actividades profesionales, científicas y técnicas (CNAE 749), ponderada al 20% presenta en el periodo 2018-2023 una evolución irregular en el número de empresas. Hasta 2020 crece rápidamente el número de empresas alcanzando ese año el valor máximo de la serie (7.878). En 2021, se produce una caída del 3,9%, recuperándose en un 3,3% en el año siguiente; sin embargo, en 2023 vuelve a caer en un 3%, registrándose un total de 7.591.

Las actividades profesionales, científicas y técnicas presenta un porcentaje de microempresas del 98,2%. De todos los segmentos empresariales de esta actividad las microempresas son las únicas que pierden empresas en 2023. Los demás han aumentado la cifra de empresas alcanzando la cifra de 113 pequeñas empresas, 16 medianas y 6 grandes compañías. Los datos de esta actividad ponderada como se observa nada tienen que ver con los derivados del SERPA.

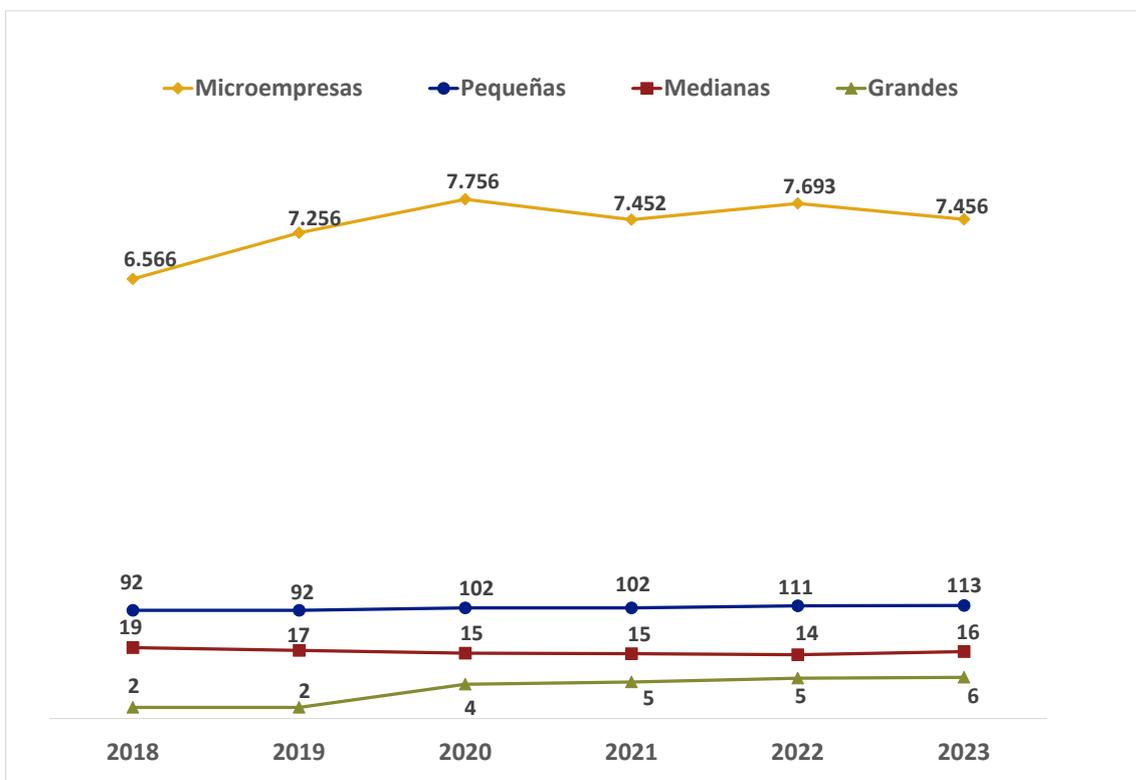


Gráfica 2. Evolución del número de empresas de otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p. (CNAE 749 ponderado al 20%) (Total)



Fuente: INE. Directorio Central de Empresas

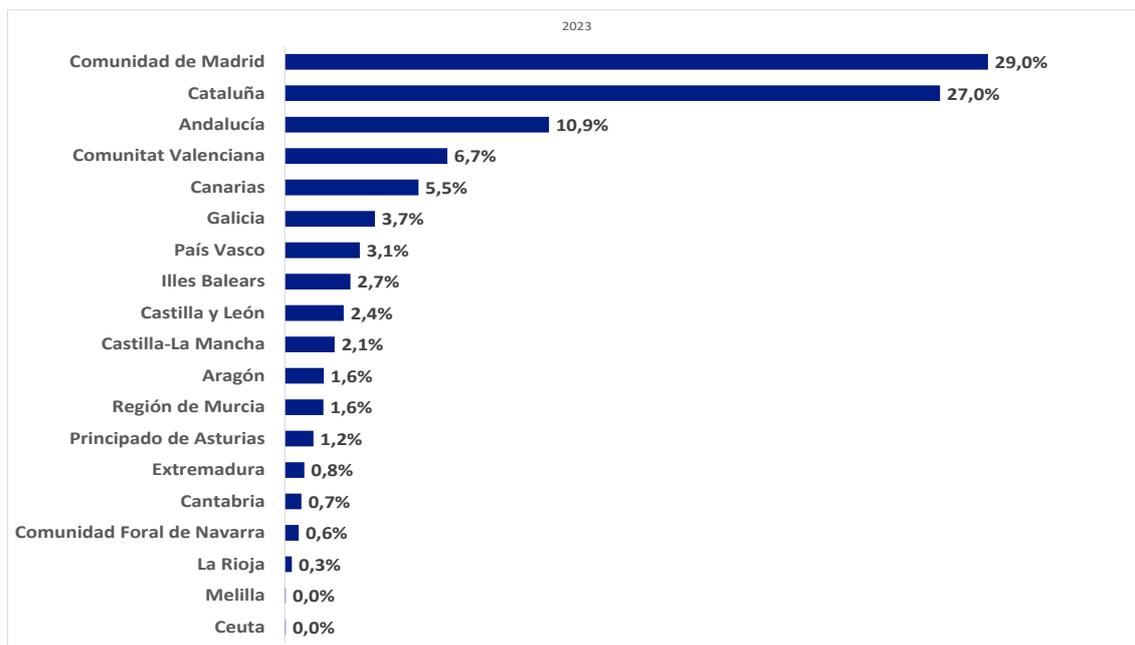
Gráfica 3. Evolución del número de empresas de otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p. (CNAE 749 ponderado al 20%) (principales segmentos)



Fuente: INE. Directorio Central de Empresas



Gráfica 4. Distribución territorial de empresas de otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p. (CNAE 749) (%)



Fuente: INE. Directorio Central de Empresas

En la distribución por Comunidades Autónomas se observa la Comunidad de Madrid y Cataluña como los principales territorios donde se concentrarían las empresas de esta actividad económica, aglutinando ambas en conjunto más de la mitad del total (29% y 27%, respectivamente). Les siguen en relevancia las CCAA de Andalucía (10,9%), Comunitat Valenciana (6,7%) y Canarias (5,5%). De nuevo en este caso la distribución territorial de las empresas no coincide con los datos del SERPA.

En lo que se refiere a las altas bajas y permanencias de las empresas que realizan esta actividad, no cabe desagregación mayor de los datos que el de CNAE a dos dígitos. Se ofrecen a continuación los datos generales de altas, bajas y permanencias del CNAE 74 otras actividades científicas y técnicas, como referencia para la actividad económica objeto de análisis. Se aprecia una tendencia al crecimiento de permanencias de empresas, y una evolución decreciente de las altas. En lo que se refiere a las bajas se produce una tendencia al alza hasta 2022 año en el que se produjeron el mayor número de bajas, para decrecer el número de bajas los siguientes años.

74 Otras actividades profesionales, científicas y técnicas			
Año	Altas	Bajas	Permanencias
2018	29.984	18.440	97.930
2019	28.000	21.036	106.920
2020	17.506	22.348	112.936
2021	21.492	17.408	113.610
2022	20.880	20.056	111.216
2023	19.958	19.006	112.568

Fuente: INE. Directorio Central de Empresas



Gráfica 5. Evolución del número de empresas de actividades médicas y odontológicas (CNAE 862 ponderado al 30%) (Total)

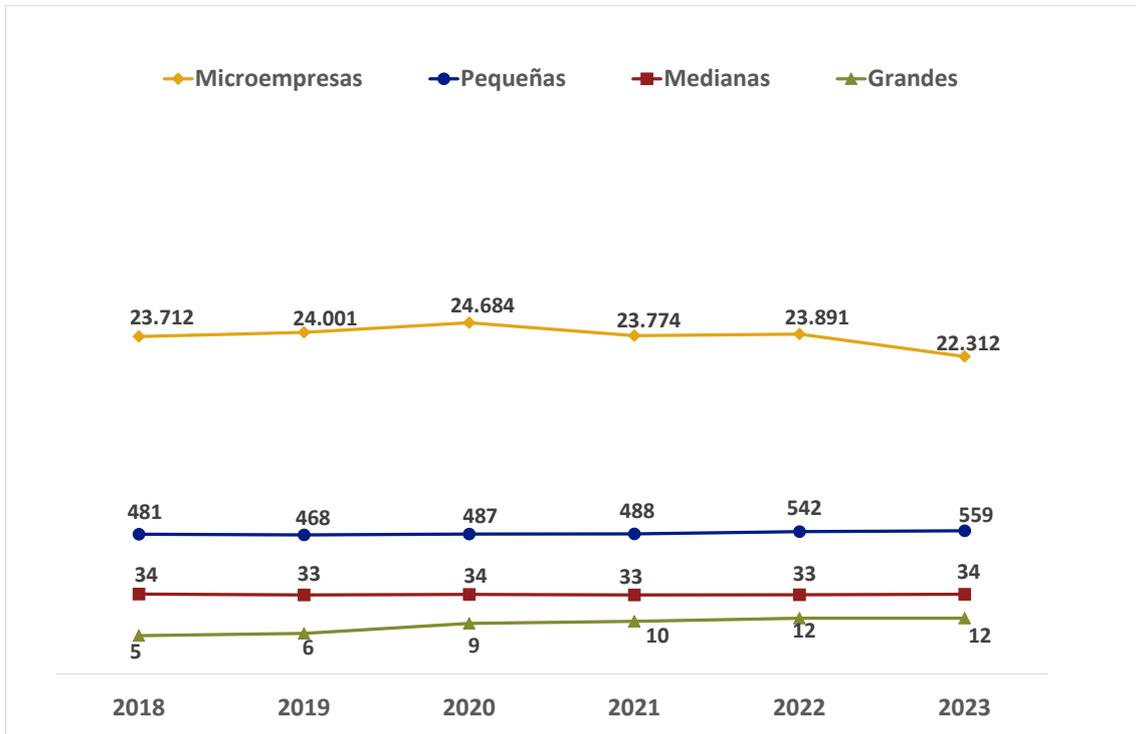


Fuente: INE. Directorio Central de Empresas

El número de empresas que realizan la actividad económica de actividades médicas y odontológicas ponderado al 30%, según la orientación de la CPS, ha experimentado numerosas variaciones durante los últimos seis años, alcanzando el pico con mayor número de empresas en el periodo analizado en el año 2020, con 25.213 empresas. Al contrario, 2023 es el año que registra el menor número de empresas de todo el periodo, con 22.916 (un descenso del-6,4% respecto al año anterior). De nuevo en este caso los datos no se corresponden con la realidad del sector SPA.



Gráfica 6. Evolución del número de empresas de actividades médicas y odontológicas (CNAE 862 ponderado al 30%) (principales segmentos)



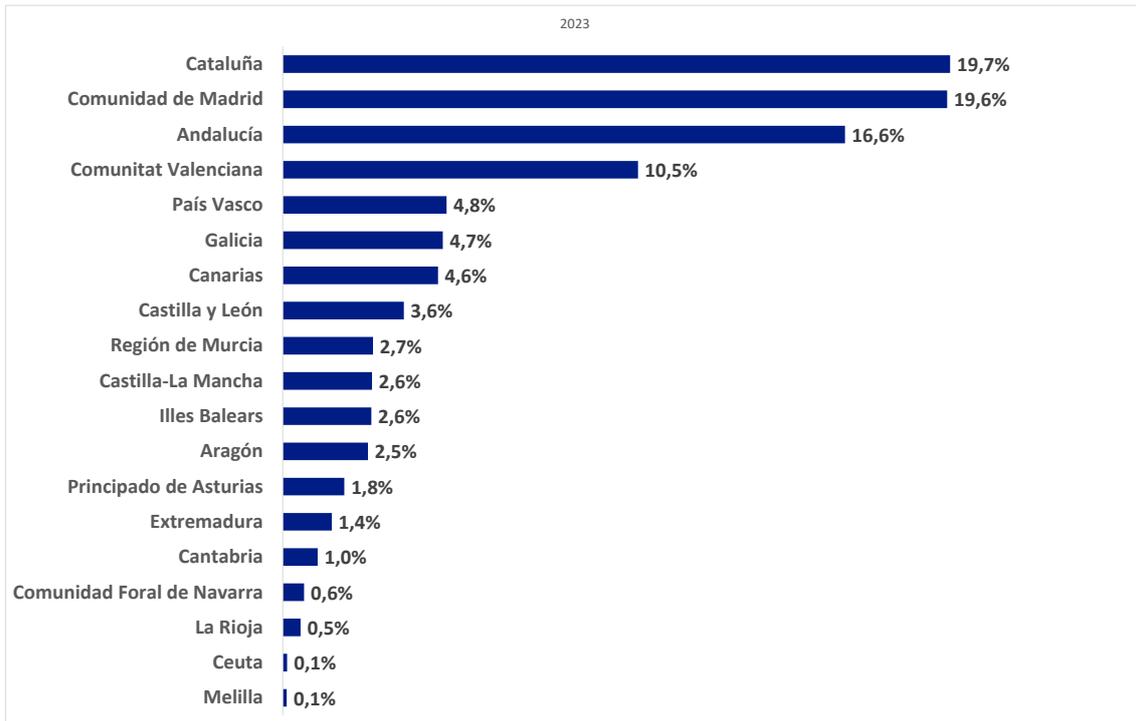
Fuente: INE. Directorio Central de Empresas

Por segmentos empresariales, las microempresas (con menos de 10 personas empleadas) son las causantes del descenso del subsector, ya que se reducen en un total de 1.400 entre los años 2018 y 2023. El número de medianas empresas (de entre 50 y 249 personas empleadas) se mantiene estable. Por su parte, tanto las pequeñas (entre 10 y 49 personas empleadas), como las grandes empresas (más de 249 personas empleadas) aumentan ligeramente durante el periodo analizado en 78 y 6 empresas, respectivamente.

A nivel territorial, las empresas de actividades médicas y odontológicas en 2023 destacan en las Comunidades Autónomas de Cataluña (19,7%), Comunidad de Madrid (19,6 %), Andalucía (16,6%) y Comunitat Valenciana (10,5%), todas con un volumen de representación mayor al 10% del total. El resto de CCAA no superan el 5%.



Gráfica 7. Distribución territorial de las empresas de actividades médicas y odontológicas (CNAE 862) (%)



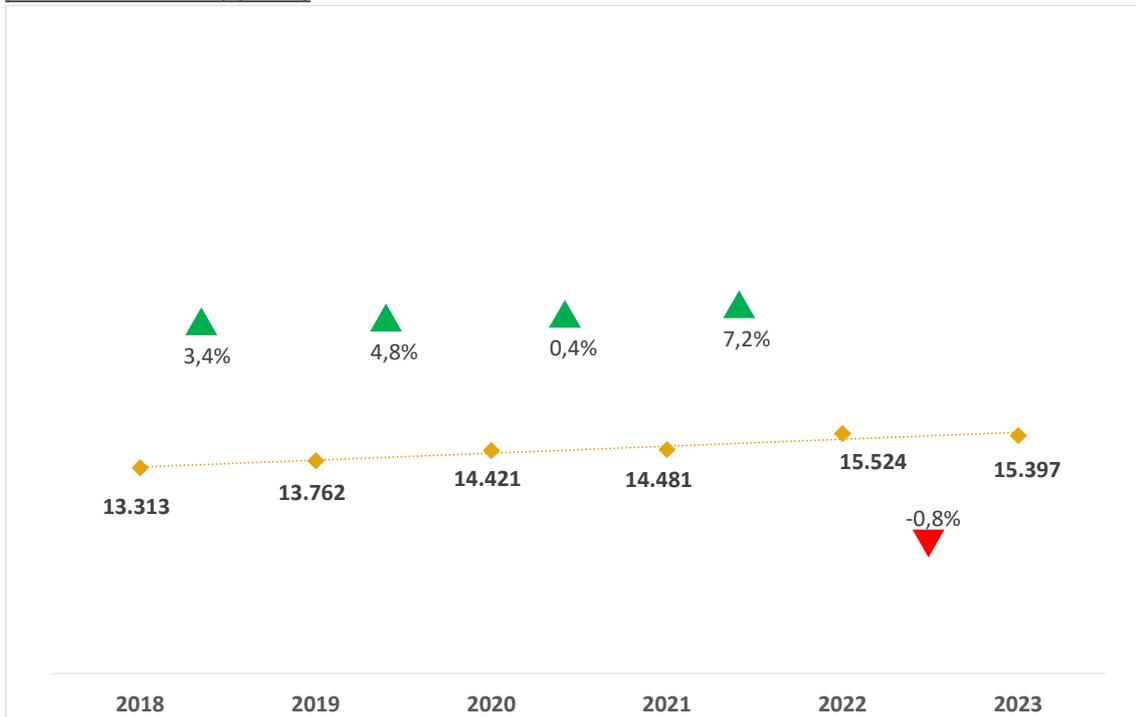
Fuente: INE. Directorio Central de Empresas

Por último, se observa como el número de empresas del subsector de otras actividades sanitarias ponderado al 19% sigue una tendencia alcista durante los últimos años, 2022 registra el mayor crecimiento del periodo, +7,2%, así como el pico con mayor número de empresas, 15.524. Esta tendencia creciente se rompe en el último año, 2023, donde se produce un ligero descenso del -0,8% respecto al año anterior, situándose en 15.397 empresas.

Por segmentos empresariales, las microempresas (con menos de 10 personas empleadas) son las que más variaciones experimentan en el subsector, aumentando en un total de 2.076 entre los años 2018 y 2023. Por su parte, tanto las pequeñas (entre 10 y 49 personas empleadas), como las grandes empresas (más de 249 personas empleadas) aumentan ligeramente durante el periodo analizado en 14 y 7 empresas, respectivamente. El número de medianas empresas (de entre 50 y 249 personas empleadas) es el único que se reduce en todo el periodo analizado, con 12 empresas menos. Esto último parece indicar que parte de las medianas empresas podría haber pasado a formar parte del segmento de grandes empresas.

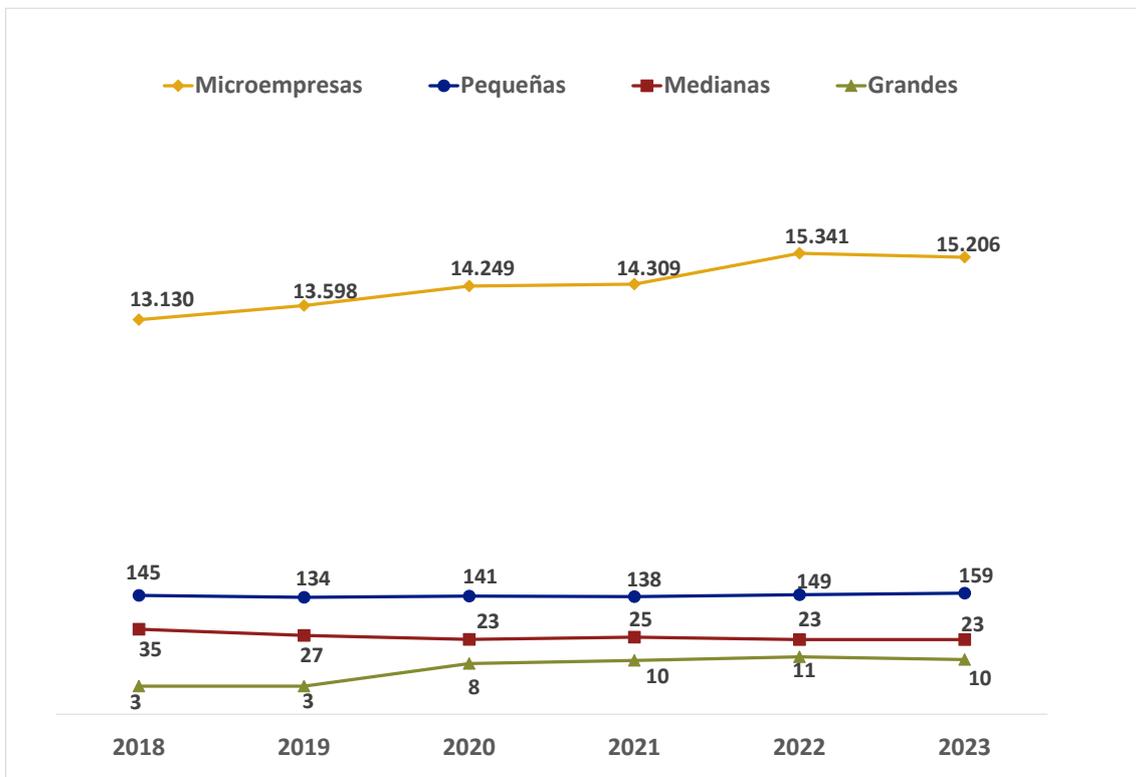


Gráfica 8. Evolución del número de empresas de otras actividades sanitarias (CNAE 869 ponderado al 19%) (Total)



Fuente: INE. Directorio Central de Empresas

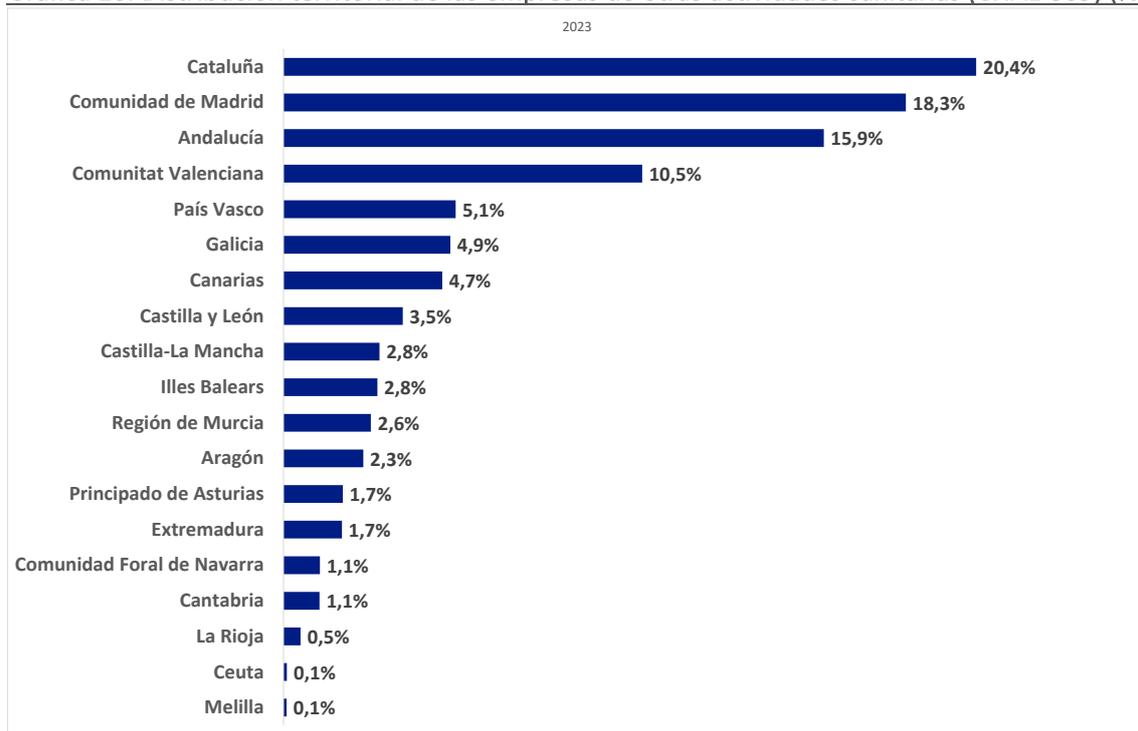
Gráfica 9. Evolución del número de empresas de otras actividades sanitarias (CNAE 869 ponderado al 19%) (principales segmentos)



Fuente: INE. Directorio Central de Empresas



Gráfica 10. Distribución territorial de las empresas de otras actividades sanitarias (CNAE 869) (%)



Fuente: INE. Directorio Central de Empresas

Respecto a la distribución territorial del volumen de empresas de otras actividades sanitarias en 2023, destacan con representación superior al 10% del total las Comunidades Autónomas de Cataluña (20,4%), Comunidad de Madrid (18,3%) y Andalucía (15,9%). Le siguen la Comunitat Valenciana con el 10,5% y País Vasco con el 5,1%. El resto de CCAA no superan cada una de ellas el 5%.

Se ofrecen a continuación los datos generales de altas, bajas y permanencias del CNAE 86 actividades sanitarias, como referencia para la actividad económica de empresas de actividades médicas y odontológicas y de otras actividades sanitarias. De esta forma se aprecia una tendencia general al incremento de las permanencias y a la reducción de las bajas de empresas en esta actividad. Del mismo modo, se aprecia un ligero decrecimiento de las altas de empresas que realizan esta actividad desde la pandemia, año en que las altas alcanzaron su mínimo y las bajas su máximo a lo largo de la serie.

Año	86 Actividades sanitarias		
	Altas	Bajas	Permanencias
2018	38.214	24.860	271.904
2019	37.494	26.672	284.204
2020	25.082	32.422	290.834
2021	33.244	22.348	294.750
2022	31.742	25.992	284.372
2023	31.630	23.942	292.510

Fuente: INE. Directorio Central de Empresas



3.2. Datos económicos

Ingresos y gastos

Cifra de negocio (Datos de SABI)

De nuevo en este caso, dada la dificultad de realizar una aproximación estadística a la realidad del sector, se han recabado datos del SABI, que recoge la información de los balances de las empresas depositados en el Registro Mercantil. Estos datos relativos a la cifra de negocio de las empresas muestran una realidad más ajustada del sector. El análisis, se ha realizado a partir de los datos que han aportado las empresas, relativos a los ejercicios 2021, 2022, y 2023. El resultado del análisis indica tasas de crecimiento anuales para 2022 y 2023 del 8,2% y 12,5%, cifras por encima de la inflación situada en el 5,7% y el 3,1% respectivamente.

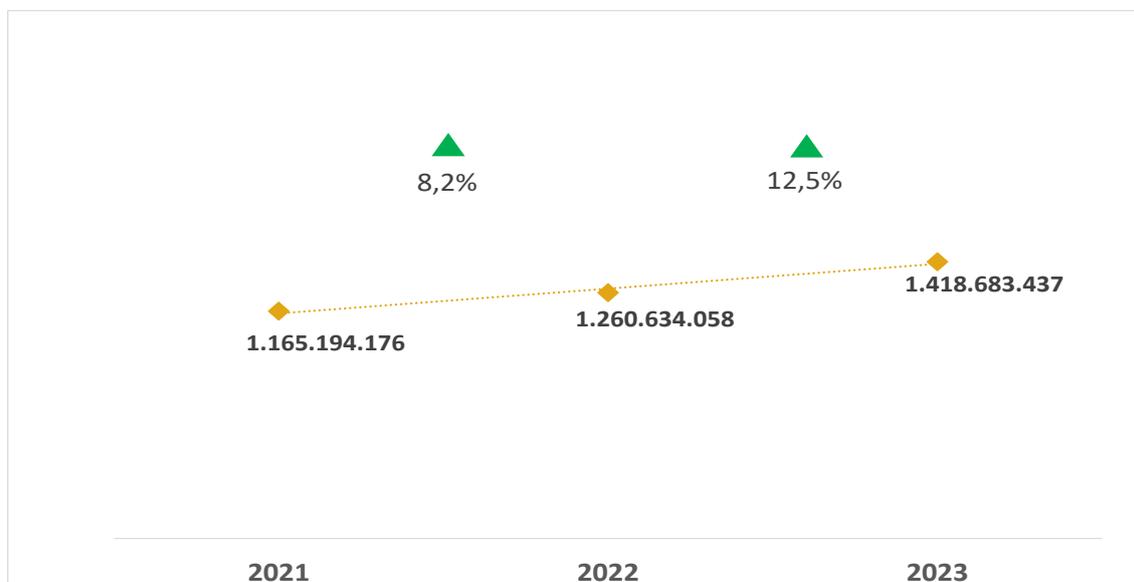
El valor de la cifra de negocio en 2023 del total de las empresas registradas que han aportado datos ha sido de 1.418, 68 millones de euros.⁹ Este dato sin embargo conviene matizarlo dado que refleja la totalidad de la facturación de las empresas que están registradas como SPA. En este sentido, no toda la facturación de estas empresas se puede considerar que proviene de los servicios de prevención prestados.¹⁰

⁹ Las empresas están obligadas a depositar sus cuentas en el registro mercantil. De las 327 empresas registradas, no aportaron datos de cifra de negocio ninguno de los tres años analizados 69 empresas, mientras que el resto de las empresas si aportaron datos alguno de los años analizados. Para realizar el cálculo se ha asumido la hipótesis de que las empresas que no aportaron datos no tienen actividad, o que ésta no es significativa, o han sido adquiridas o fusionadas, por lo que no se incluyen en el cálculo realizado. Del mismo modo, para las empresas que tienen dato alguno de los años se han interpolado los datos faltantes en función de las tasas medias de crecimiento anuales del conjunto de empresas.

¹⁰ Desde el punto de vista metodológico, la única forma que habría de ponderar la cifra de negocio exacta que proviene de los servicios de prevención ajenos prestados, para distinguirla de otros servicios que pudieran prestar estas empresas sería realizar una consulta a las empresas del sector para que estimaran que porcentaje de la cifra de negocio proviene de servicios de prevención y cuál no.



Gráfica 11. Evolución de la cifra de negocio de los SPA registrados en el SERPA, según SABI (Total euros)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de SERPA y SABI

De otro lado, la cifra media de negocio de las empresas fue en 2021 de 4, 55 millones de euros, con una desviación típica próxima a los 14 millones de euros.

Por su parte en 2023 la facturación media fue de 5,43 millones alcanzando la desviación típica los 16,6 millones. Las desviaciones sobre la media indican que hay empresas que mantienen facturaciones muy elevadas. Cabe indicar que estas cifras de facturación correlacionan con las de número de empleados que mantienen. En este sentido comparten la actividad microempresas y grandes empresas que mantienen cifras de negocio entre los 100.000 euros y los 140 millones de euros.

Cifra de negocio (Datos estadísticos)

Según la encuesta estructural de empresas la cifra de negocios comprende el total de los importes facturados por las empresas por las ventas de bienes y servicios suministrados a terceros, considerando tanto los realizados directamente por las propias empresas como los procedentes de eventuales subcontrataciones. Los datos reflejados a continuación se expresan en las gráficas en miles de euros, aunque en el texto se expresan en millones. La cobertura temporal de los datos de la Encuesta Estructural de Empresas del sector Servicios para los subsectores de actividades médicas y odontológicas (CNAE 862) y otras actividades sanitarias (CNAE 869) es solo para los últimos años de la serie¹¹.

El volumen de la cifra de negocio del subsector de otras actividades profesionales, científicas y técnicas (CNAE 749), ponderado al 20%, ha tenido una evolución creciente

¹¹ El año 2021 fue el primer año de referencia en el que se aplicó, para las estadísticas estructurales de empresas, el nuevo Reglamento 2019/2152 del Parlamento Europeo y del Consejo relativo a las estadísticas empresariales europeas (Reglamento EBS) y su Acto de Implementación 2020/1197. La aplicación de dicho reglamento implicó la ampliación de cobertura de la Estadística Estructural de Empresas para el Sector Servicios, empezándose a investigar las actividades de las secciones P (Educación) y Q (Actividades sanitarias y de servicios sociales), las cuales no habían sido incluidas previamente, y de las que, por esta razón no se incluyen en este informe datos de series temporales más extensas.



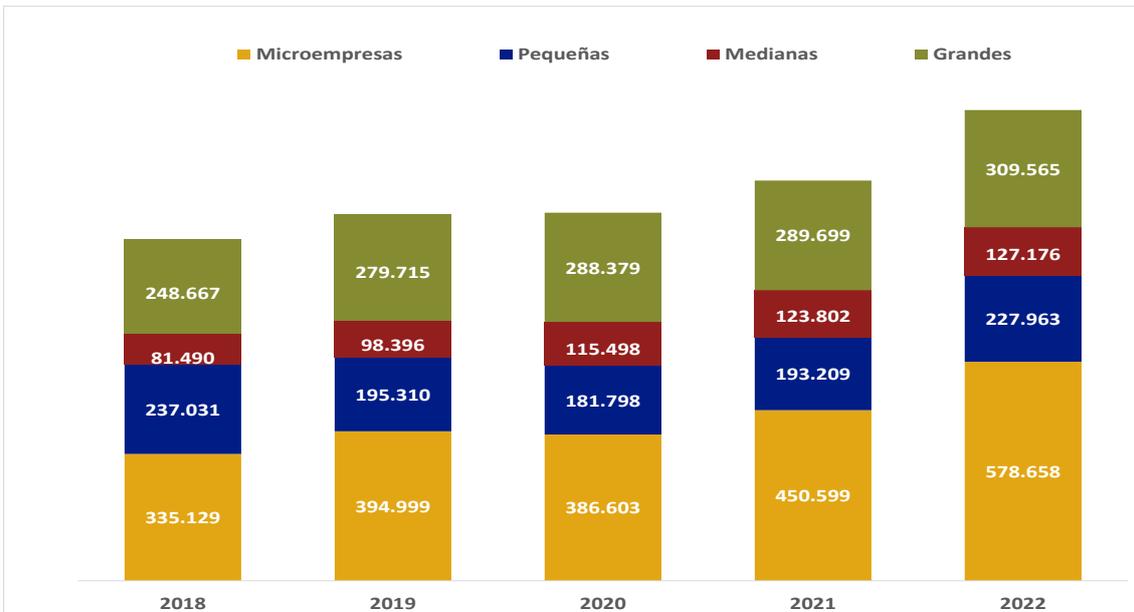
sin interrupciones, aunque con ralentizaciones durante el periodo de pandemia, en tanto que los segmentos empresariales microempresas y pequeñas empresas redujeron la cifra de negocio. En 2022, el volumen de ingresos del subsector asciende a 1.243,36 millones de euros (+17,6%, respecto al año anterior), el valor más alto de todo el periodo, triplicando dicho crecimiento la inflación.

Gráfica 12. Evolución de la cifra de negocio de otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p. (CNAE 749 ponderado al 20%) (Total; miles de euros)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Gráfica 13. Evolución de la cifra de negocio de otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p. (CNAE 749 ponderado al 20%) (principales segmentos; miles de euros)



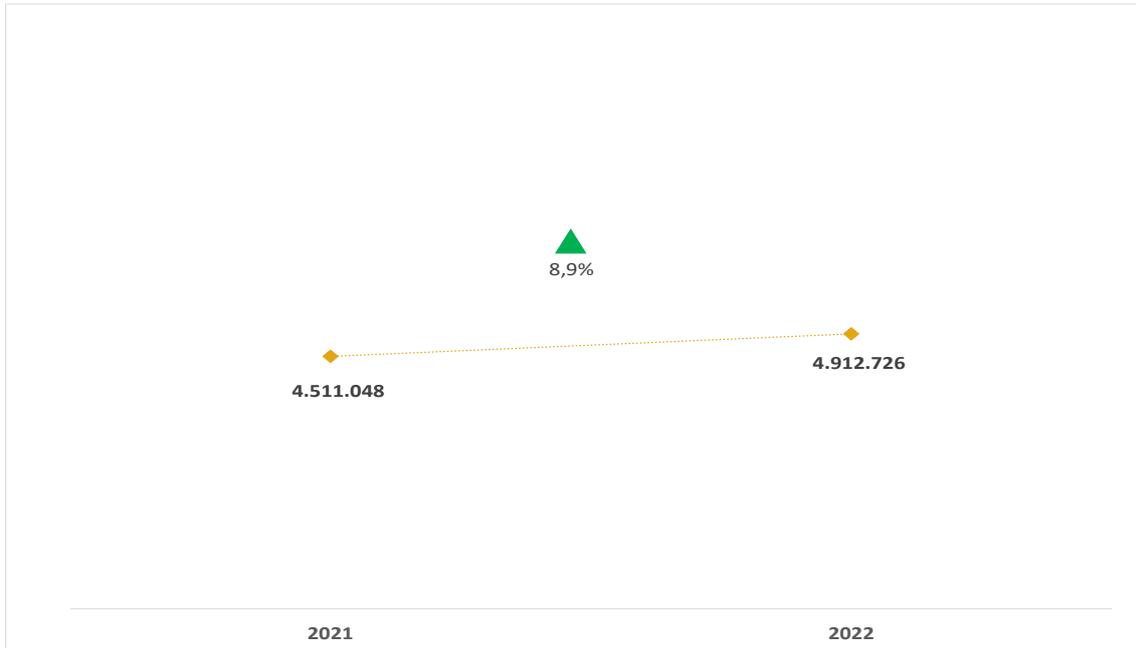
Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Respecto a las actividades médicas y odontológicas, ponderadas al 30%, la cifra de negocio de sus empresas aumenta un 8,9% en el año 2022, respecto al año anterior,



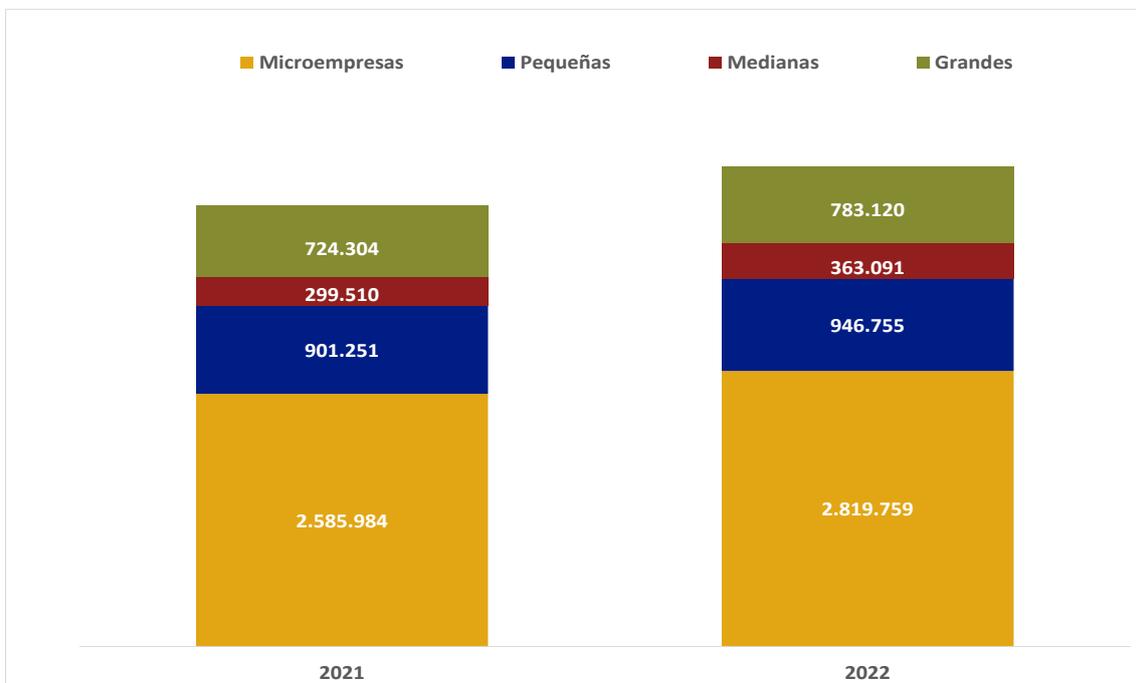
situándose en los 4.912,72 millones de euros. Cabe recordar que la inflación en 2022 fue del 5,7% por lo que si se deflactan los datos el ritmo de crecimiento de la cifra de negocio real estaría en el 3,2%.

Gráfica 14. Evolución de la cifra de negocio de las empresas de actividades médicas y odontológicas (CNAE 862 ponderado al 30%) (totales; miles de euros)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Gráfica 15. Evolución de la cifra de negocio de las empresas de actividades médicas y odontológicas (CNAE 862 ponderado al 30%) (principales segmentos; miles de euros)

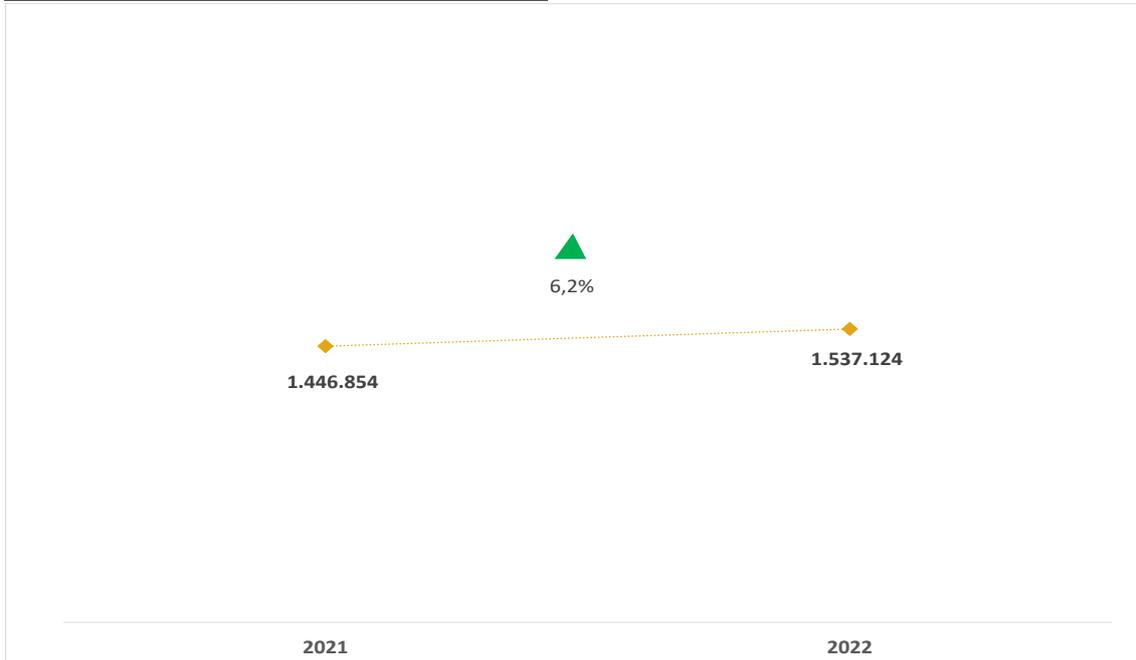


Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios



Por segmentos empresariales, gran parte del peso de la cifra de negocio del subsector ponderado se concentra en las microempresas, con 2.819,75 millones de euros.

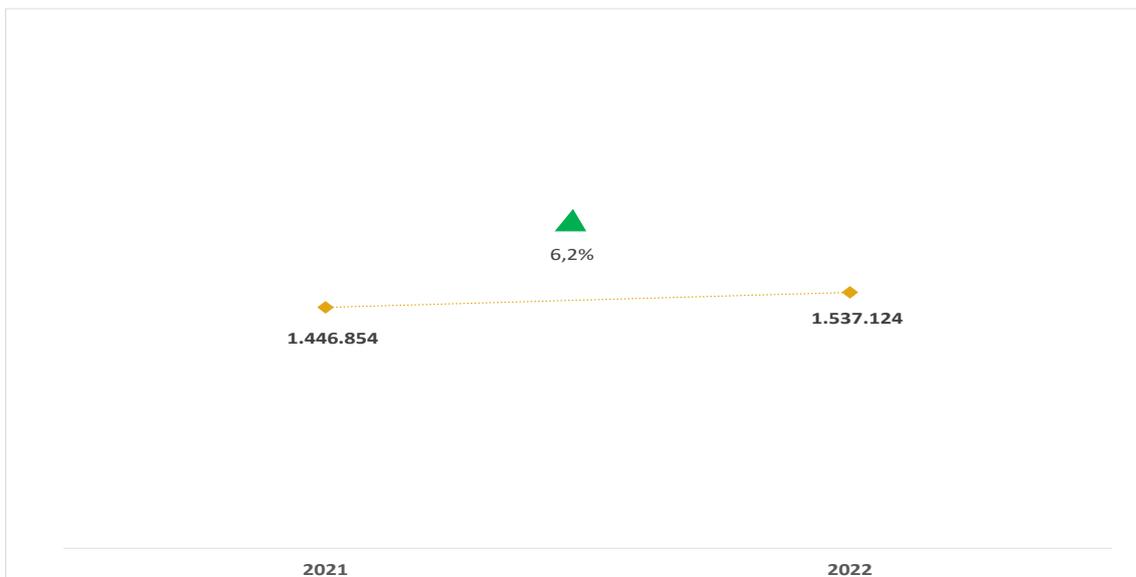
Gráfica 16. Evolución de la cifra de negocio de las empresas de otras actividades sanitarias (CNAE 869 ponderado al 19%) (Total; miles de euros)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Por último, la cifra de negocio de las empresas de otras actividades sanitarias ponderada al 19% aumenta en el año 2022 un 6,2%, prácticamente lo que representa la inflación del año (5,7%), situándose en 1.537,12 millones de euros.

Gráfica 17. Evolución de la cifra de negocio de las empresas de otras actividades sanitarias (CNAE 869 ponderado al 19%) (Total; miles de euros)

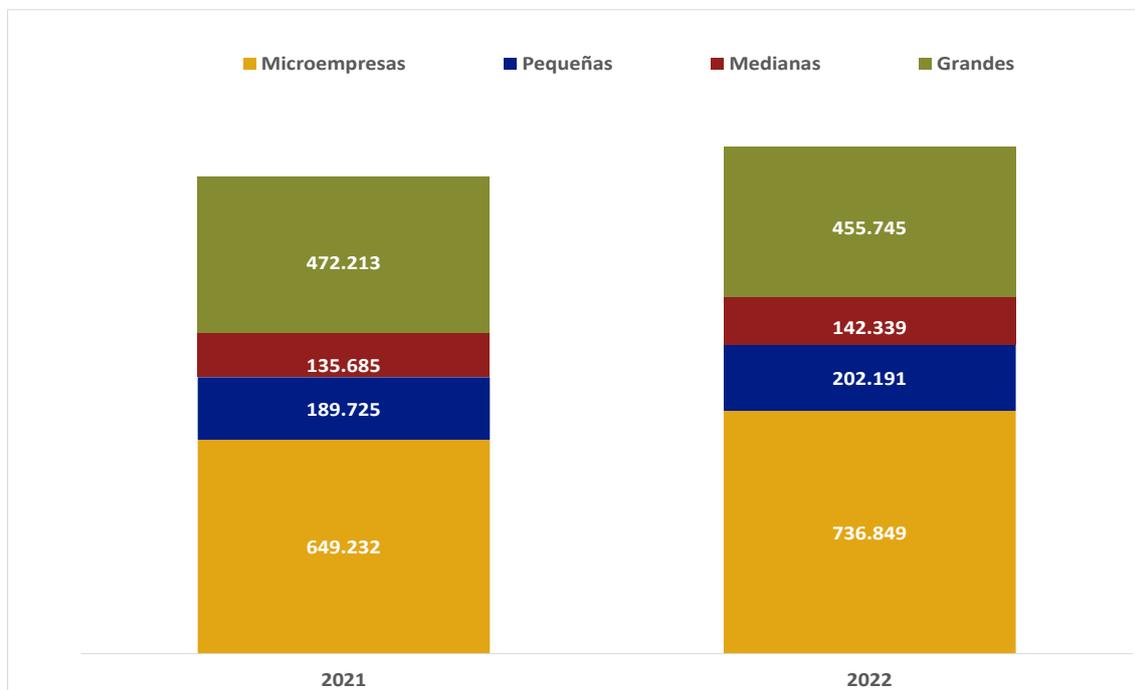


Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios



Por segmentos empresariales, las microempresas y las grandes empresas son las que concentran la mayor cantidad de la cifra de negocio del subsector con 736,84 y 455,74 millones de euros, respectivamente.

Gráfica 18. Evolución de la cifra de negocio de las empresas de otras actividades sanitarias (CNAE 869) (principales segmentos; miles de euros)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Gastos de personal (datos SABI)

Si atendemos a los datos recabados de SABI de las empresas registradas en el SERPA se observa que los SPA mantuvieron gastos de personal en 2023 en torno a los 841,6 millones de euros lo que representó un 11,9% más que el año anterior 2022, año en que se alcanzó la cifra de 752,2 millones de euros. En la gráfica siguiente se recoge la evolución entre 2021 y 2023.¹² De nuevo en este caso los datos representan una aproximación dado que parte del gasto de personal de las empresas acreditadas, podría estar relacionado con funciones diferentes a las de prevención.

¹² Las empresas están obligadas a depositar sus cuentas en el registro mercantil. De las 327 empresas registradas, no aportaron datos de gasto de personal ninguno de los tres años analizados 65 empresas, mientras que el resto de las empresas si aportaron datos alguno de los años analizados. Para realizar el análisis se ha asumido la hipótesis de que las empresas que no aportaron datos no tienen actividad, o que esta no es significativa, por lo que no se incluyen en el cálculo realizado. Del mismo modo, para las empresas que tienen dato alguno de los años se ha imputado los datos faltantes en función de las tasas medias de crecimiento anuales del conjunto de empresas.



Gráfica 19. Evolución del gasto de personal de los SPA registrados en el SERPA, según SABI (Total euros)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de SERPA y SABI

Gastos de personal (encuesta estructural empresas)

Según la encuesta estructural de empresas del sector servicios del INE componen los gastos de personal, tanto los sueldos y salarios, como los costes patronales de la seguridad social. Los datos reflejados se expresan en miles de euros.

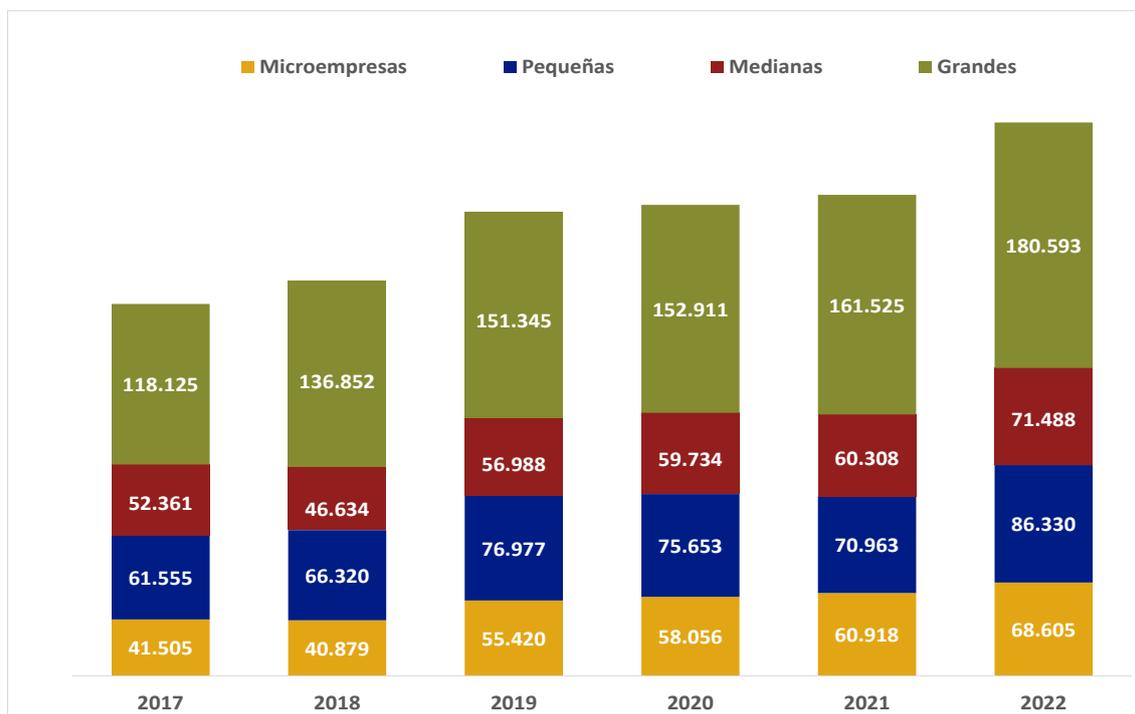
Gráfica 20. Evolución de los gastos de personal de otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p. (CNAE 749 ponderado al 20%) (Total; miles de euros)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios



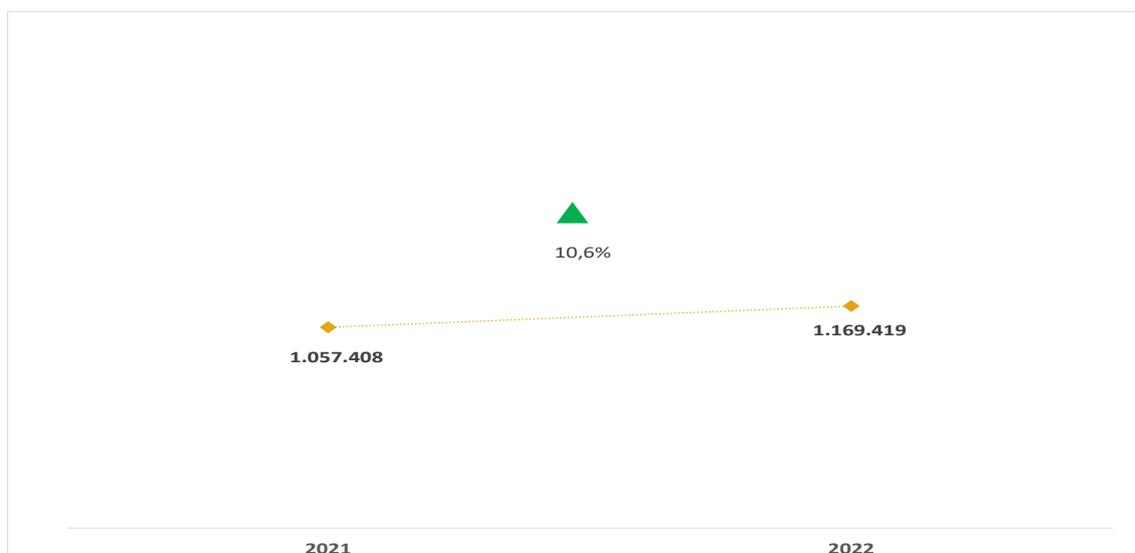
Gráfica 21. Evolución de los gastos de personal de otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p. (CNAE 749 ponderado al 20%) (principales segmentos; miles de euros)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Como se aprecia en las gráficas anteriores, en el subsector de otras actividades profesionales, científicas y técnicas, ponderado al 20%, la cifra de gastos de personal no ha parado de aumentar durante todo el periodo analizado, de forma acelerada hasta 2019 (+17,2%), y de forma más lenta durante los dos años siguientes. En 2022, volvió a acelerarse ascendiendo la cifra a 407,02 millones de euros, con un incremento del 15,1%, casi 10 puntos porcentuales más que la inflación anual.

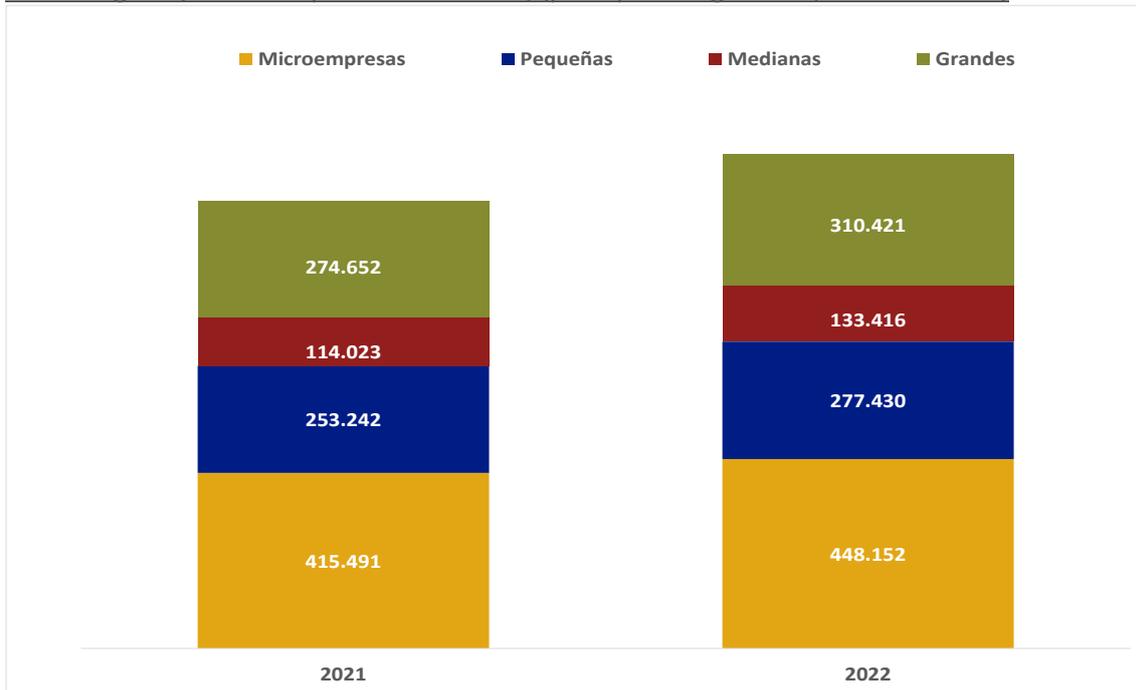
Gráfica 22. Evolución de los gastos de personal de las empresas de actividades médicas y odontológicas (CNAE 862 ponderado al 30%) (Total; miles de euros)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios



Gráfica 23. Evolución de los gastos de personal de las empresas de actividades médicas y odontológicas (CNAE 862 ponderado al 30%) (principales segmentos; miles de euros)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

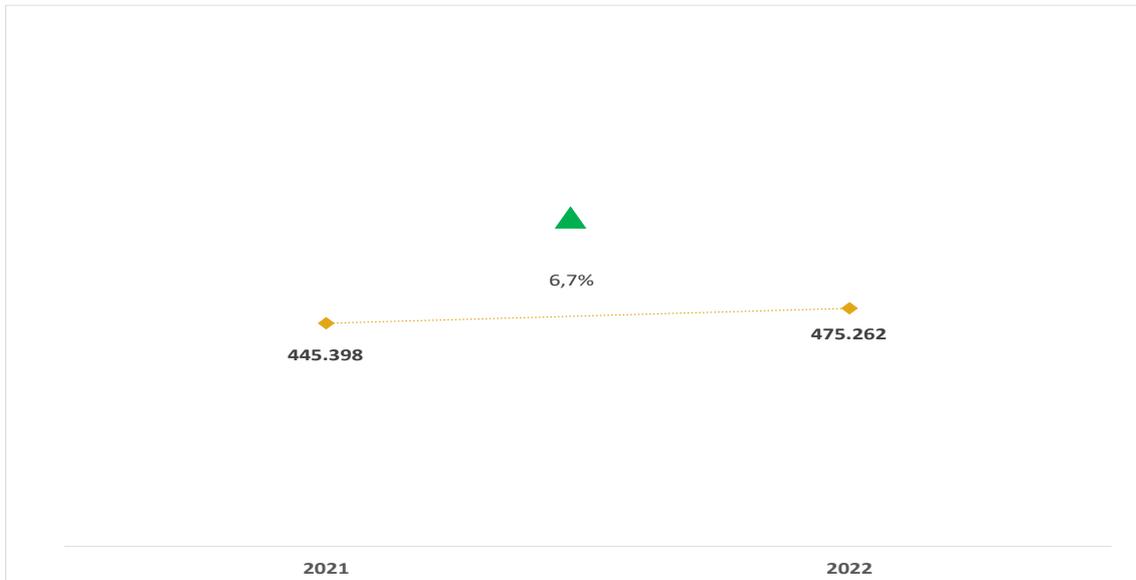
Respecto a las actividades médicas y odontológicas la cifra total, ponderadas al 30%, los gastos de personal también aumentan en 2022 respecto a 2021, aunque de forma menos relevante, hasta alcanzar los 1.169.42 millones de euros, un 10,6% más respecto a 2021.

Todos los segmentos empresariales aumentan en 2022 su gasto en personal respecto a año precedente. No obstante, son las microempresas las que tienen mayor cifra de gasto de personal en el subsector, 448,15 millones de euros. Le siguen las grandes compañías y las pequeñas, con 310,42 y 277,43 millones de euros, respectivamente.

Finalmente, el gasto de personal del subsector de otras actividades sanitarias, ponderado al 19%, también crece entre los años 2021 y 2022, situándose en un total de 475,26 millones de euros, un 6,7% más en el año 2022 respecto a 2021. Cabe recordar que la inflación en 2022 fue del 5,7%, muy próxima al crecimiento del gasto de personal.



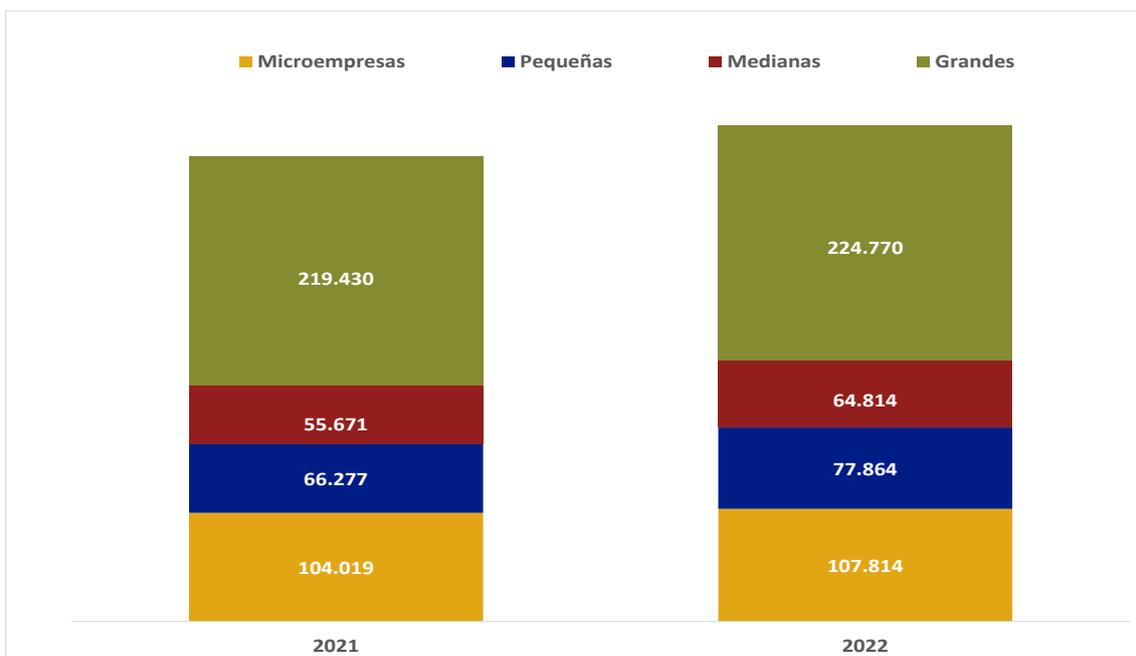
Gráfica 24. Evolución de los gastos de personal de las empresas de otras actividades sanitarias (CNAE 869 ponderado al 19%) (Total y principales segmentos; miles de euros)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Todos los segmentos empresariales aumentan en 2022 su gasto en personal respecto al año precedente en proporciones muy similares. Las grandes empresas son las que tienen con diferencia mayor cuantía de gasto de personal en el subsector, 224,7 millones de euros, seguidas de las microempresas con 107,8 millones de euros, las empresas pequeñas con 77,8 millones de euros y las medianas compañías con 64,8 millones de euros.

Gráfica 25. Evolución de los gastos de personal de las empresas de otras actividades sanitarias (CNAE 869 ponderado al 19%) (Total y principales segmentos; miles de euros)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

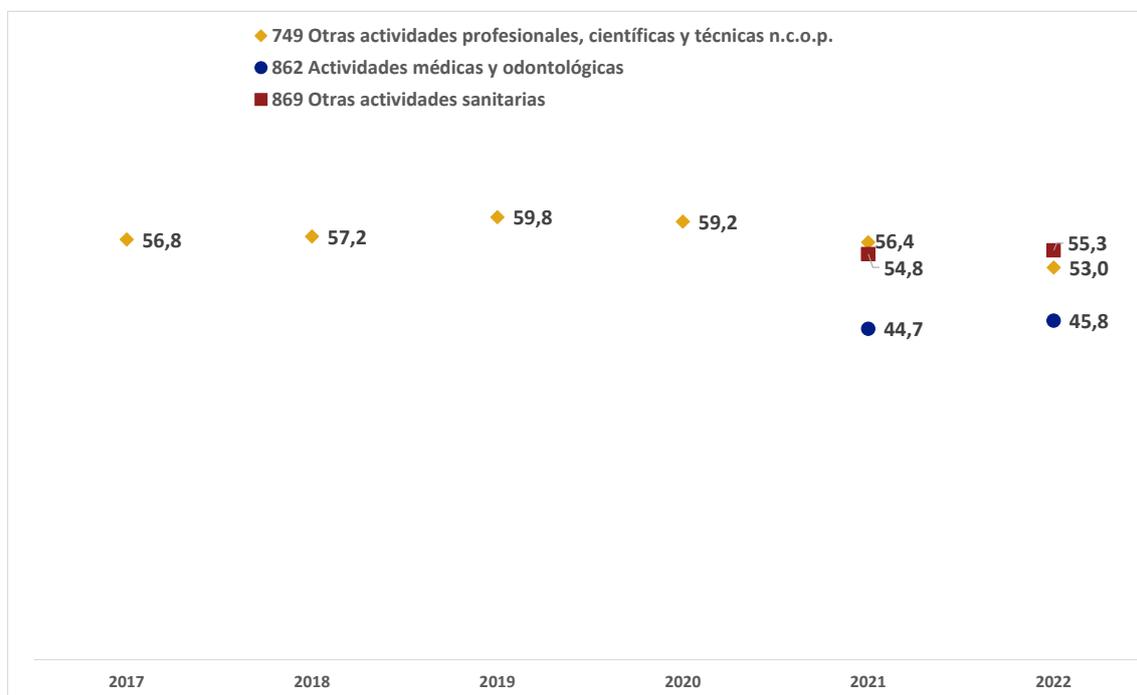


Como se ha podido apreciar los datos obtenidos de SABI del gasto de personal para las empresas acreditadas no están alineados con los derivados de la aproximación estadística, por la integración de las actividades sanitarias, cuya presencia en el sector de SPA es bastante menor a la ponderación realizada.

Tasa de gastos de personal

La tasa de gastos de personal se define como la proporción que los gastos de personal representan respecto al valor añadido generado. Puede considerarse como una medida de la participación del empleo remunerado en el reparto de la renta generada en el sector. Los datos del indicador se expresan en porcentaje. En este caso al tratarse de un valor relativo, se entiende que podría acercarse a la realidad.

Gráfica 26. Evolución de la tasa de gastos de personal por subsectores de actividad (Total; %)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

A lo largo del periodo analizado, los valores del indicador se han mantenido más o menos estables. Durante 2022 solo los subsectores del ámbito sanitario han visto incrementada la tasa, que se sitúa en el 55,3%, en el caso de otras actividades sanitarias, y en el 45,8%, en el de actividades médicas y odontológicas. Sin embargo, el subsector de otras actividades profesionales, científicas y técnicas a partir de 2020 abandona la tendencia creciente que seguía hasta entonces, para iniciar un continuado descenso situando el valor de la tasa en 2022 en 53%.

Compras de bienes y servicios

El total de compras de bienes y servicios incluye el importe total de los bienes y servicios adquiridos por las empresas, reconocidos con la contabilidad como activos corrientes o



gastos durante el período de referencia. Los datos reflejados se expresan en miles de euros. En este caso solo se incluyen los datos derivados de la encuesta estructural de empresas ponderados, por lo que las cifras absolutas y su crecimiento o decrecimiento no deben tomarse como valores ciertos del sector, sino que deben interpretarse como una aproximación en la que lo relevante probablemente sea solo la tendencia que se puede apreciar.

De las tres actividades que se están valorando vinculadas al sector de SPA la representatividad de las compras de bienes y servicios por subsectores de las actividades sanitarias analizadas es mayor que la de la actividad de otras actividades profesionales, científicas y técnicas, lo que tendría su razón de ser en los consumibles asociados a la actividad médica que estarían relacionados con la vigilancia de la salud.

Las compras de bienes y servicios en el subsector de otras actividades profesionales, científicas y técnicas (CNAE 749), ponderado al 20% para aproximarlos a la realidad de los SPA, crecieron de 299,3 millones de euros en 2017 a 509 en 2022. Después de un fuerte aumento en 2018 (+43,7%) y un crecimiento moderado en 2019, las cifras cayeron un 8,1% en 2020, recuperándose en 2021 y 2022.

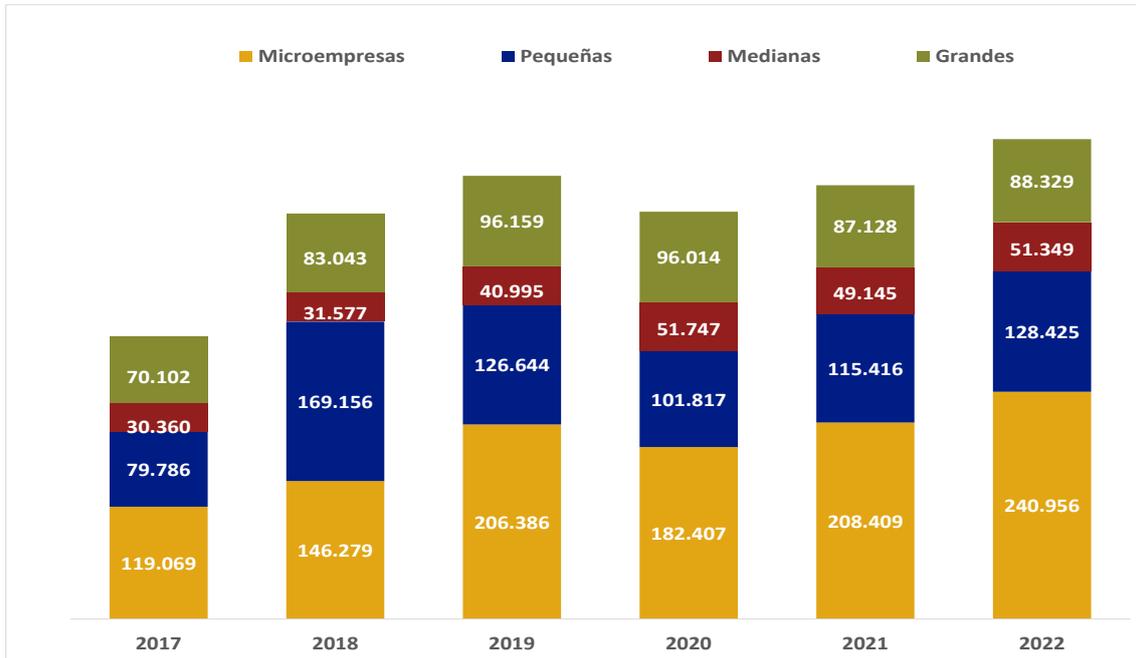
Gráfica 27. Evolución de las compras de bienes y servicios de otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p. (CNAE 749 ponderado al 20%) (Total; miles de euros)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios



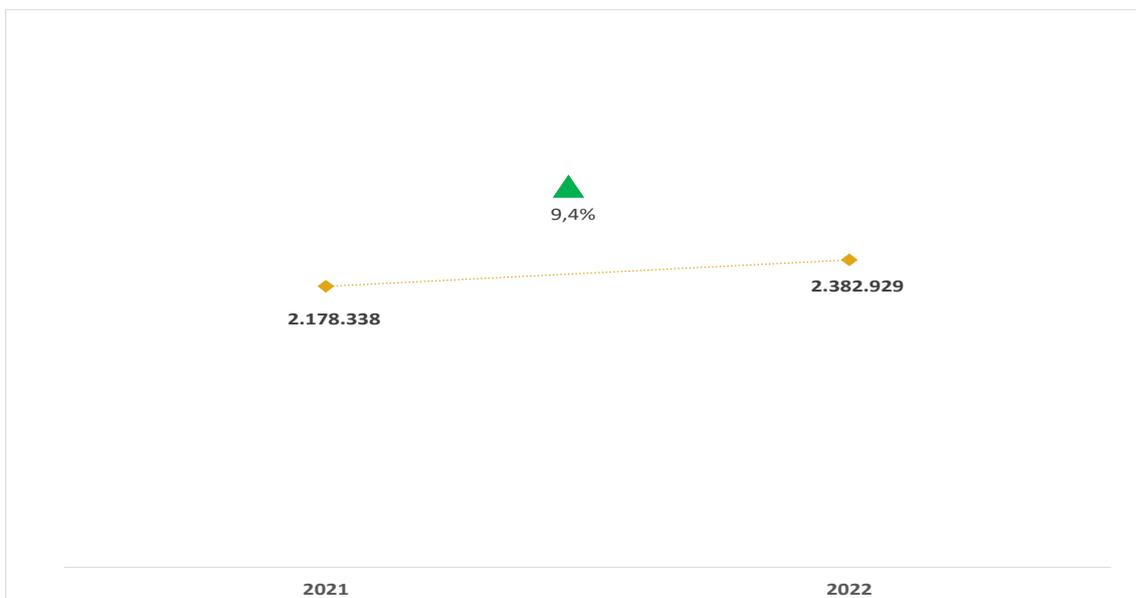
Gráfica 28. Evolución de las compras de bienes y servicios de otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p. (CNAE 749 ponderado al 20%) (principales segmentos; miles de euros)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Por tamaños, las microempresas duplicaron sus compras de 119,1 millones en 2017 a 240,9 millones de euros en 2022, con una recuperación sostenida tras 2020. Las pequeñas empresas mostraron variaciones más amplias, pero también recuperaron niveles significativos en 2022. Las medianas empresas crecieron de manera más constante, mientras que las grandes empresas experimentaron caídas después de 2019, estabilizándose en 2022.

Gráfica 29. Evolución de las compras de bienes y servicios las empresas de actividades médicas y odontológicas (CNAE 862 ponderado al 30%) (Total; miles de euros)



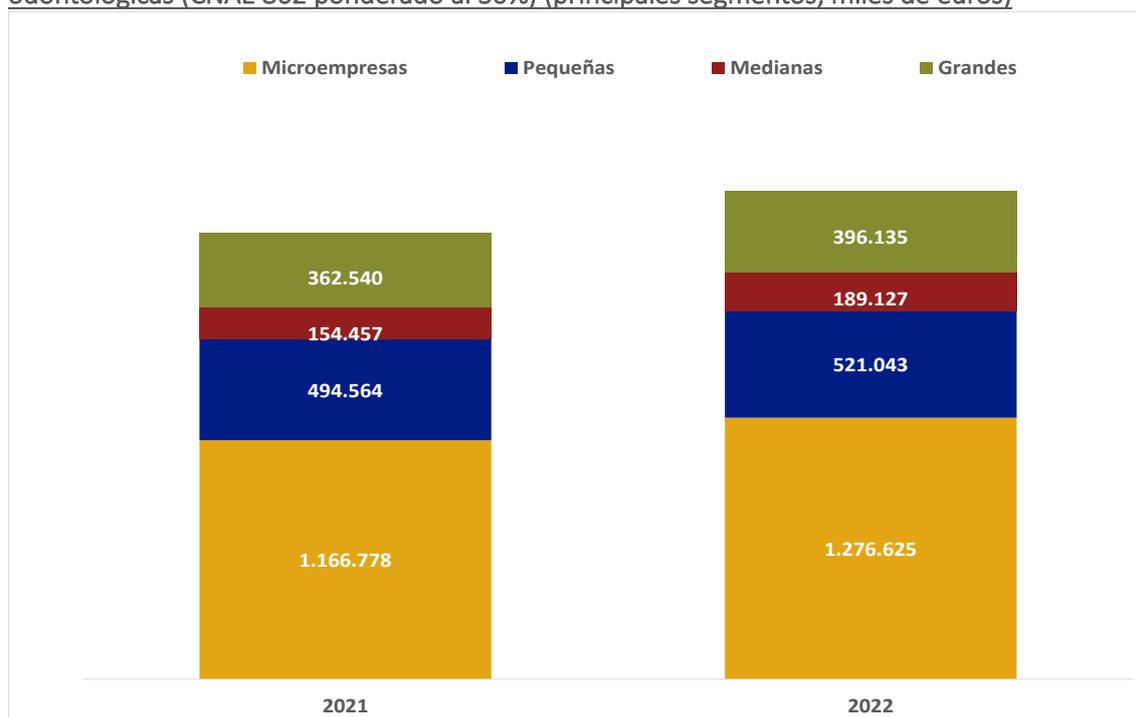
Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios



En las actividades médicas y odontológicas, ponderadas al 30%, la compra de bienes y servicios aumenta un 9,4% en 2022 respecto a 2021 hasta alcanzar los 2.823,1 millones de euros, siendo el subsector de los tres analizados que mayor cifra alcanza en este indicador.

En 2022, la compra de bienes y servicios crece en todos los segmentos empresariales. De nuevo, en este subsector son las microempresas las que más compras de bienes y servicios realizan, alcanzando los 1.276,6 millones de euros. Le siguen las pequeñas empresas, con 521 millones de euros en compras de bienes y servicios y, después, las grandes compañías, con 396,1 millones de euros.

Gráfica 30. Evolución de las compras de bienes y servicios las empresas de actividades médicas y odontológicas (CNAE 862 ponderado al 30%) (principales segmentos; miles de euros)

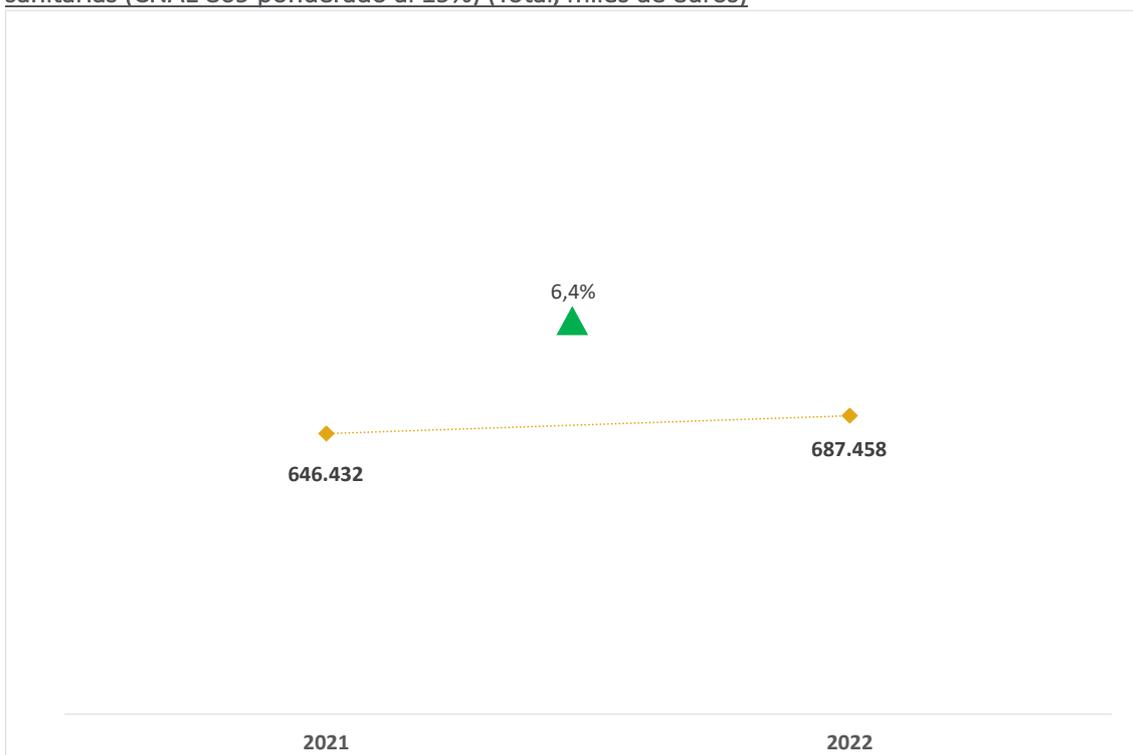


Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

En último lugar, se encuentra el subsector de otras actividades sanitarias, que de igual modo aumenta sus compras de bienes y servicios en 2022 respecto a 2021.

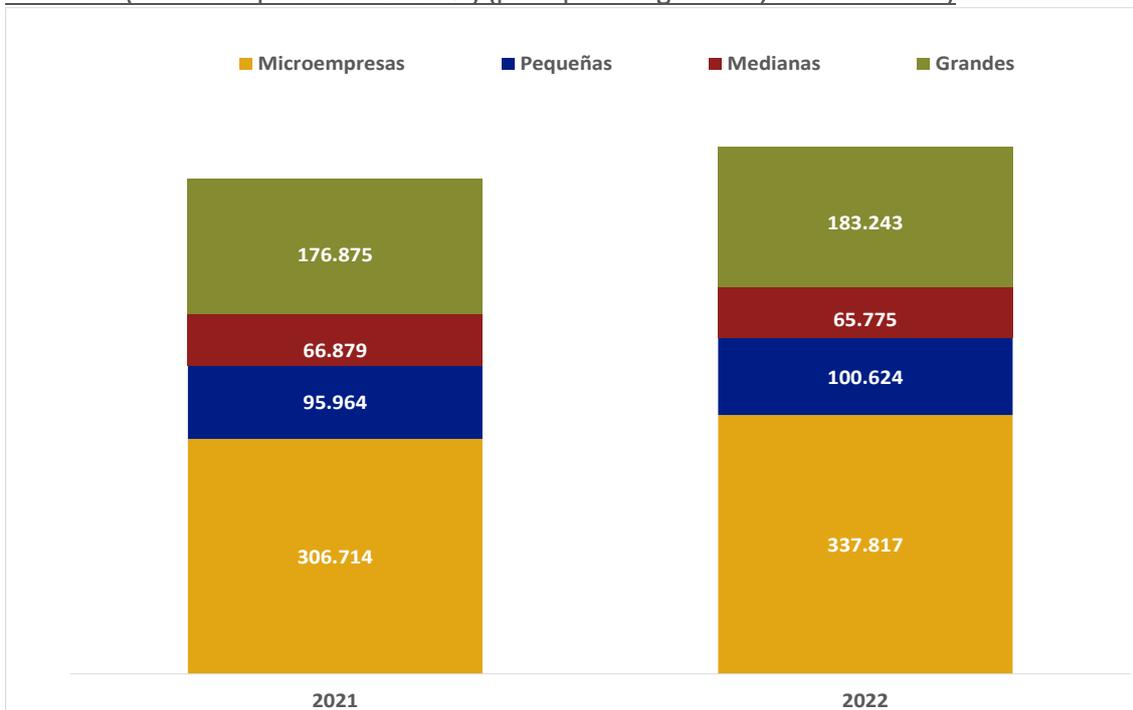


Gráfica 31. Evolución de las compras de bienes y servicios las empresas de otras actividades sanitarias (CNAE 869 ponderado al 19%) (Total, miles de euros)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Gráfica 32. Evolución de las compras de bienes y servicios las empresas de otras actividades sanitarias (CNAE 869 ponderado al 19%) (principales segmentos; miles de euros)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Por segmentos empresariales, el volumen de compras lo acumulan las microempresas por su número elevado (337,8 millones de euros), seguidas de las grandes empresas (183,2 millones de euros) y las pequeñas empresas (100,6 millones de euros). De otro lado, las medianas empresas son las que menos compras de bienes y servicios acumulan,



siendo, además, el único segmento empresarial que reduce ligeramente el valor de este indicador en 2022, situándolo en 65,8 millones de euros.

Inversiones

Total de inversión

De nuevo en este caso solo se incluyen datos derivados de la encuesta estructural de empresas exclusivamente, con los matices necesarios que ya se han referido en cuanto a su interpretación.

Se define la inversión como los incrementos reales en el valor de los recursos de capital realizados por la empresa en el año de referencia, por lo que se trata de inversión bruta. Se entiende por incremento real de los recursos productivos, los aumentos de valor que se produzcan en los distintos tipos de activos, que tengan su origen en compras a terceros de bienes (nuevos o usados), en producción propia de activos, o en trabajos realizados por la propia empresa o por terceros sobre elementos ya existentes con objeto de aumentar su capacidad productiva, su rendimiento o su vida útil (adquisiciones, mejoras y producción propia). Hay que añadir que, en el caso concreto de las cifras totales de inversión, el INE solamente las ofrece para el conjunto total de empresas (no desagregadas por segmentos en función del número de empleados). Los datos reflejados se expresan en miles de euros.

En el subsector de otras actividades profesionales, científicas y técnicas (CNAE 749), ponderado al 20%, la inversión total mostró una tendencia general de crecimiento durante el periodo analizado, aunque con algunas fluctuaciones significativas. En 2017, la cifra de inversión fue de 25,6 millones de euros. En 2018, la inversión aumentó un 24,9%, alcanzando cerca de los 32 millones de euros. Sin embargo, en 2019 experimentó una disminución del 17,2%, situándose aproximadamente en 26,5 millones de euros.

Gráfica 33. Evolución de la inversión total de otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p. (CNAE 749 ponderado al 20%) (Total; miles de euros)

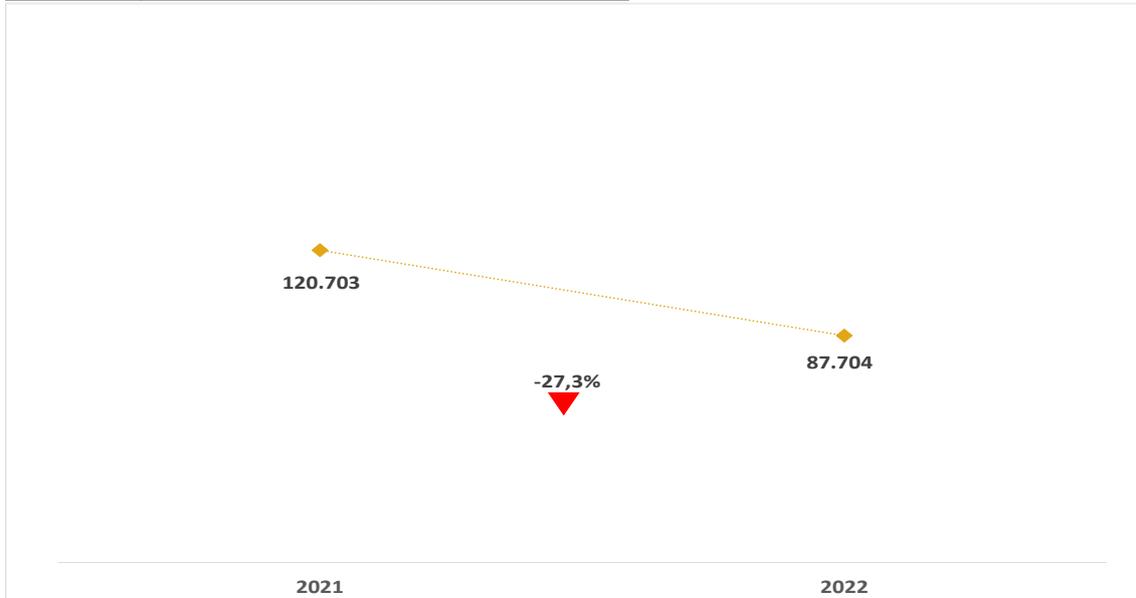


Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios



El año 2020 marcó un fuerte repunte, con un crecimiento del 83,8% que elevó la inversión a 48,6 millones euros. Este crecimiento se frenó de nuevo en 2021, cuando la inversión cayó un 27% hasta los 35,5 millones de euros. Finalmente, en 2022, se volvió a observar un notable aumento del 127%, logrando un máximo en el periodo analizado de 80,5 millones de euros. Por su parte, el subsector de actividades médicas y odontológicas, ponderado al 30%, disminuye en 2022 el total de su inversión en un 27,3%, dejándola en 87,7 millones de euros como se aprecia en la siguiente gráfica.

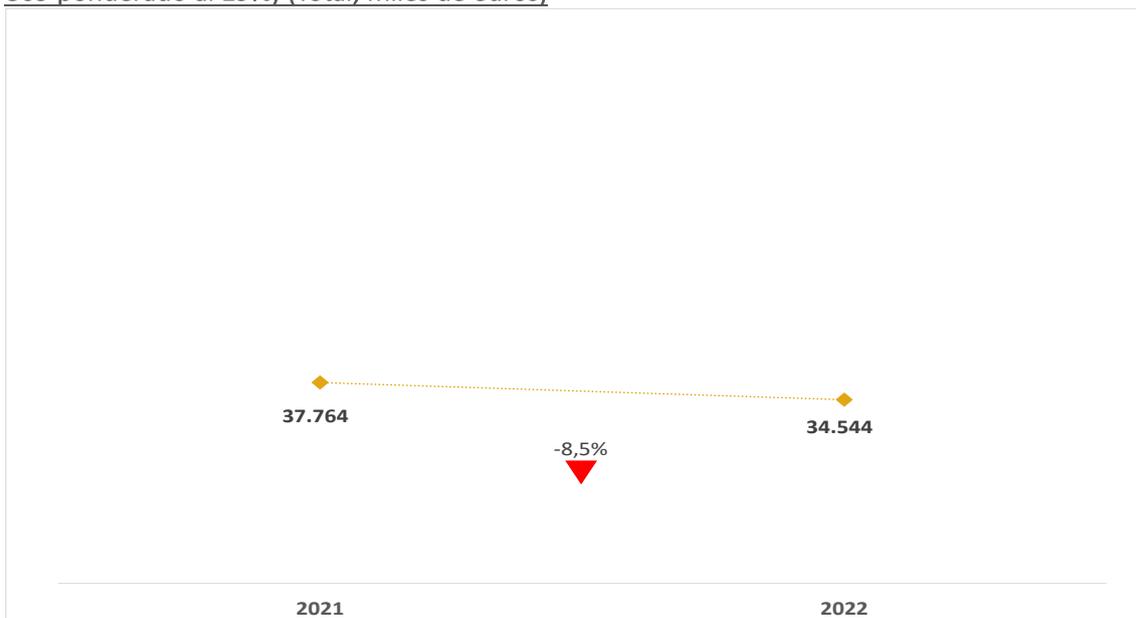
Gráfica 34. Evolución de la inversión total de las empresas de actividades médicas y odontológicas (CNAE 862 ponderado al 30%) (Total; miles de euros)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

El subsector de otras actividades sanitarias, ponderado al 19%, también decrece la inversión en 2022, disminuyendo un 8,5%, hasta situar la cifra en 34,5 millones de euros.

Gráfica 35. Evolución de la inversión total de las empresas de otras actividades sanitarias (CNAE 869 ponderado al 19%) (Total; miles de euros)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios



Agregados económicos

Valor añadido a coste de los factores

De nuevo en este caso los datos referidos son los reflejados por la encuesta estructural de empresas, por lo que deben interpretarse como aproximación a cómo puede estar comportándose el sector desde el punto de vista de su evolución en el tiempo.

El valor añadido a coste de los factores es la diferencia entre el valor de la producción de una empresa o sector y el costo de los insumos (materias primas y servicios) utilizados en el proceso, excluyendo impuestos indirectos. Se trata de una medida del valor generado por la actividad productiva, considerando solo los costos de trabajo y capital. Los datos reflejados se expresan en miles de euros.

En el caso de otras actividades profesionales, científicas y técnicas, ponderadas al 20%, se identifica un progresivo aumento ininterrumpido en la cifra global de valor añadido a coste de los factores, siendo 2022 el año con el incremento interanual más intenso de todo el periodo (767,89 millones de euros; +22,5%).

Diferenciando por tamaño según el número de empleados, tanto microempresas como grandes compañías evolucionan de la misma manera, siguiendo siempre una tendencia positiva y consiguiendo en 2022 los valores más altos. Por el contrario, tanto en pequeñas como medianas empresas su evolución se ha sucedido con subidas y bajadas, aunque en el último año se evidencia la recuperación tras el periodo de pandemia.

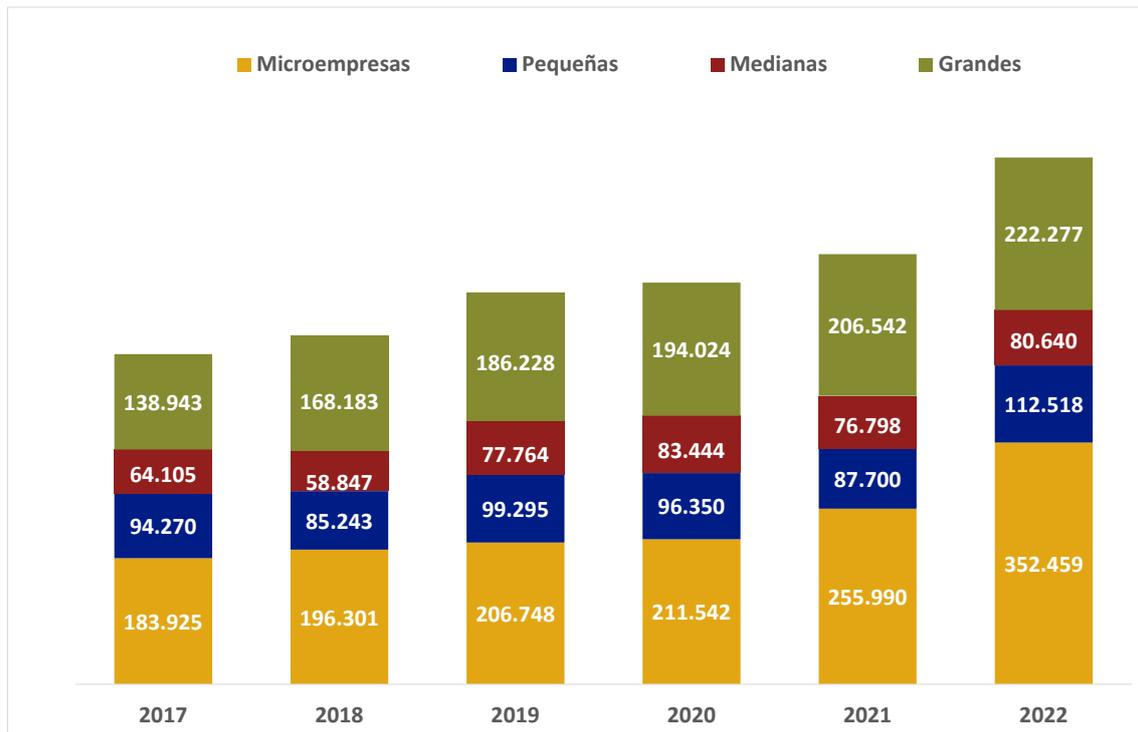
Gráfica 36. Evolución del valor añadido a coste de los factores de otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p (CNAE 749 ponderado al 20%) (Total miles de euros)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios



Gráfica 37. Evolución del valor añadido a coste de los factores de otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p (CNAE 749 ponderado al 20%) (Total miles de euros)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

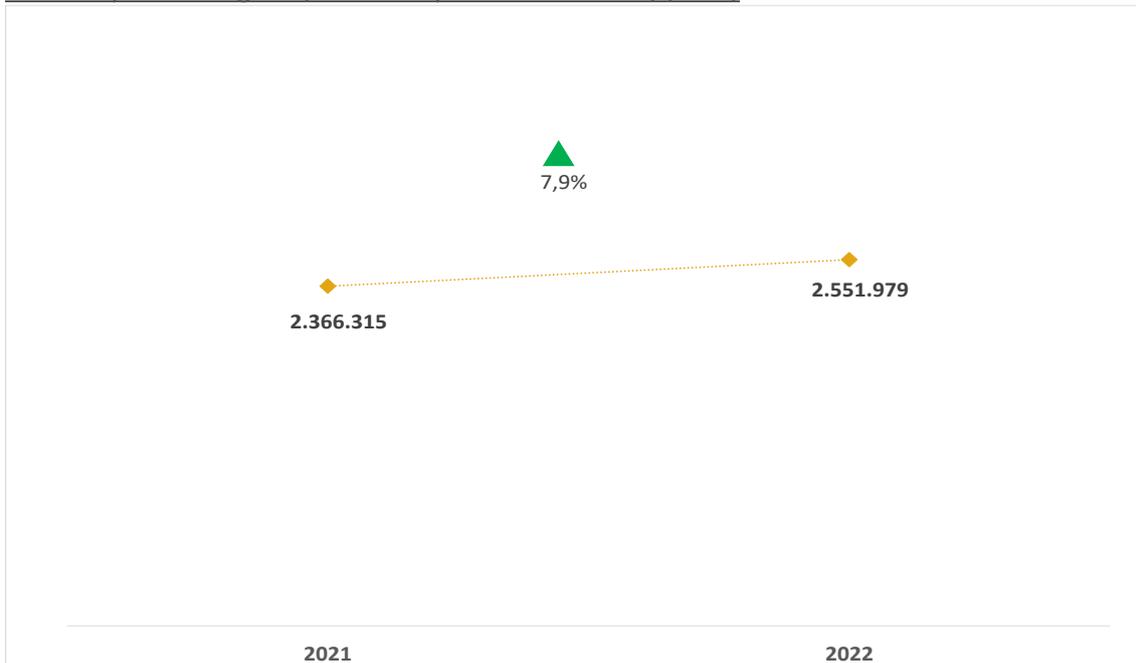
Si comparamos el valor añadido bruto a coste de los actores de la actividad de otras actividades profesionales científico y técnicas ponderada al 20% con el valor de este indicador para el conjunto del sector servicios, se observa que la actividad representó en 2022 un 0,24% tal como se aprecia en la siguiente tabla. El peso de la actividad creció durante la pandemia, dado el decrecimiento del valor del indicador del conjunto del sector servicios.

Año	Total sector servicios miles de euros	CNAE 749- 20% miles de euros	Porcentaje del total
2017	228.528.487	481.243	0,21%
2018	238.513.695	508.574	0,21%
2019	258.243.198	570.035	0,22%
2020	209.493.693	585.360	0,28%
2021	277.572.502	627.029	0,23%
2022	325.291.852	767.894	0,24%

La cifra de valor añadido a coste de los factores en el subsector de actividades médicas y odontológicas aumenta un 7,9% entre 2021 y 2022, alcanzando los 2.551,97 millones de euros.



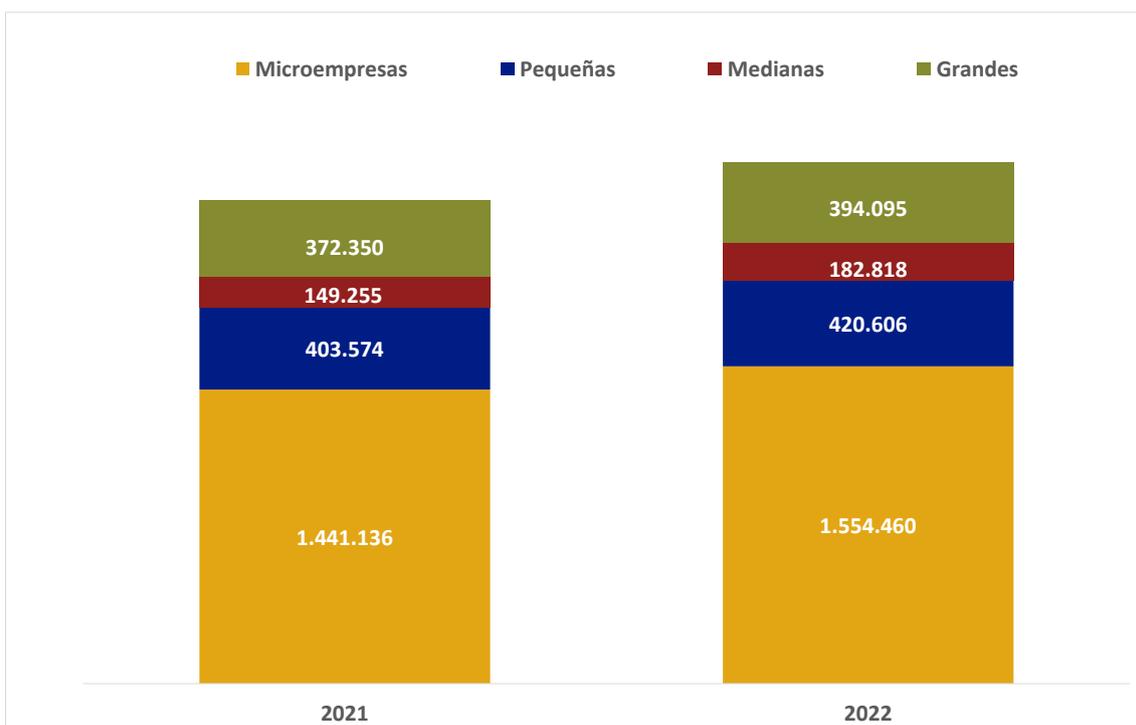
Gráfica 38. Evolución del valor añadido a coste de los factores de las empresas de actividades médicas y odontológicas (CNAE 862 ponderado al 30%) (Total)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Las microempresas representan el grueso de la cifra total de este indicador en el presente subsector, ponderado al 30%, con 1554,46 millones de euros. No obstante, el resto de segmentos empresariales también aumentan sus valores, destacando la contribución de las grandes empresas y de las pequeñas.

Gráfica 39. Evolución del valor añadido a coste de los factores de las empresas de actividades médicas y odontológicas (CNAE 862 ponderado al 30%) (principales segmentos)





Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

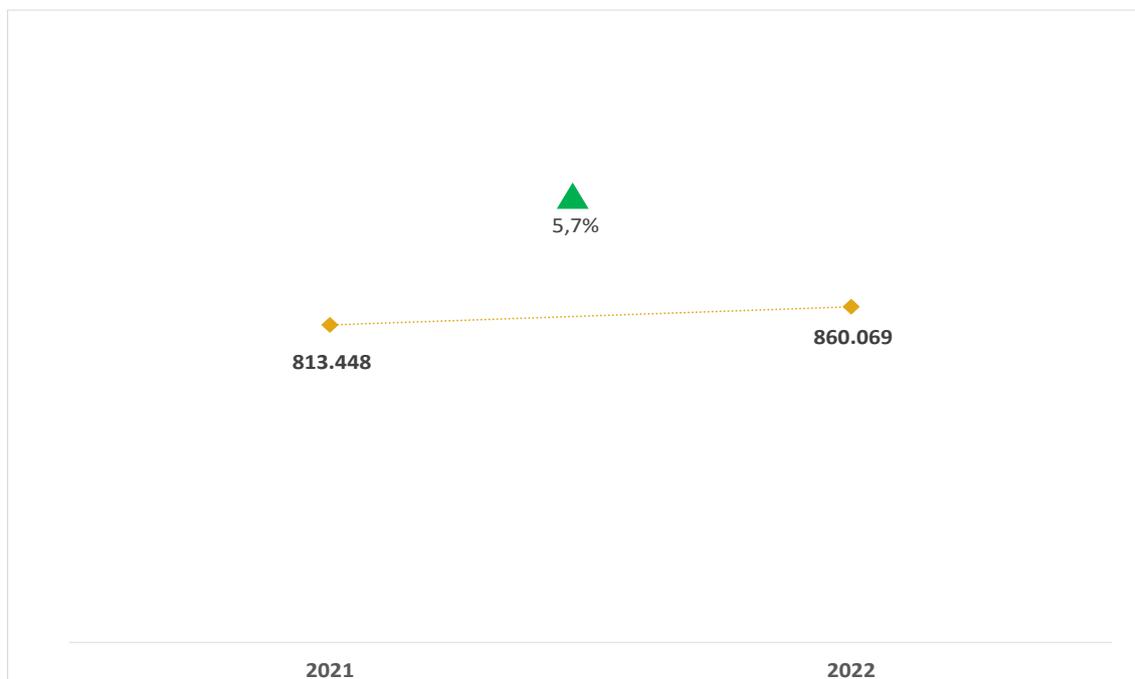
Si valoramos lo que representa el valor añadido a coste de los factores de las empresas de actividades médicas y odontológicas, ponderado al 30%, sobre el total del sector servicios se observa que ha decrecido en 2022 alcanzando el 0,78%, este decrecimiento relativo se debe a la recuperación del conjunto del sector servicios, muy afectado por la pandemia.

Año	Total sector servicios miles de euros	CNAE 862- 30% miles de euros	Porcentaje del total
2021	277.572.502	2.366.315	0,85%
2022	325.291.852	2.551.979	0,78%

La evolución del valor añadido a coste de los factores, del subsector de otras actividades sanitaria, ponderado al 19%, refleja un crecimiento del 5,7% en 2022, alcanzando el dato de los 860 millones de euros.

De nuevo por segmentos de tamaños de empresas, las microempresas son las que más contribuyen a la cifra total, generando un crecimiento del 15,6% muy por encima del resto de la media de la actividad económica, alcanzando los 403,4 millones de euros en 2022. Cabe señalar que el valor añadido de las grandes empresas, a pesar de mantener una cifra relevante en términos absolutos, decrece en 2022 un 7,5% hasta los 275,2 millones de euros.

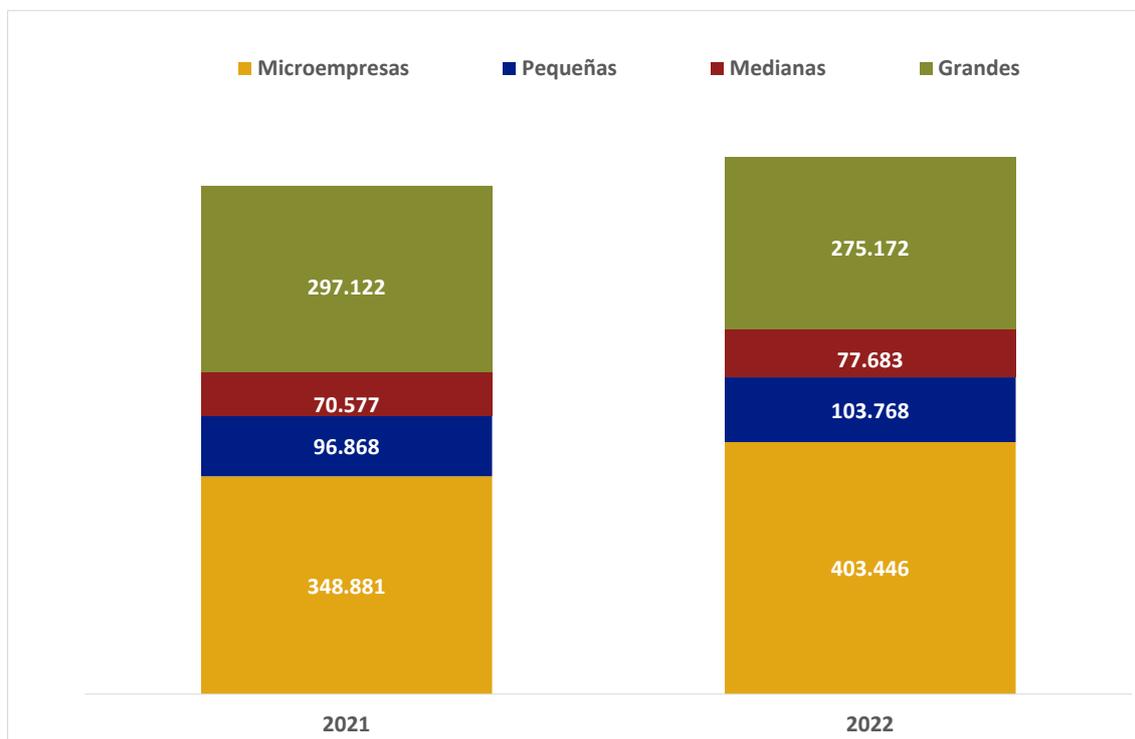
Gráfica 40. Evolución del valor añadido a coste de los factores de las empresas de otras actividades sanitarias (CNAE 869), ponderado al 19% (Total, miles de euros)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios



Gráfica 41. Evolución del valor añadido a coste de los factores de las empresas de otras actividades sanitarias. Ponderado al 19% (CNAE 869) (principales segmentos, miles de euros)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Si valoramos la proporción que representa el valor añadido a coste de los factores de las empresas de otras actividades sanitarias, ponderado al 19%, sobre el total del sector servicios se observa que ha decrecido en 2022 alcanzando el 0,26%, este decrecimiento relativo, a pesar del crecimiento del valor absoluto, está causado por un crecimiento mayor del sector de servicios en su conjunto tras la pandemia, lo que está relacionado con como las actividades sanitarias precisamente por su vinculación con la crisis sanitaria, aguantaron mejor dicha crisis.

Año	Total sector servicios miles de euros	CNAE 869- 19% miles de euros	Porcentaje del total
2021	277.572.502	813.448	0,29%
2022	325.291.852	860.069	0,26%

Excedente bruto de explotación (datos SABI)

Cabe indicar que este dato si se puede analizar a partir de SABI que integra la información de los balances presentados, con carácter anual, por las empresas al Registro Mercantil.

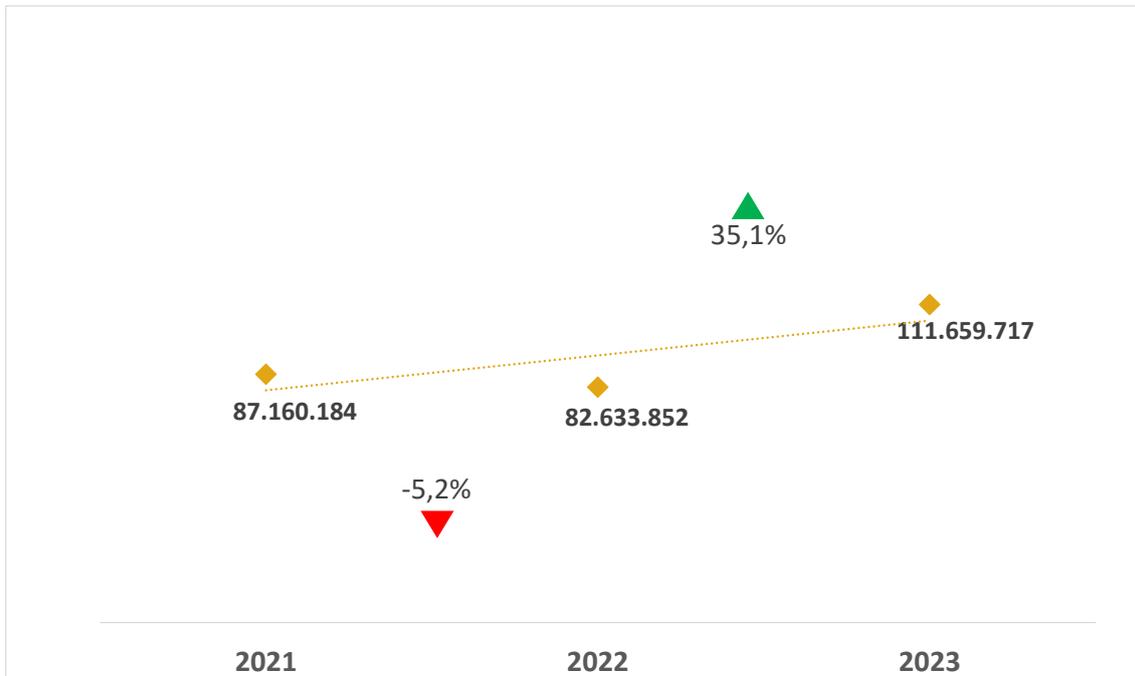
Analizados estos datos cabe indicar que el resultado de explotación acumulado de los SPA registrados en el SERPA alcanzó en 2023 los 111,7 millones de euros con un crecimiento sobre 2022 del 35,1%, después de haber caído un 5,2% con respecto a 2021.¹³

¹³ Las empresas están obligadas a depositar sus cuentas en el registro mercantil. De las 327 empresas registradas, no aportaron datos de resultado de explotación ninguno de los tres años analizados 65 empresas, mientras que el resto de las empresas si aportaron datos alguno de los años analizados. Para



Cabe indicar no obstante que probablemente no todo el excedente se deriva de la actividad concreta de SPA dado que las empresas realizan otras actividades. En cualquier caso, es la cifra más aproximada a la realidad que se puede obtener de fuentes públicas de información.

Gráfica 42. Evolución del excedente explotación de las empresas registradas en SERPA con datos de SABI (Total euros)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de SERPA y SABI

Excedente bruto de explotación (datos encuesta estructural de empresas)

Nuevamente estos datos deben entenderse como una aproximación al comportamiento de las actividades económicas vinculadas al sector, y no al sector de SPA como tal, dado que se derivan de la encuesta estructural de empresas, y se refieren a dichas actividades ponderadas y no al sector de SPA. Además, permiten la comparación de los datos estadísticos con los derivados de las cuentas presentadas al registro mercantil.

El excedente bruto de explotación es la parte del valor añadido que queda después de deducir los costes laborales (sueldos y salarios) de una empresa. Representa los beneficios antes de impuestos, intereses y amortizaciones, y refleja la rentabilidad generada por el capital y la gestión empresarial. Los datos reflejados se expresan en miles de euros.

El excedente bruto de explotación en el subsector de otras actividades profesionales, científicas y técnicas (CNAE 749), ponderado al 20% ha mostrado un crecimiento

realizar el análisis se ha asumido la hipótesis de que las empresas que no aportaron datos no tienen actividad, o que esta no es significativa, por lo que no se incluyen en el cálculo realizado. Del mismo modo, para las empresas que tienen dato alguno de los años se ha imputado los datos faltantes en función de las tasas medias de crecimiento anuales del conjunto de empresas.



significativo de 2017 a 2022, especialmente a partir de 2021 cuando el crecimiento se aceleró con un aumento notable del 14,4%. En 2022, el subsector experimentó un impulso sin precedentes del 32%, alcanzando los 360,87 millones de euros.

Gráfica 43. Evolución del excedente bruto de explotación de otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p. (CNAE 749 ponderado al 20%) (Total, miles de euros)

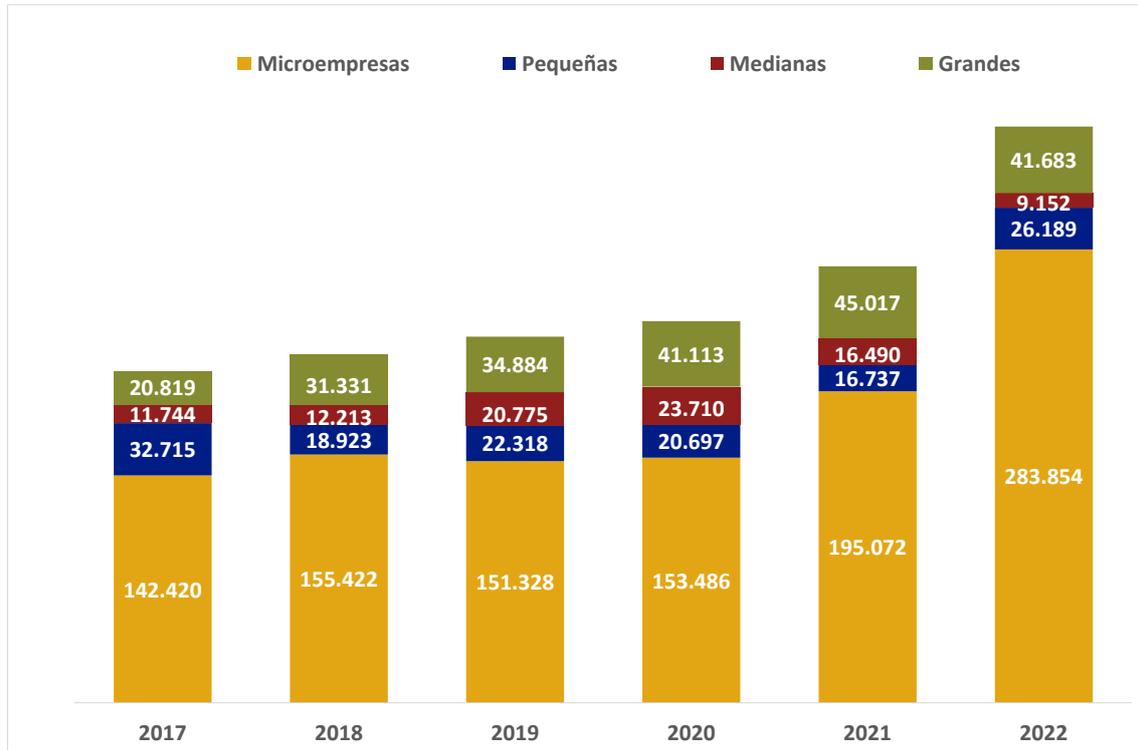


Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Esta situación denota la buena evolución de la actividad económica en la que se integran más del 50% de los SPA. Si observamos el comportamiento de los distintos segmentos de empresas, se pone de manifiesto, el crecimiento prácticamente constante a lo largo del período analizado de las microempresas, del volumen de excedente bruto de explotación, hasta alcanzar los 283,85 millones de euros con un crecimiento acumulado del 99,3%. Entre las grandes empresas también creció, de forma similar, en el período, el volumen que representa el excedente bruto de explotación hasta alcanzar los 41,68 millones. Sin embargo, entre las pequeñas y medianas empresas la cifra decreció a lo largo del período.



Gráfica 44. Evolución del excedente bruto de explotación de otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p. (CNAE 749 ponderado al 20%) (principales segmentos miles de euros)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

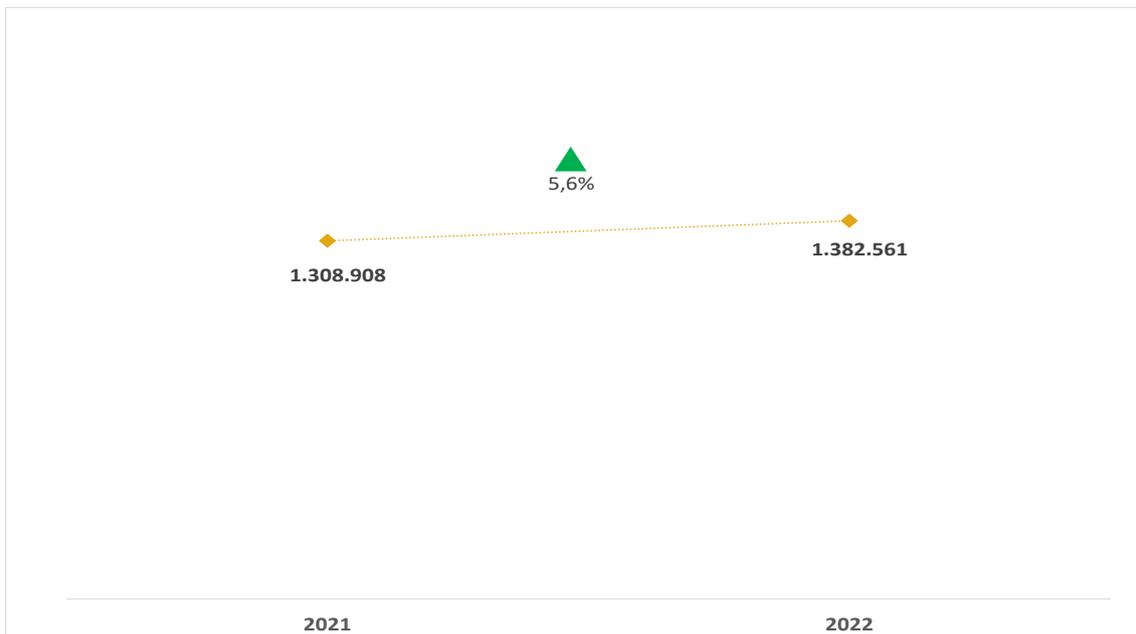
Si se compara el volumen de excedente bruto de explotación generado por otras actividades profesionales, científicas y técnicas, ponderada al 20% con el excedente total generado por el sector de servicios, se observa cómo ha crecido su relevancia relativa a lo largo del período analizado hasta alcanzar el 0,30% del total del sector.

Año	Total sector servicios miles de euros	CNAE 749- 20% miles de euros	Porcentaje del total
2017	89.993.309	207.697	0,23%
2018	90.740.000	217.889	0,24%
2019	96.265.832	229.305	0,24%
2020	64.061.261	239.005	0,37%
2021	94.570.321	273.315	0,29%
2022	118.671.920	360.877	0,30%

El excedente bruto de explotación del subsector de actividades médicas y odontológicas ponderado al 30% también experimenta un aumento entre 2021 y 2022, aunque menor que las otras actividades profesionales, creciendo un 5,6% sitúa su dato en 1.382,5 millones de euros. Este crecimiento se sitúa una décima por debajo a la inflación del año 2022 (5,7%) lo que supondría que en términos reales no habría crecido el volumen de excedente bruto de explotación.



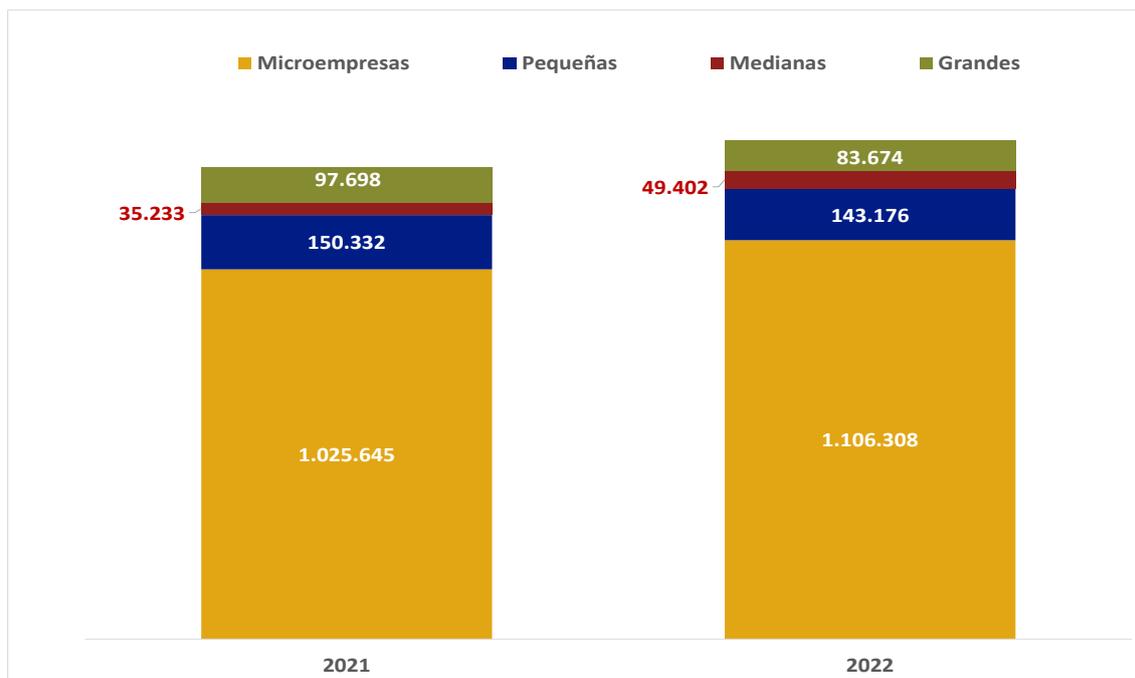
Gráfica 45. Evolución del excedente bruto de explotación de las empresas de actividades médicas y odontológicas (CNAE 862 ponderado al 30%) (Total miles de euros)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

De nuevo en este caso se observa el gran peso que representa el excedente bruto de explotación generado por las microempresas en el volumen total del subsector. De este modo este segmento ponderado aporta un 80% del total alcanzando el excedente ponderado de estas empresas los 1.106,3 millones de euros. La participación del resto de segmentos es mucho menor decreciendo con respecto al año anterior en el caso de las pequeñas y grandes empresas.

Gráfica 46. Evolución del excedente bruto de explotación de las empresas de actividades médicas y odontológicas (CNAE 862 ponderado al 30%) (principales segmentos, miles de euros).



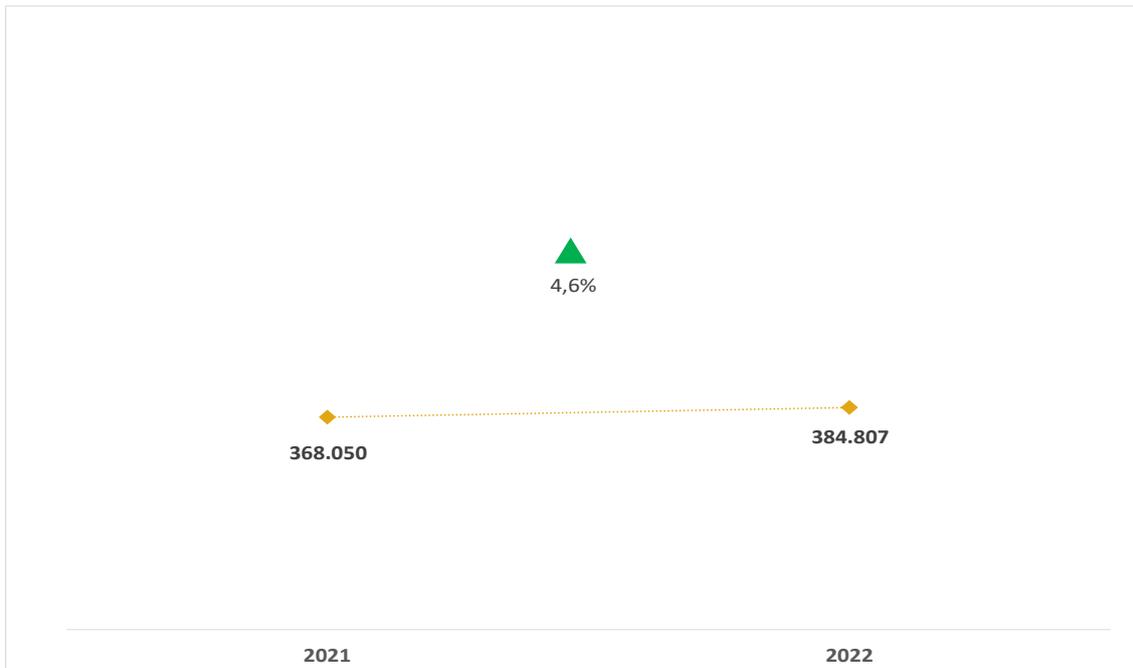
Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Si comparamos el volumen que representa el excedente bruto de explotación de las actividades médicas y odontológicas, ponderadas al 30%, con el valor que representa el excedente del conjunto del sector servicios, encontramos que representa un 1,17% habiendo decrecido su relevancia relativa en el año 2022.

Año	Total sector servicios miles de euros	CNAE 862 -30% miles de euros	Porcentaje del total
2021	94.570.321	1.308.908	1,38%
2022	118.671.920	1.382.561	1,17%

Por último, el excedente bruto de explotación de otras actividades sanitarias ponderado al 19% crece interanualmente entre 2021 y 2022 un 4,6%, alcanzando los 384,8 millones de euros, estando el crecimiento por debajo de la tasa de inflación anual del 5,7%.

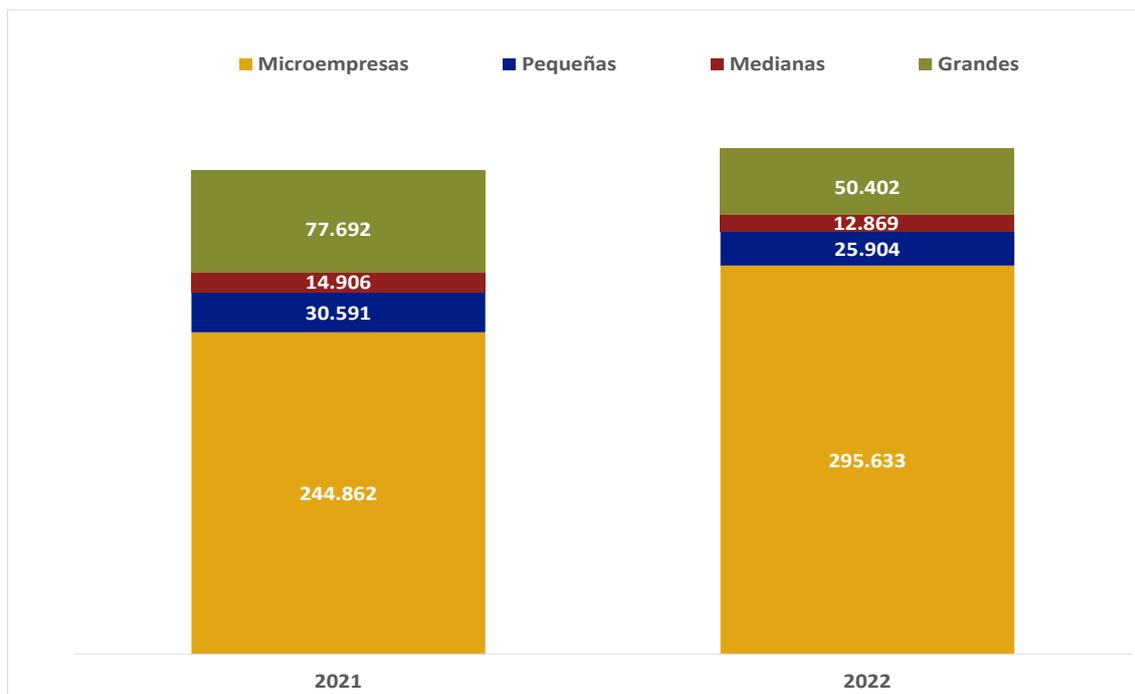
Gráfica 47. Evolución del excedente bruto de explotación de las empresas de otras actividades sanitarias (CNAE 869 ponderado al 19%) (Total, miles de euros)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Por segmentos empresariales, al igual que ocurre en el subsector de actividades médicas y odontológicas, las microempresas tienen mayor peso en el excedente bruto de explotación del subsector, aportando el 76,8 %, del total con 295,6 millones de euros al total, siendo las únicas que aumentan el valor del excedente bruto de explotación respecto al año precedente, alcanzando un crecimiento del 20,8%.

Gráfica 48. Evolución del excedente bruto de explotación de las empresas de otras actividades sanitarias (CNAE 869 ponderado al 19%) (Total y principales segmentos)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

El resto de los segmentos empresariales disminuyen su dato, siendo especialmente notorio el caso de las grandes compañías, cuyo excedente disminuyó un 35,1%.

El excedente bruto de explotación generado por el subsector, ponderado al 19%, representa el 0,32% del total del sector servicios.

Año	Total sector servicios miles de euros	CNAE 869 -19% miles de euros	Porcentaje del total
2021	94.570.321	368.050	0,39%
2022	118.671.920	384.807	0,32%

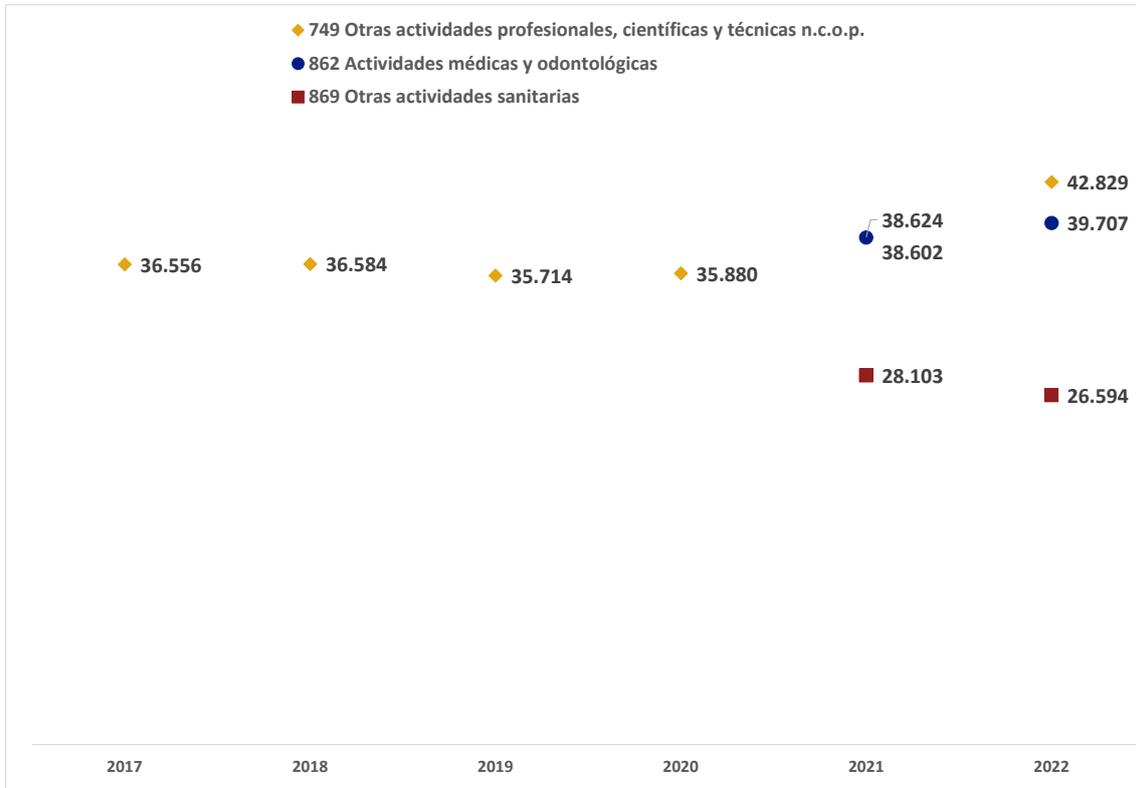
Productividad

El indicador de productividad se define como el cociente entre el valor añadido a coste de los factores y el número medio de ocupados en el año. Representa la aportación de cada ocupado (sea remunerado o no) a la generación de rentas de la empresa; indirectamente es una medida del peso relativo del factor trabajo en cada actividad. Los datos reflejados se expresan en euros. Este indicador al ser un valor relativo es independiente de la ponderación que se haga de la actividad económica, dado que su proporción permanece igual. Evidentemente su referencia debe tomarse como una aproximación relativa a la realidad en el caso del sector del SPA ya que se refiere a las actividades económicas vinculadas a los servicios de prevención y no al grupo de empresas acreditadas como tal en el SERPA. Al ser tan dispares las actividades recogidas en los CNAE analizados, la cifra debe tomarse con precaución. Respecto a la evolución de las cifras de productividad por subsectores de actividad, en el de otras actividades profesionales, científicas y técnicas se identifica un aumento acelerado a partir de 2021, tras un periodo de relativa estabilidad en los cuatro años anteriores; ascendiendo en 2022 a 42.829 euros (+10,9%, respecto a 2021). Sigue también la misma tendencia en los dos



últimos años el subsector de actividades médicas y odontológicas con 39.707 euros (+2,8%). Por el contrario, el de otras actividades sanitarias reduce la cifra en un 5,4%, situándose en 2022 en 26.594 euros.

Gráfica 49. Evolución de la productividad por subsectores de actividad (euros)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Facturación media por empleado

Salvando las diferencias evidentes, un indicador que puede ilustrar también la productividad de las empresas del sector es la facturación media por empleado, cuya información sí que se puede obtener de SABI. En la siguiente tabla se aprecia cómo ha evolucionado a lo largo de los últimos tres años. Este dato se refiere específicamente a las empresas del sector SPA, siendo bastante representativo al tratarse de un valor medio.

	Año 2021	Año 2022	Año 2023
Facturación media por empleado	66.434,17	66.233,99	70.751,79

Fuente: elaboración propia a partir de datos de SERPA y SABI

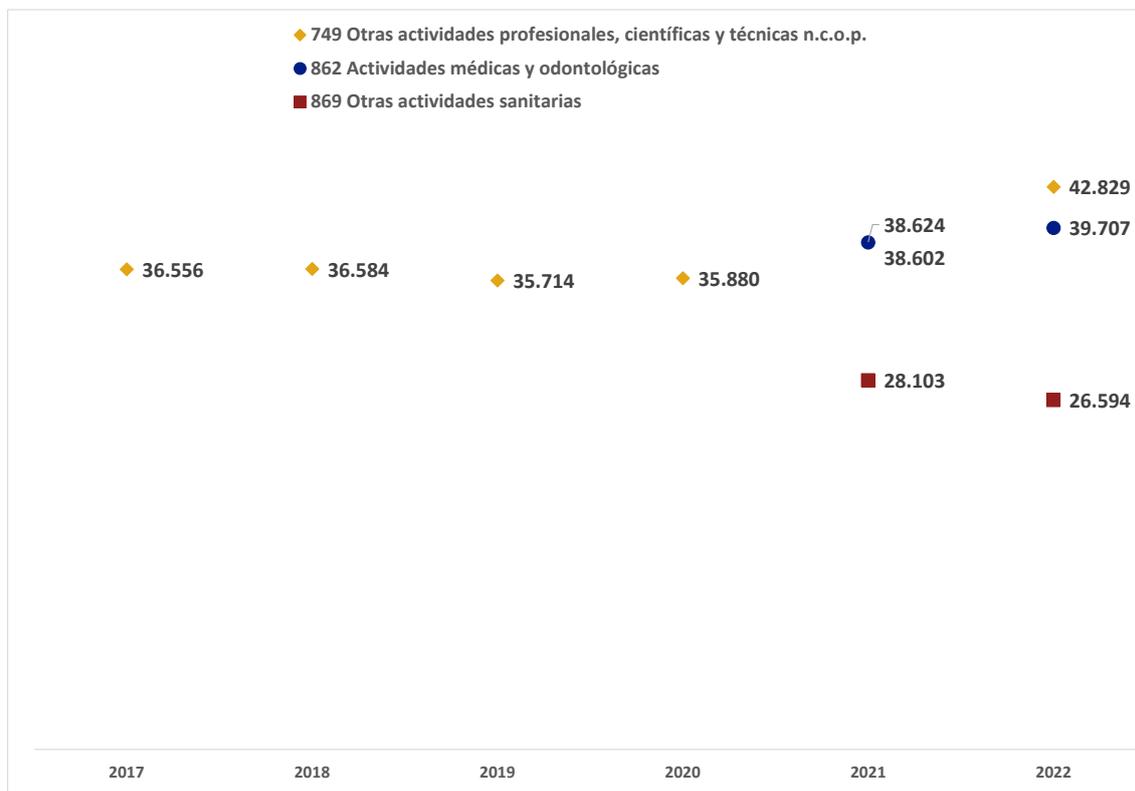
Tasa de valor añadido

La tasa de valor añadido mide el porcentaje de incremento o decremento del valor añadido de una empresa, sector o economía en un periodo determinado. El valor añadido representa la diferencia entre los ingresos obtenidos por la venta de bienes y servicios y el coste de los insumos necesarios para producirlos. En otras palabras, es la riqueza nueva que se genera en el proceso productivo, excluyendo el costo de los bienes intermedios. Este indicador se utiliza para evaluar la productividad y eficiencia de un sector, destacando cuánto valor genera a partir de los recursos utilizados. Los datos del indicador se expresan en porcentaje.



Las tasas de valor añadido por subsectores de actividad se han mantenido prácticamente estables a lo largo del periodo representado; aunque, se advierte una tendencia por lo general decreciente en el subsector de otras actividades profesionales, científicas y técnicas siendo en 2022 del 68%. Le sigue el subsector de otras actividades sanitarias con un valor que se sitúa en 64,1%. Por su parte, desciende en 2,1 p.p. en el subsector de actividades médicas y odontológicas, situándose en 58%.

Gráfica 50. Evolución de la tasa de valor añadido por subsectores de actividad (%)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Tasa bruta de explotación

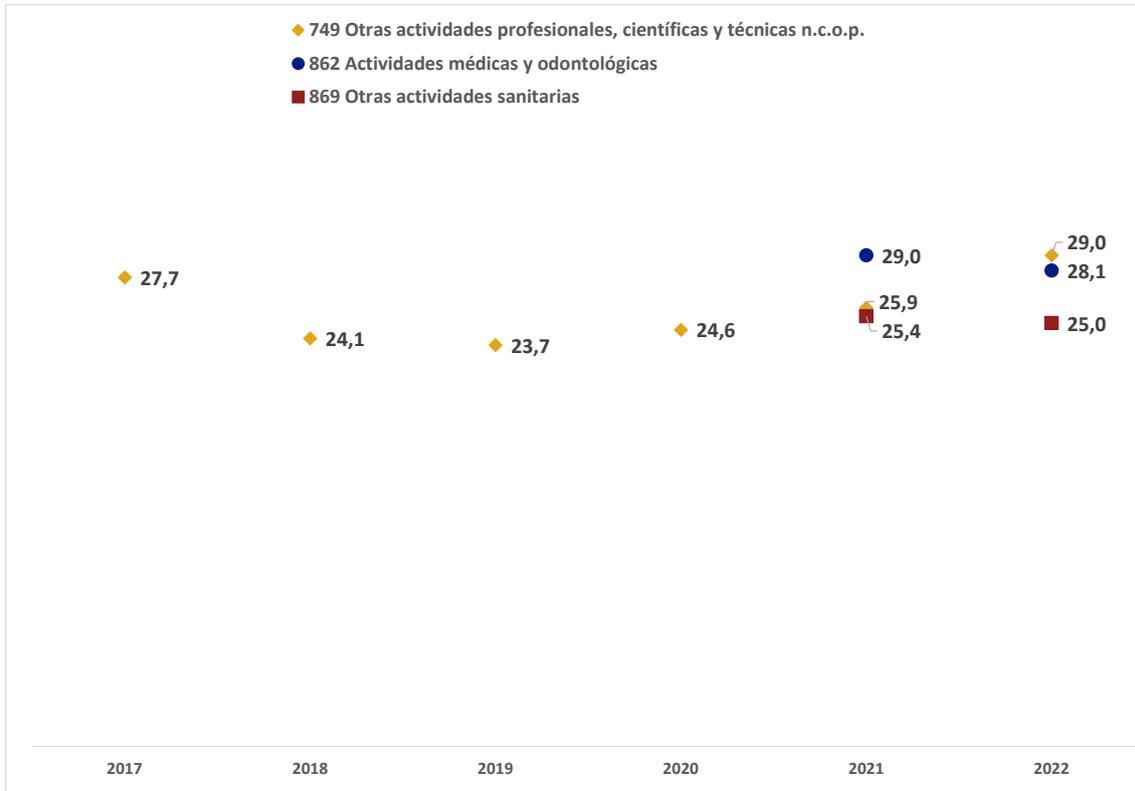
La tasa bruta de explotación es un indicador económico que mide la rentabilidad de un negocio o actividad económica, expresando la relación entre los beneficios brutos generados y el capital invertido. Se calcula dividiendo el beneficio bruto (ingresos menos costos directos de producción) entre el capital total invertido, expresado en porcentaje. Permite evaluar la eficiencia en la utilización de los recursos y la capacidad de una empresa para generar ganancias en relación con su inversión. Una tasa bruta de explotación alta sugiere que una empresa es eficiente en su operación y puede estar generando un rendimiento favorable para sus inversionistas. Los datos del indicador se expresan en porcentaje.

Con respecto a la evolución de la tasa bruta de explotación por subsectores de actividad, destaca el de otras actividades profesionales, científicas y técnicas que a pesar de haber seguido una tendencia descendente desde 2017 hasta 2019, a partir de entonces se recupera aceleradamente hasta conseguir el valor más elevado de todo el periodo en



2022 (29%). Por su parte, los subsectores de actividades médicas y odontológicas y de otras actividades sanitarias ven reducida la tasa ligeramente durante el último año, que se sitúan en 28,1% y 25%, respectivamente.

Gráfica 51. Evolución de la tasa bruta de explotación por subsectores de actividad (%)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

3.3. Personal

Volumen de personal

Empleo generado según SABI

Los datos de SABI del personal declarado en los balances presentados al Registro Mercantil, por las empresas¹⁴ permiten realiza una aproximación al empleo generado por el conjunto de las empresas registradas en SERPA que tienen actividad económica.

¹⁴ Las empresas están obligadas a depositar sus cuentas en el registro mercantil. De las 327 empresas registradas, no aportaron datos de gasto de personal ninguno de los tres años analizados 65 empresas, mientras que el resto de las empresas si aportaron datos alguno de los años analizados. Para realizar el análisis se ha asumido la hipótesis de que las empresas que no aportaron datos no tienen actividad, o que esta no es significativa, por lo que no se incluyen en el cálculo realizado. Del mismo modo, para las empresas que tienen dato alguno de los años se ha imputado los datos faltantes en función de las tasas medias de crecimiento anuales del conjunto de empresas.



Atendiendo a estos datos las personas ocupadas en el sector ascenderían al 21.830 en 2023 con una tasa de crecimiento del 10,47% en este año. La cifra dista bastante de la aproximación realizada a partir de datos estadísticos ponderados o de los datos ponderados de la seguridad social que se expone en el siguiente apartado, pero probablemente es un reflejo bastante aproximado a la realidad de este sector. Todo ello, con la salvedad de que parte de este empleo generado puede estar vinculado a otros servicios que presten las empresas acreditadas que no estén vinculados con la prevención de riesgos laborales.

	2021	2022	2023
Total empleo generado	19.425	19.761	21.830
% crecimiento		1,73	10,47

Fuente: elaboración propia a partir de datos de SERPA y SABI

Personal ocupado (datos Encuesta Estructural de Empresas)

Según la Encuesta Estructural de Empresas: sector servicios, del INE el personal ocupado es el conjunto de personas que, formando parte de la empresa, contribuyen mediante la aportación de su trabajo, sea remunerado o no, a las actividades de esta. Se incluyen los propietarios que trabajan, los socios que trabajan con regularidad en la unidad y los familiares no remunerados que trabajan con regularidad en la unidad. También se incluyen las personas que, aunque trabajan fuera de la empresa, pertenecen a ella y son retribuidas por ella. El personal ocupado comprende tanto el personal fijo como el eventual, ya sea a jornada completa como parcial.

El subsector de otras actividades profesionales, científicas y técnicas (CNAE 749), ponderado al 20%, es de los tres analizados, el que presenta la evolución más favorable en personal ocupado, solo con una leve interrupción en 2021 con un descenso de la cifra de tan solo 0,5%. En 2022, se consigue una cifra total de 17.929 personas empleadas, el valor más alto de todo el periodo.

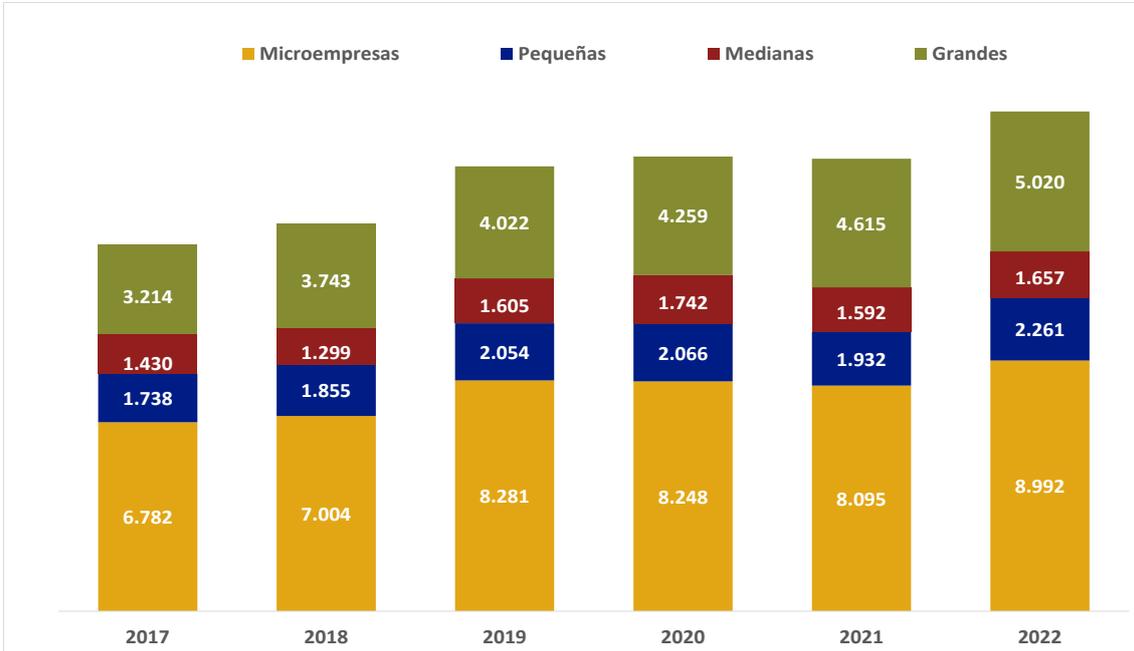
Gráfica 52. Evolución del personal ocupado de otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p. (CNAE 749 ponderado al 20%) (Total, personas ocupadas)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Por segmentos empresariales, la tendencia es muy similar, consiguiendo tanto microempresas, como pequeñas y grandes las cifras más altas en 2022.

Gráfica 53. Evolución del personal ocupado de otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p. (CNAE 749 ponderado al 20%) (principales segmentos, personas ocupadas)

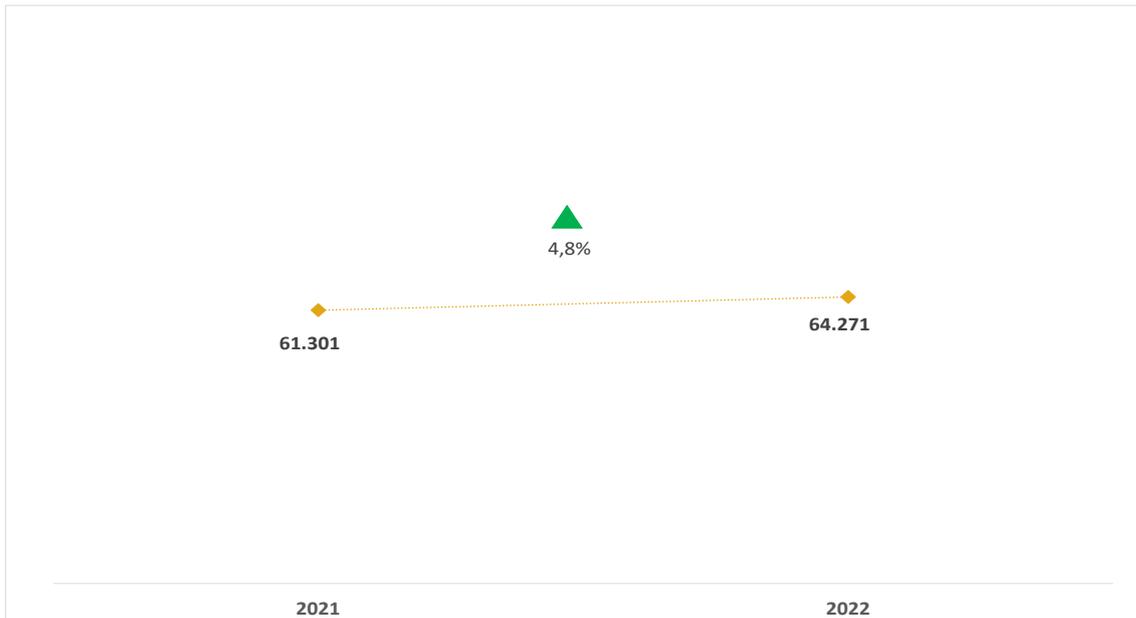


Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

El personal ocupado del subsector de actividades médicas y odontológicas, ponderado al 30% creció un 4,8%, alcanzando en el año 2022 las 64.271 personas ocupadas.



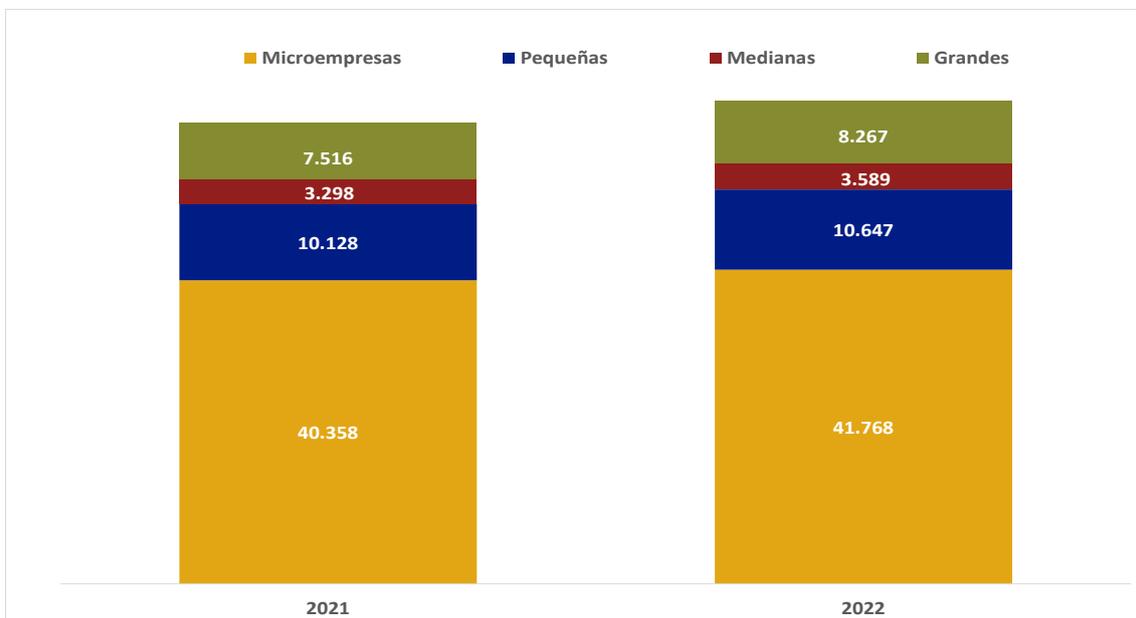
Gráfica 54. Evolución del personal ocupado de las empresas de actividades médicas y odontológicas (CNAE 862 ponderado al 30%) (Total, personas ocupadas)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

En 2022, las microempresas emplean al 65% del personal ocupado del subsector. Le siguen las pequeñas y grandes empresas con un 16,6% y 12,9%, respectivamente. Las compañías medianas solo concentran el 5,6% del total de personal ocupado del subsector.

Gráfica 55. Evolución del personal ocupado de las empresas de actividades médicas y odontológicas (CNAE 862 ponderado al 30%) (principales segmentos, personas ocupadas)



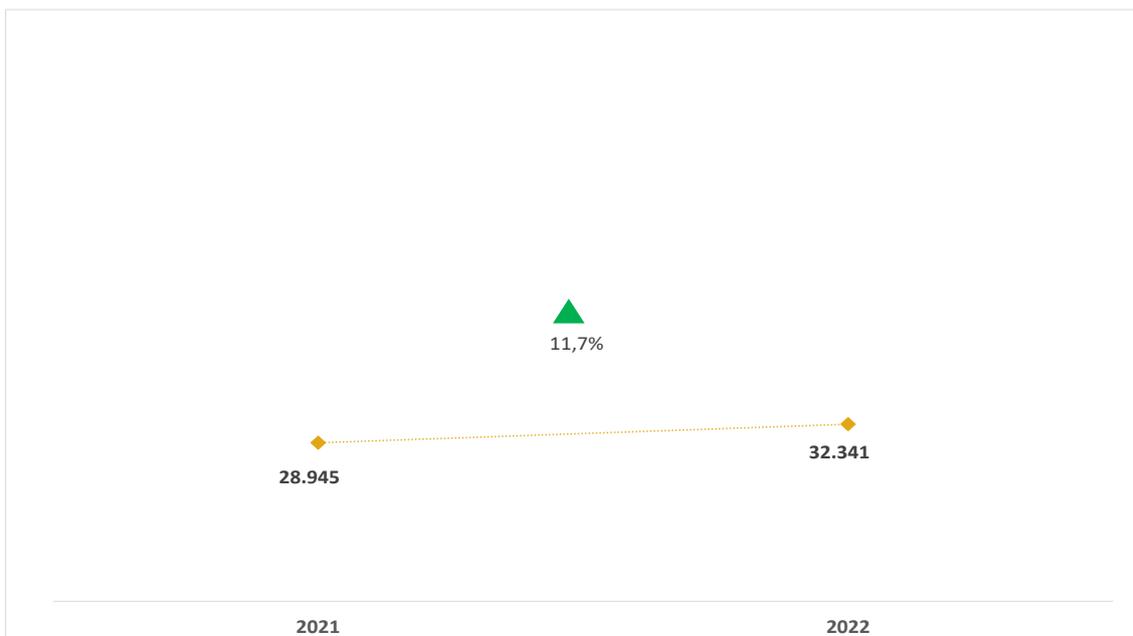
Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Por último, el subsector de otras actividades sanitarias, ponderado al 19% es el que mayor crecimiento experimenta en su personal ocupado, aumentando un 11,7% y alcanzando en el año 2022 las 32.341 personas empleadas.



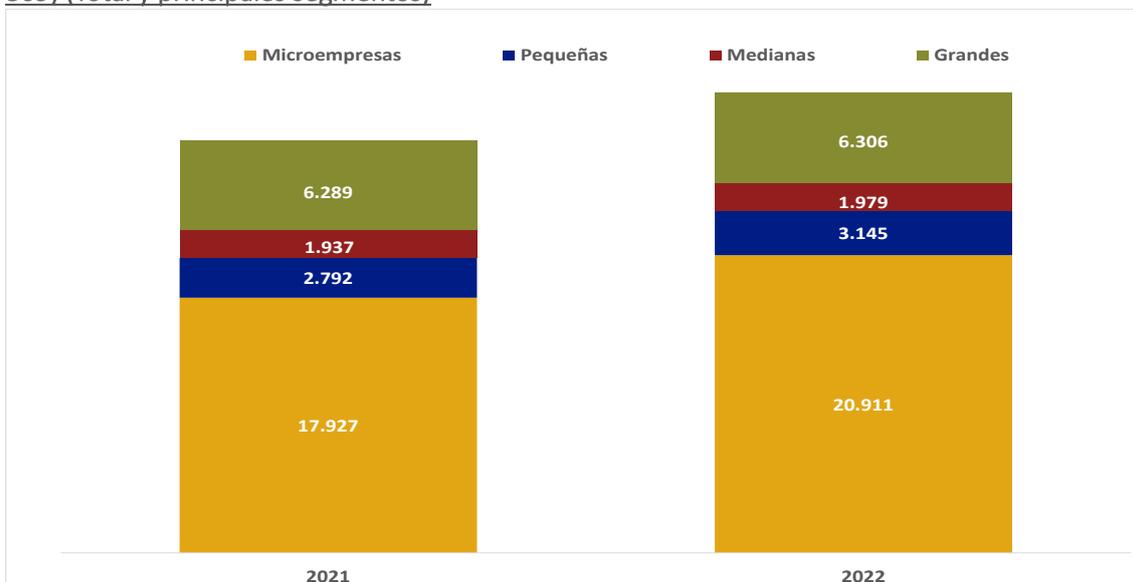
En 2022, al igual que en el subsector anterior, las microempresas emplean al 64,7% del personal ocupado. Le siguen las grandes empresas con un 19,5%. Por su parte, las pequeñas y medianas empresas concentran el 9,7% y 6,1% del total de personal ocupado del subsector, respectivamente, siendo estas últimas las que experimentan un menor crecimiento en el último año.

Gráfica 56. Evolución del personal ocupado de las empresas de otras actividades sanitarias (CNAE 869 ponderado al 19%) (Total y principales segmentos)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Gráfica 57. Evolución del personal ocupado de las empresas de otras actividades sanitarias (CNAE 869) (Total y principales segmentos)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

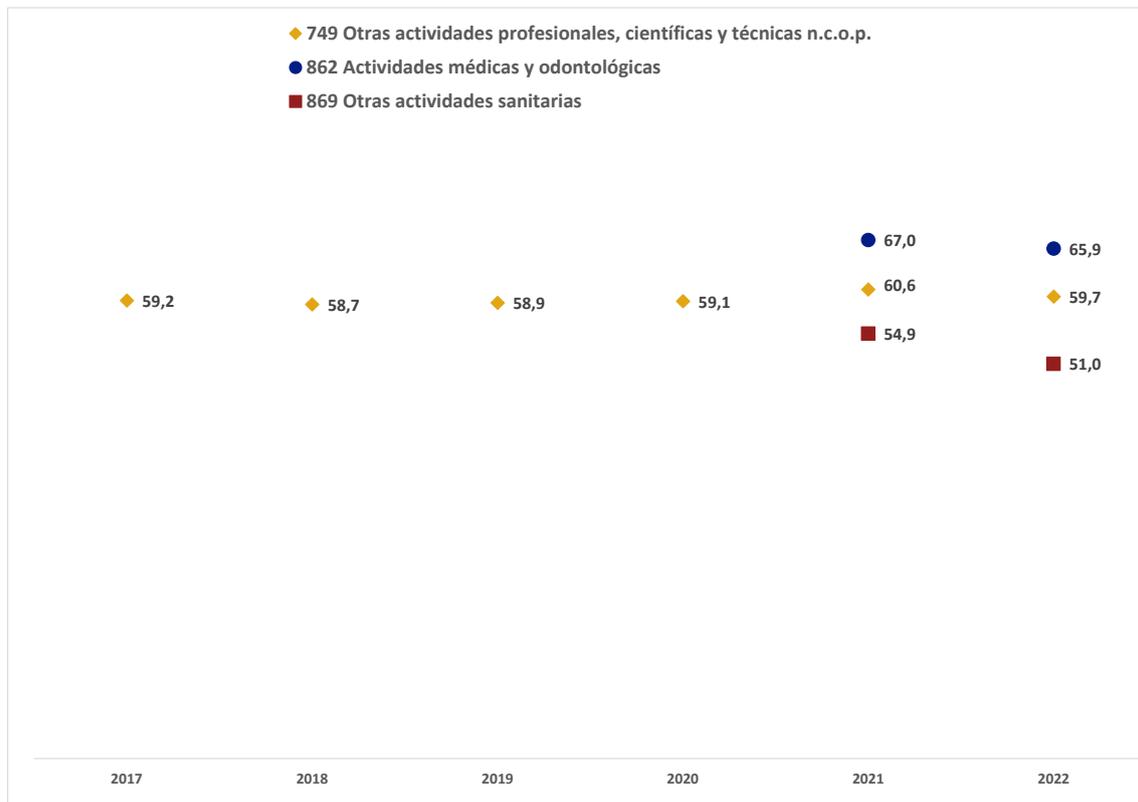
Tasa de personal remunerado



La tasa de personal remunerado mide la proporción de personas que reciben un salario dentro del total de personal ocupado en un determinado ámbito (como una empresa, sector o economía). Sirve para conocer la formalidad del empleo y la dependencia de ingresos salariales dentro de la fuerza laboral. Una tasa alta indica un mercado laboral más estructurado y menos informal. También indica, el volumen de empleo asociado a autónomos societarios, en el ámbito de actividades económicas en donde las microempresas son mayoritarias, como es el caso de las actividades que estamos analizando. Cada microempresa puede mantener varios autónomos societarios.

A lo largo del periodo analizado las tasas de personal remunerado se han mantenido relativamente estables. Destaca el subsector de actividades médicas y odontológicas con una tasa del 65,2%, con un ligero descenso de 1,1 puntos porcentuales, en 2022. Le sigue el subsector de otras actividades profesionales, científicas y técnicas con una tasa del 59,7% (-0,9 p.p. en 2022). Finalmente, la actividad económica con menor tasa de personal remunerado de las tres analizadas es la de otras actividades sanitarias con el valor más bajo (51%;-3,9 p.p.).

Gráfica 58. Evolución de la tasa de personal remunerado por subsectores de actividad (%)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios



Afiliados a la Seguridad Social

Los datos de las actividades económicas vinculadas al sector de SPA ponderados según los datos facilitados por FUNDAE respecto al número de afiliados medios a la Seguridad Social reflejan una tendencia de crecimiento sin interrupciones en todo el periodo analizado. A partir de 2021 se acelera el crecimiento hasta conseguir en 2024 la cifra más elevada hasta el momento, que se sitúa en 67.083 personas afiliadas. Como se puede apreciar estos datos distan mucho de los referidos por el registro mercantil que representan prácticamente la tercera parte tomando como referencia el año 2023 (21.830 empleos generados).

Gráfica 59. Evolución del promedio de afiliados a la Seguridad Social (sin Administración Pública) (Total)



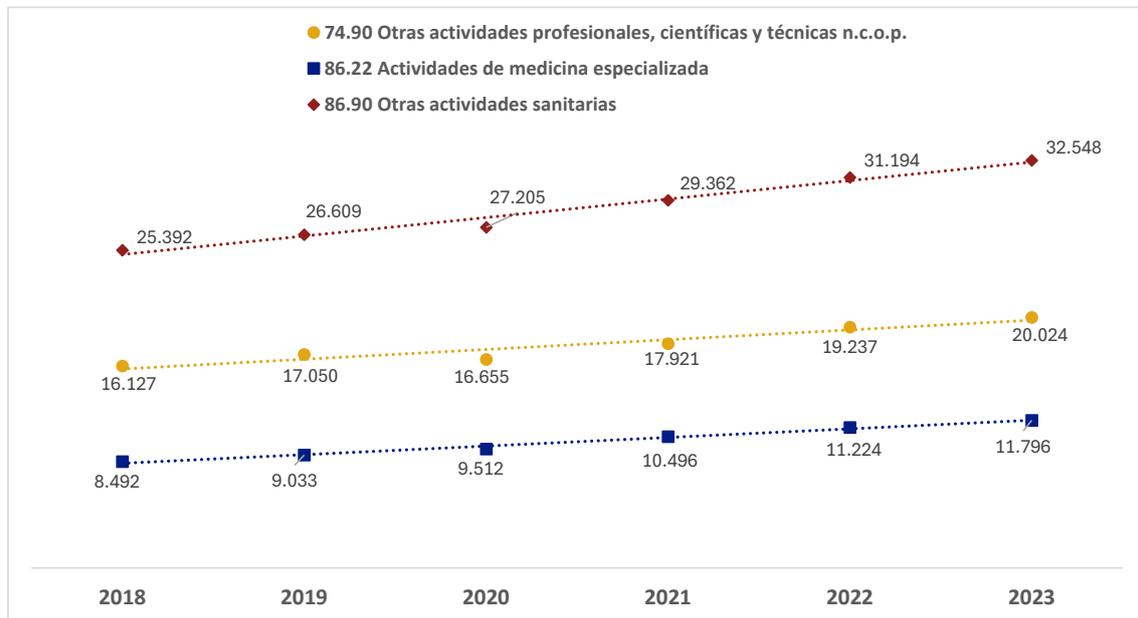
Fuente: Fundae a partir de datos de la Seguridad Social

Analizados los datos desagregados por subsectores, según su ponderación específica destaca la actividad económica de otras actividades sanitarias que concentra la mitad del personal afiliado del ámbito sectorial (50,6%; 32.548 personas afiliadas en 2023). La actividad de otras actividades profesionales, científicas y técnicas representa el 31,1%; alcanzando las 20.024 personas afiliados (cifra bastante próxima a la referida por los datos del Registro Mercantil a través de SABI). Por último, la actividad de actividades de medicina especializada representa el 18,3% del empleo según este análisis, alcanzando las 11.796 personas afiliadas.

Los afiliados a la seguridad social en las actividades de medicina especializadas crecieron a un ritmo muy elevado en el período 2018-2023, alcanzando un 38,9%. Por otro lado, las otras actividades sanitarias mantienen una tasa de crecimiento de las personas afiliadas entre 2018 y 2023 un 28,2 %. Finalmente, las otras actividades profesionales y técnicas, ámbito donde se concentran los SPA crecieron a un ritmo menor, aunque también elevado del 24,1%.



Gráfica 60. Evolución del promedio de afiliados a la Seguridad Social (sin Administración Pública) (Total y subsectores de actividad)



Fuente: Fundae a partir de datos de la Seguridad Social

Contratos y desempleo

Número de contratos de trabajo

Respecto a las cifras de contratos de trabajo, la fuente consultada es el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). En este caso, los datos disponibles están desagregados a nivel de CNAE con 2 dígitos, por lo que se consideran, por un lado, las actividades clasificadas como otras actividades profesionales, científicas y técnicas (CNAE 74)¹⁵ y, por otro lado, las actividades sanitarias (CNAE 86)¹⁶. En este caso no se han ponderado los datos y las cifras se exponen con el fin de valorar la tendencia general de los subsectores en el que se integra la actividad de los SPA. No es tan relevante el dato específico del número de contratos o desempleados, sino la tendencia creciente o decreciente de la contratación o el desempleo. También son relevantes los datos relativos a la distribución de la contratación entre hombre y mujeres, dado que podría ser similar a la de las empresas acreditadas como SPA.

Las otras actividades profesionales, científicas y técnicas, siguen una tendencia inicial descendente en el número de contratos, con una tasa de variación interanual significativa

¹⁵ Incluye los siguientes subsectores con CNAE a 3 dígitos: Actividades de diseño especializado (CNAE 741), Actividades de fotografía (CNAE 742), Actividades de traducción e interpretación (CNAE 743) y Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p. (CNAE 749).

¹⁶ Incluye los siguientes subsectores con CNAE a 3 dígitos: Actividades hospitalarias (CNAE 861), Actividades médicas y odontológicas (CNAE 862) y Otras actividades sanitarias (CNAE 869).



del 35, 3% en 2020. Exceptuando el año 2021, finalizado el periodo de pandemia, en que crecieron un 60,6%, cada vez se reduce más el número de contratos. En 2024, se registró la cifra más baja de todo el periodo con 71.217 (-16,1% respecto al año anterior).

Gráfica 61. Evolución del número de contratos de trabajo de otras actividades profesionales, científicas y técnicas (CNAE 74) (Total)

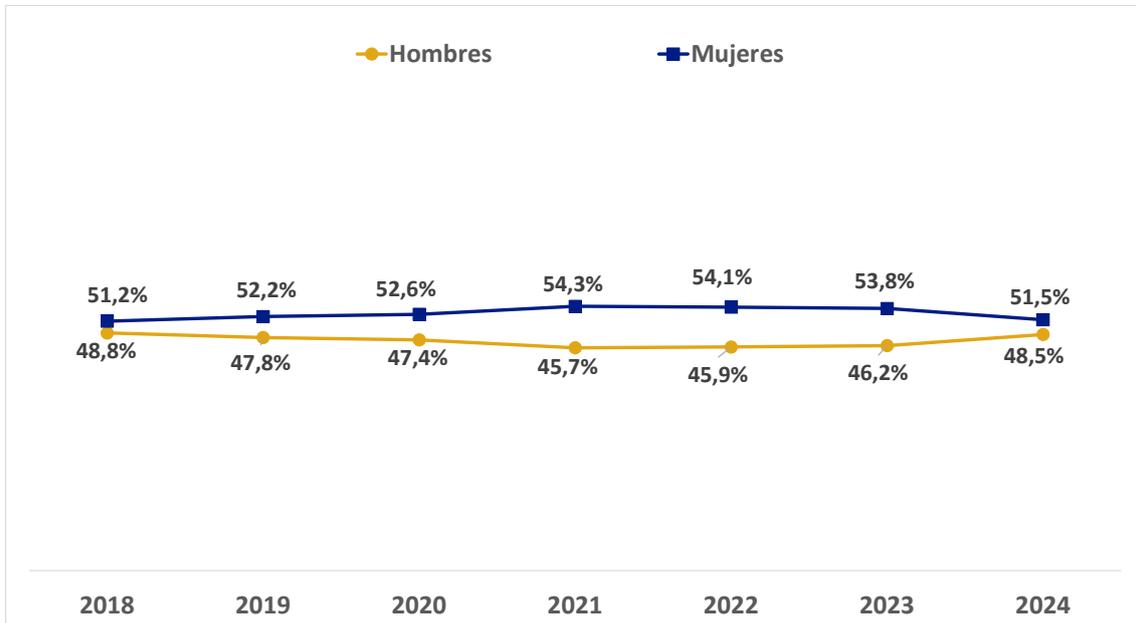


Fuente: SEPE. Estadística de contratos

Las empresas que integran estas actividades contrataron más mujeres que hombres, en el período analizado, aunque la diferencia es poco relevante. En 2023, la proporción de mujeres se sitúa en 51,5% frente al 48,5% de hombres. La tendencia observada en el periodo es de un ligero incremento del número de mujeres contratadas en los primeros años de la serie, aunque parece ralentizarse atendiendo al comportamiento de las cifras en 2022 y 2023, para luego decrecer en 2024.



Gráfica 62. Evolución de la distribución por género del número de contratos de trabajo de otras actividades profesionales, científicas y técnicas (CNAE 74)



Fuente: SEPE. Estadística de contratos

El número total de contratos realizados en las actividades sanitarias a lo largo del periodo 2018-2023 ha evolucionado de forma decreciente, pasando de 585.429 contratos en 2018 a 424.660 en 2024. El descenso en el número de contratos se hace especialmente significativo durante 2020, coincidiendo con la pandemia, con un descenso del 14,3% respecto a 2019. Pese al crecimiento del año 2021, en 2022 y 2023 continuó cayendo el número de contratos, siendo especialmente significativo este último, donde descendieron un-10,4%. Sin embargo, ha vuelto a crecer la contratación en 2024, aunque de forma muy leve en un 0,2%.

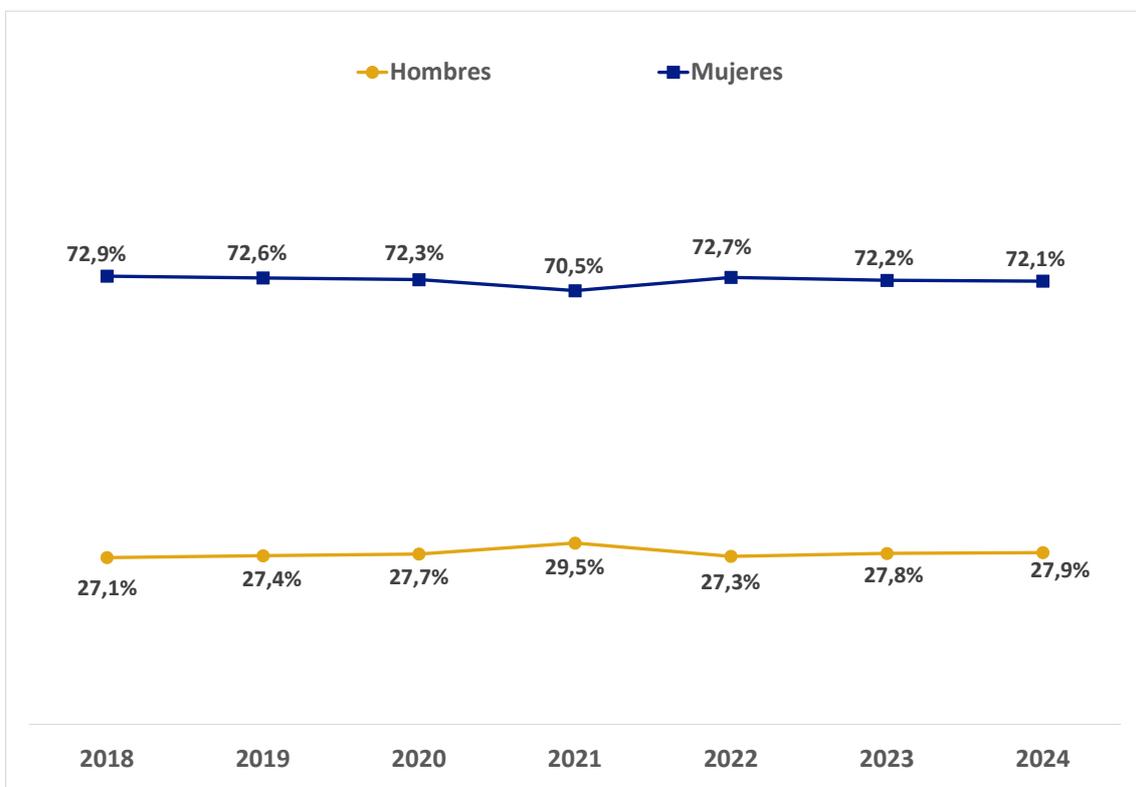


Gráfica 63. Evolución del número de contratos de trabajo de las actividades sanitarias (CNAE 86) (Total)



Fuente: SEPE. Estadística de contratos

Gráfica 64. Evolución de la distribución por género del número de contratos de trabajo en las actividades sanitarias (CNAE 86)



Fuente: SEPE. Estadística de contratos



Se observa una alta feminización de las actividades sanitarias, una situación que se mantiene estable a lo largo del periodo analizado (2018-2024). En esta actividad, el número de contratos de mujeres representa entre el 70 y el 73% del total de contratos; mientras que los hombres tan solo representan entre el 27 y el 30% durante el período analizado.

Altas de demandas de empleo

En relación con el número de altas de demandas de empleo en el sector, la fuente de consulta para este indicador es también el SEPE, utilizándose de igual modo, los mismos niveles de desagregación (CNAE a 2 dígitos).

Las otras actividades profesionales, científicas y técnicas (CNAE 74) experimentó un crecimiento importante en 2020 de altas de demandas de empleo (8,6%) alcanzando la cifra más elevada de todo el periodo (103.487). Tras la pandemia, en 2021, la cifra cae a 69.455 (-32,9%), para continuar creciendo los tres años siguientes retornando a valores similares a los registrados al inicio del periodo (96.637 en 2024).

Gráfica 65. Evolución del número de altas de demandas de empleo en las otras actividades profesionales, científicas y técnicas (CNAE 74) (Total y género)

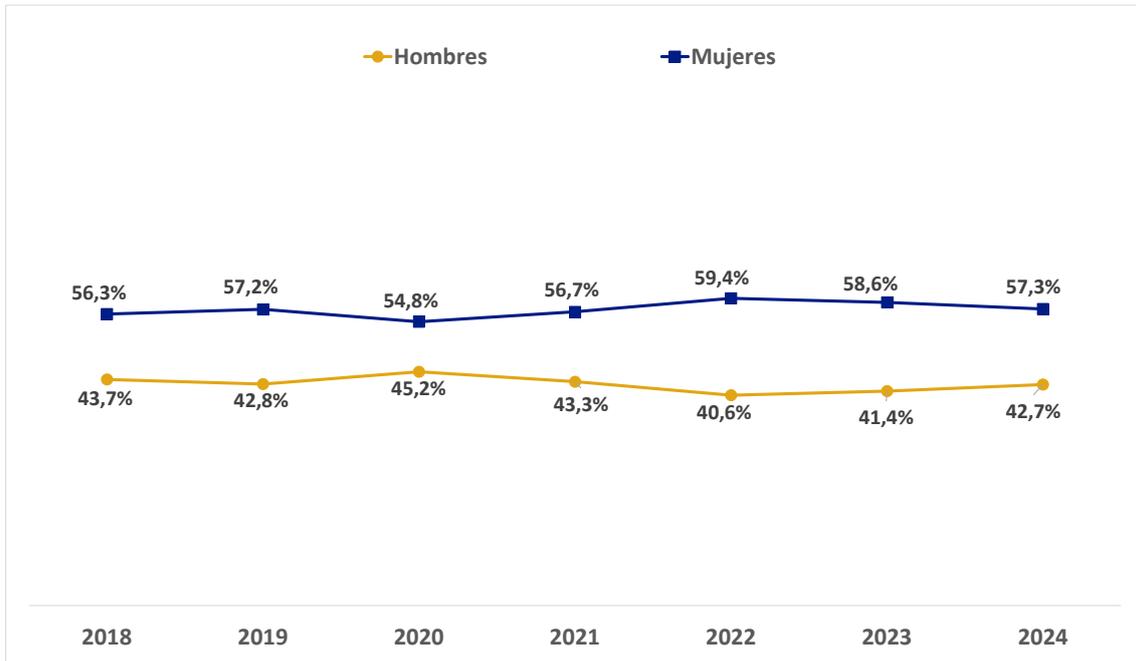


Fuente: SEPE. Estadística de demandantes de empleo, puestos de trabajo y colocaciones

La comparativa por género muestra mayores porcentajes de demandas de empleo entre las mujeres que entre los hombres, manteniéndose la proporción a lo largo del periodo en valores que han ido oscilando entre el 54,8% y 59,4% del total de las demandas.



Gráfica 66. Evolución de la distribución por género del número de altas de demandas de empleo en otras actividades profesionales, científicas y técnicas (CNAE 74)



Fuente: SEPE. Estadística de demandantes de empleo, puestos de trabajo y colocaciones

Las altas de demandas de empleo de las otras actividades sanitarias a lo largo del periodo 2018-2023 muestran una tendencia creciente. En 2019 la cifra de altas de demandas de empleo sufre un leve descenso, pero es poco significativo, apenas -1,6%. Posteriormente en 2020 y coincidiendo con la pandemia, las altas de demandas de empleo aumenten bruscamente un 60,1%, alcanzando su máximo durante todo el periodo analizado, con 208.583 demandantes de empleo en el sector. tras la caída de 2021 del -40% con respecto al año anterior los demandantes de empleo retoman la en 2022 y 2023, la tendencia al alza, aumentando un 19,6% en 2022 y un 4,4% en 2023, situando el número total de demandantes de empleo en 156.226 en 2023. Finalmente, hay que indicar que en 2024 vuelven a decrecer levemente (-0,2%) las altas como demandantes de empleo, hasta situarse en 155.944.



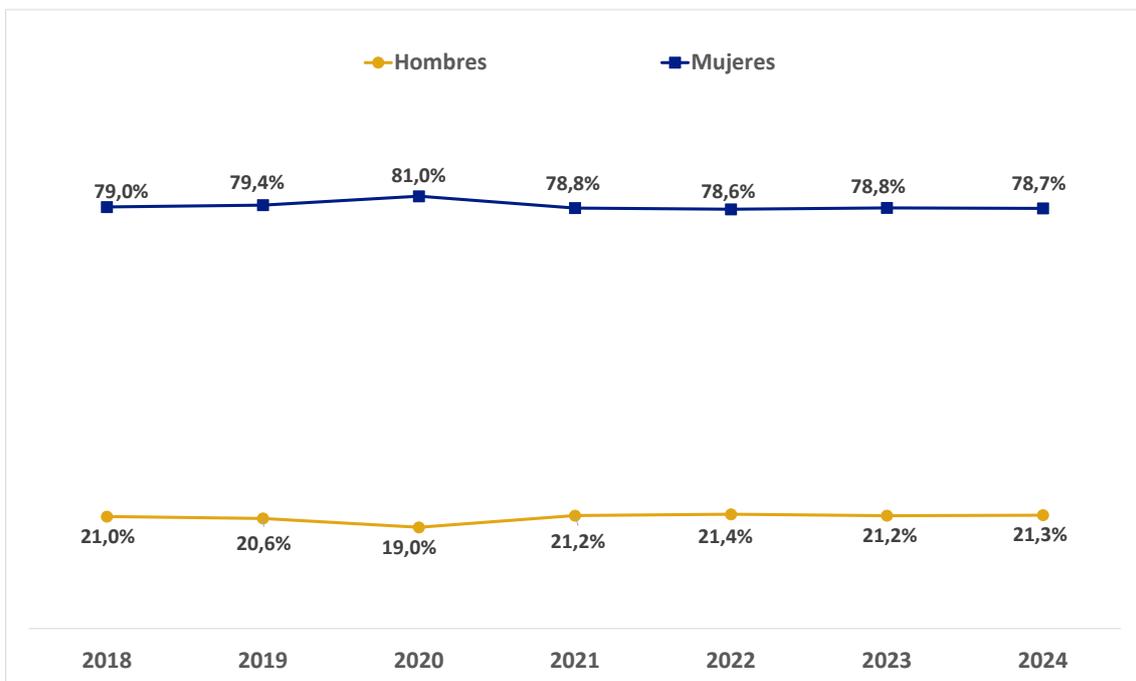
Gráfica 67. Evolución del número de altas de demandas de empleo de las actividades sanitarias (CNAE 86) (Total)



Fuente: SEPE. Estadística de demandantes de empleo, puestos de trabajo y colocaciones

Se identifica una elevada feminización de las actividades sanitarias en cuanto a las altas de demanda de empleo. En todo el periodo analizado, se observa que el porcentaje de demanda de empleo femenino ronda entre el 78% y el 81%, mientras que la demanda de empleo masculina se mantiene entre el 19 y el 22%.

Gráfica 68. Evolución de la distribución por genero del número de altas de demandas de empleo de las actividades sanitarias (CNAE 86)



Fuente: SEPE. Estadística de demandantes de empleo, puestos de trabajo y colocaciones



3.4. Formación

Demanda de formación (formación programada por las empresas)

En este apartado se recoge el análisis referido a la demanda de formación por parte de las empresas de servicios de prevención ajenos en el marco de la iniciativa de formación programada por las empresas de Fundae. El foco de atención se pone en la tipología de contenidos formativos realizados por los trabajadores, las características y perfiles de las empresas que programan formación en el marco de la iniciativa, así como de los participantes formados. Los datos e información analizados corresponden al año 2023.

Participantes por contenido de formación

La información analizada refleja un total de **112 contenidos formativos** en los que han participado trabajadores del sector de los servicios de prevención ajenos. Del listado de contenidos se han seleccionado los 25 más relevantes en función del número de participantes formados, es decir, el análisis se centra en aquellos con mayor demanda.

El número total de participantes formados fue en 2023 de **15.819**; y la cifra total para el conjunto de los 25 más demandados es de 14.888, por lo que concentran el 94,1% del total de participantes.

En relación con la tipología de contenidos formativos con mayor número de participantes formados cabe diferenciar un primer grupo con los más relevantes, que superan la barrera de 2.000 participantes formados. En primer lugar, destacan los contenidos clasificados en **“Prevención de riesgos laborales en general”** con 5.383 participantes y con una concentración del 34% respecto del total. Las acciones formativas que integra con mayor participación están relacionadas con la formación de formadores, evaluación de equipos de trabajo, perfeccionamiento de la conducción y prevención de riesgos en el uso y manejo de agentes químicos, entre otros. Le sigue, en segundo lugar, contenidos formativos clasificados en **“Habilidades personales e interpersonales en el entorno laboral”** con 2.946 participantes (18,6%), siendo las acciones formativas con mayor demanda de esta categoría las relacionadas con la gestión del estrés, logro de acuerdos, cuidado y bienestar de las personas y habilidades comunicativas. Y, en tercer lugar contenidos de **“Competencias clave”** con 2.076 participantes (13,1%) en el que se incluyen acciones formativas relacionadas con el desarrollo de hábitos saludables, fomento del bienestar y manejo de emociones y diversidad cultural.

Son relevantes también, un segundo conjunto con entre 300 y 850 participantes cada uno, en el que destacan contenidos de “Salud laboral y enfermedades profesionales en general” (838 participantes; 5,3%), “Atención al paciente o usuario de servicios sanitarios en general” (735; 4,6%), “Seguridad y vigilancia en general” (567; 3,6%) y “Primeros auxilios” (306; 1,9%).

Del resto de los contenidos que entran en el *top 25*, destacan contenidos formativos de gestión comercial y de recursos humanos, habilidades directivas, y desarrollo de competencias digitales en general, entre otros.



Respecto a las **diferencias en función del género** de los participantes por contenidos formativos, la mayor parte de contenidos formativos reflejados en el *top 25* han sido realizados en mayor proporción por mujeres. Cabe destacar algunos de los contenidos donde hay más equilibrio como, por ejemplo, los ya mencionados de “Prevención de riesgos laborales en general”, “Comunicación interna”, “Seguridad y vigilancia en general” y “Habilidades directivas”, en los que la proporción es prácticamente de 50-50. No obstante, se identifican conjuntos de contenidos donde el porcentaje de mujeres supera ampliamente al de hombres, entre los que destacan con más del 70% los de “Trabajos auxiliares de oficina”, “Ofimática: hojas de cálculo”, “Atención al paciente o usuario de servicios sanitarios en general” y “Legislación y normativa comunitaria”.

Respecto al **número de horas realizadas** totales por contenido formativo relativizadas en función del número de participantes, de media se contabilizan alrededor de 9,5 horas por participante. Cabe destacar algunos de los contenidos que superan el umbral de 30 horas como los relacionados con la prevención de riesgos en el ámbito de la construcción y alfabetización informática.

Tabla 1. Top 25 contenidos formativos del ámbito sectorial de los servicios de prevención ajenos por número de participantes formados, modalidad de formación, género y número de horas realizadas (2023)

Contenidos formativos	Número de participantes formados	% sobre el total	Participantes por sexo (%)		Número de horas realizadas
			Mujeres	Hombres	
Prevención de riesgos laborales en general	5.383	34,0	49,4	50,6	10,6
Habilidades personales e interpersonales en el entorno laboral	2.946	18,6	65,0	35,0	3,8
Competencias clave	2.076	13,1	59,7	40,3	3,1
Salud laboral y enfermedades profesionales en general	838	5,3	64,8	35,2	8,2
Atención al paciente o usuario de servicios sanitarios en general	735	4,6	77,7	22,3	10,2
Seguridad y vigilancia en general	567	3,6	48,3	51,7	5,1
Primeros auxilios	306	1,9	65,4	34,6	5,7
Gestión comercial en general	253	1,6	43,9	56,1	28,1
Habilidades directivas	225	1,4	52,0	48,0	27,7
Prevención de incendios	178	1,1	43,3	56,7	10,3
Conocimiento de la empresa (acogida), cultura de empresa, cambio de cultura	174	1,1	58,0	42,0	5,9
Legislación y normativa comunitaria	166	1,0	74,1	25,9	4,6
Gestión de recursos humanos en general	140	0,9	62,1	37,9	16,8
Gestión de la formación en general	128	0,8	59,4	40,6	8,5
Prevención de riesgos en la construcción	108	0,7	53,7	46,3	42,4
Inglés	81	0,5	45,7	54,3	24,0
Psicología	77	0,5	63,6	36,4	7,3
Ofimática: Hojas de Cálculo	77	0,5	79,2	20,8	7,3
Operación de otra maquinaria de construcción	71	0,4	40,8	59,2	5,8
Trabajos auxiliares de Oficina	65	0,4	80,0	20,0	29,3
Alfabetización informática (informática básica, internet y redes sociales básico)	63	0,4	66,7	33,3	38,0
Informática de usuario: Aplicaciones estándar de gestión de recursos, compras y ventas	62	0,4	69,4	30,6	9,8
Operación de carretillas	58	0,4	34,5	65,5	7,8
Legislación y normativa en general	57	0,4	63,2	36,8	8,1
Control de Gestión en general	54	0,3	55,6	44,4	16,4

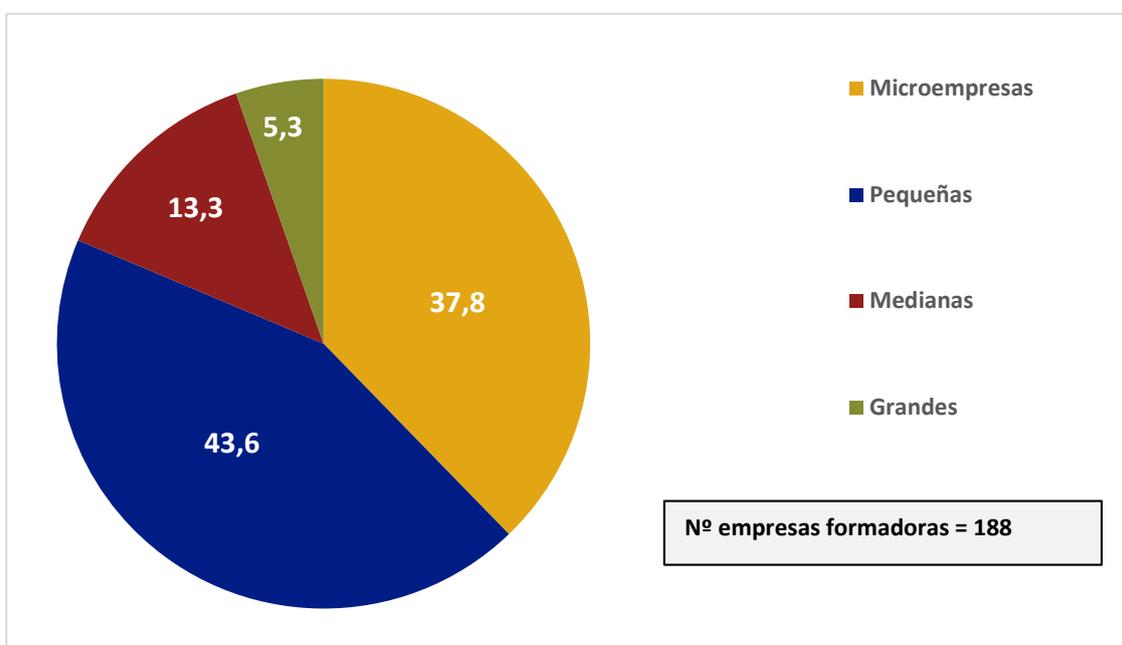
Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo



Perfil de la empresa

En lo que se refiere al perfil de las empresas que forman a su personal empleado con cargo al crédito de formación bonificada de Fundae, se identifican en el año 2023 un total de **188 empresas** en el ámbito sectorial de los servicios de prevención ajenos. Distinguiendo por tamaño, las pequeñas empresas de entre 10 y 49 personas empleadas constituyen el grupo que concentra mayor número de empresas formadoras con el 43,6%. Le siguen las microempresas con el 37,8%. Por su parte, tiene menor representación tanto medianas (13,3%) como grandes compañías (5,3%).

Gráfica 69. Distribución del número de empresas formadoras por tamaño (%) (2023)

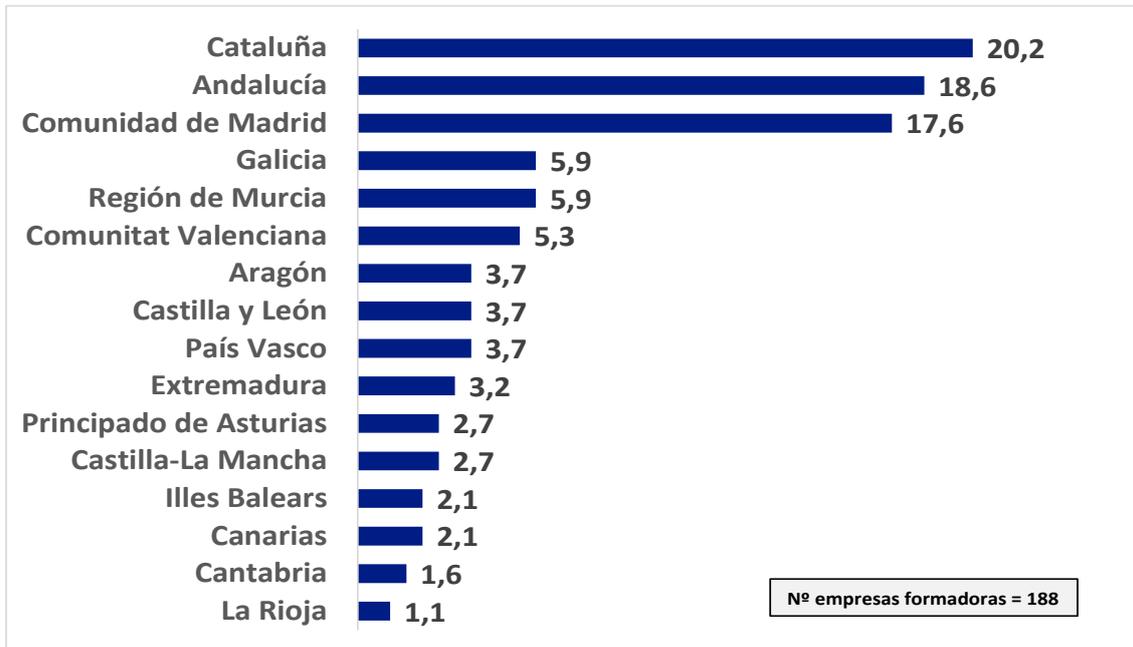


Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

En la dimensión territorial, las empresas formadoras del sector se concentran principalmente en tres Comunidades Autónomas: Cataluña (20,2%), Andalucía (18,6%) y la Comunidad de Madrid (17,6%).



Gráfica 70. Distribución territorial del número de empresas formadoras (%) (2023)



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

En relación con el **crédito de formación**, deben distinguirse dos conceptos: por un lado, el **crédito asignado**, que es la cantidad que le corresponde a la empresa para financiar acciones formativas dirigidas a sus trabajadores, y se calcula teniendo en cuenta la cuota de formación cotizada en el año anterior por el porcentaje correspondiente en función del tamaño de empresa¹⁷; y, por otro lado, el **crédito dispuesto**, que es la cantidad de crédito que las empresas han utilizado en la realización de acciones formativas.

A partir de estos dos se calcula la **ratio del crédito dispuesto** o, también, **tasa de aprovechamiento del crédito** (cuantía de crédito dispuesto dividida por la cuantía de crédito asignado expresada en porcentaje). Este indicador permite medir el volumen de recursos financieros destinados a la formación en empresas, evaluando los resultados obtenidos en términos de ejecución física y financiera, así como la eficiencia. Este análisis ayuda a determinar la optimización del uso de los recursos económicos en función del presupuesto y los costos realizados, midiendo el porcentaje de recursos empleados en la capacitación de los trabajadores en el marco de dicha iniciativa.

Al conjunto de empresas del sector de los servicios de prevención ajenos que han realizado este tipo de acciones a cargo del crédito de formación bonificada se le asignó en 2023 un total de 1.879.682€. El crédito dispuesto fue de 1.166.025€, lo que refleja una tasa de aprovechamiento del crédito de 62%.

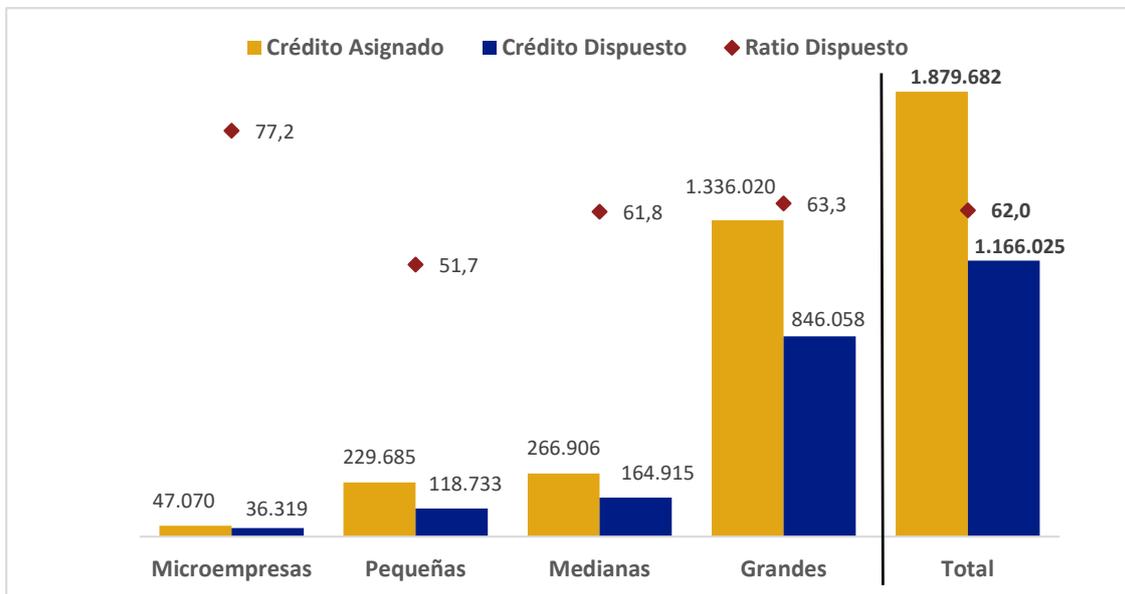
Distinguiendo en función del tamaño de las empresas, por lo general las pequeñas y medianas empresas disponen de un crédito asignado similar en volumen: de 229.685€ y 266.906€, respectivamente. Se distancian significativamente en los extremos las microempresas con 47.070€ y las grandes compañías con la cifra más alta (1.336.020€). Respecto a la ratio de crédito dispuesto o tasa de aprovechamiento, destacan las microempresas con el valor más alto, que asciende al 77,2%. Tanto medianas como

¹⁷ 100% en el caso de microempresas; 75% en pequeñas empresas; 60% en medianas y 50% en grandes.



grandes compañías obtienen valores cercanos a los del conjunto global (61,8% y 63,3%, respectivamente); mientras que las pequeñas empresas el valor desciende situándose en 51,7%.

Gráfica 71. Distribución del crédito de formación de demanda (euros) y ratio del crédito dispuesto (%) según tamaño de empresa (2023)



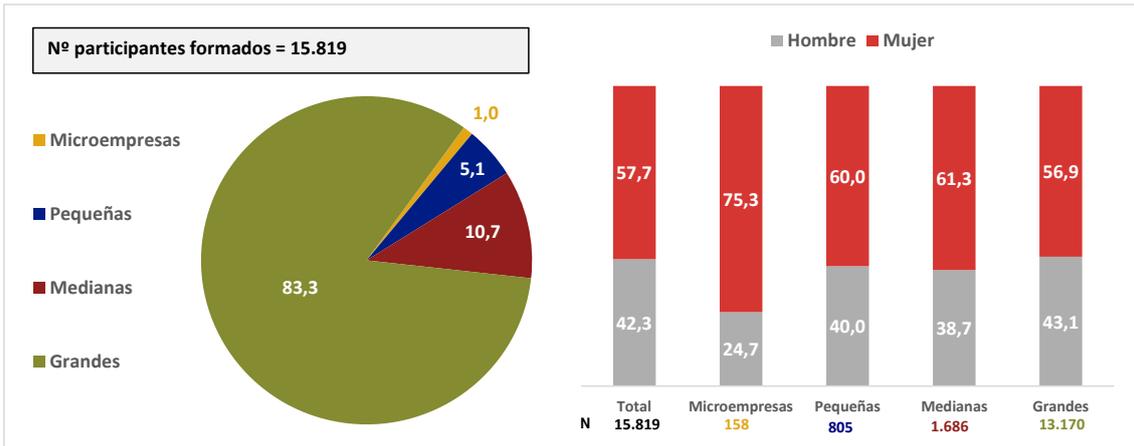
Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

Perfil del participante

En relación con el número de participantes formados en la iniciativa de formación programada, se contabilizaron en 2023 un total de 15.819 participantes vinculados a empresas del ámbito sectorial de los servicios de prevención ajenos. La amplia mayoría de ellos realizan su actividad en grandes compañías (83,3%). Le siguen en representación los trabajadores de medianas empresas (10,7%), pequeñas (5,1%) y microempresas (1%).

Distinguiendo en función del género de los participantes, queda reflejada una ligera feminización de la formación del sector (57,7% de mujeres frente al 42,4% de mujeres). Si se aprecian los datos por tamaño de empresa, en las microempresas se identifica una representación significativamente mayor de mujeres formadas (75,3%).

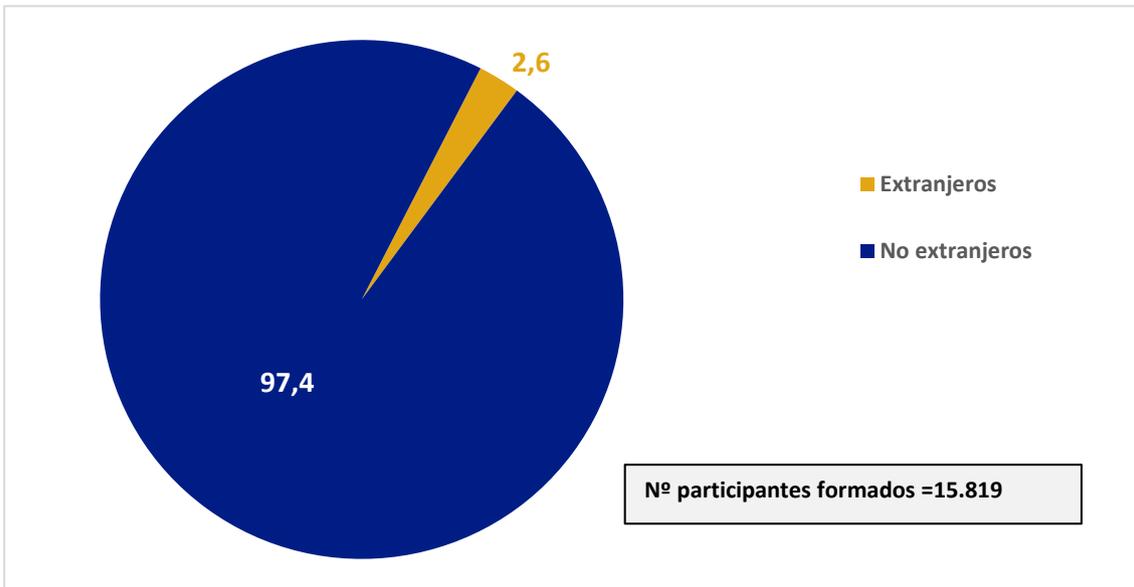
Gráfica 72. Distribución del número de participantes formados por tamaño de empresa y género (%) (2023)



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

Del total de participantes formados, el 2,6% es extranjero y el 97,4% es español.

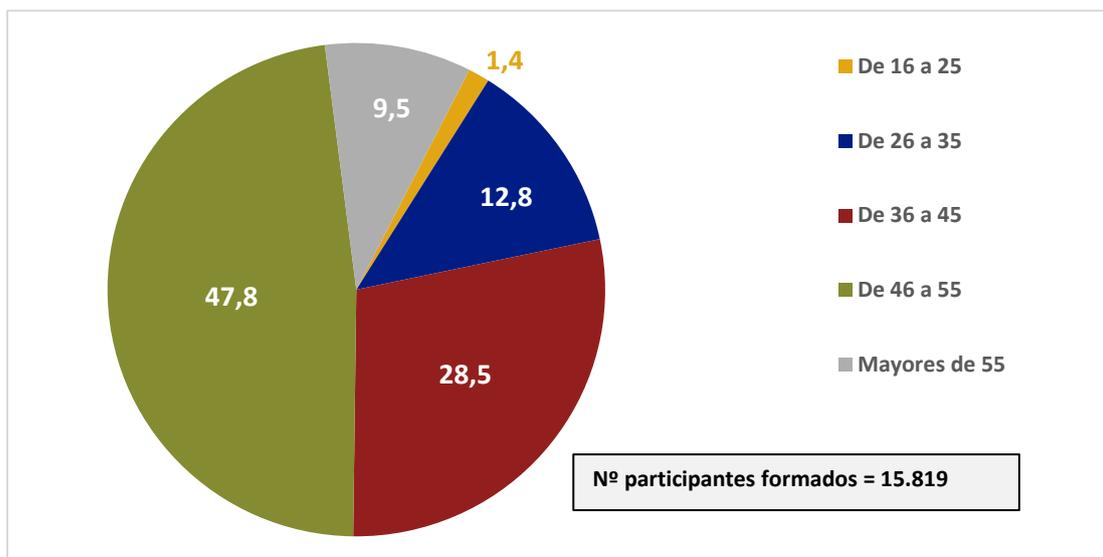
Gráfica 73. Distribución del número de participantes formados por nacionalidad (%) (2023)



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

Diferenciando en función de la edad, destaca significativamente el grupo de 46 a 55 años que representan cerca de la mitad de los participantes formados (47,8%), seguido por el de 36 a 45 con un 28,5%. El grupo de participantes con menos de 36 años tan solo llega a representar en su conjunto el 14,2%.

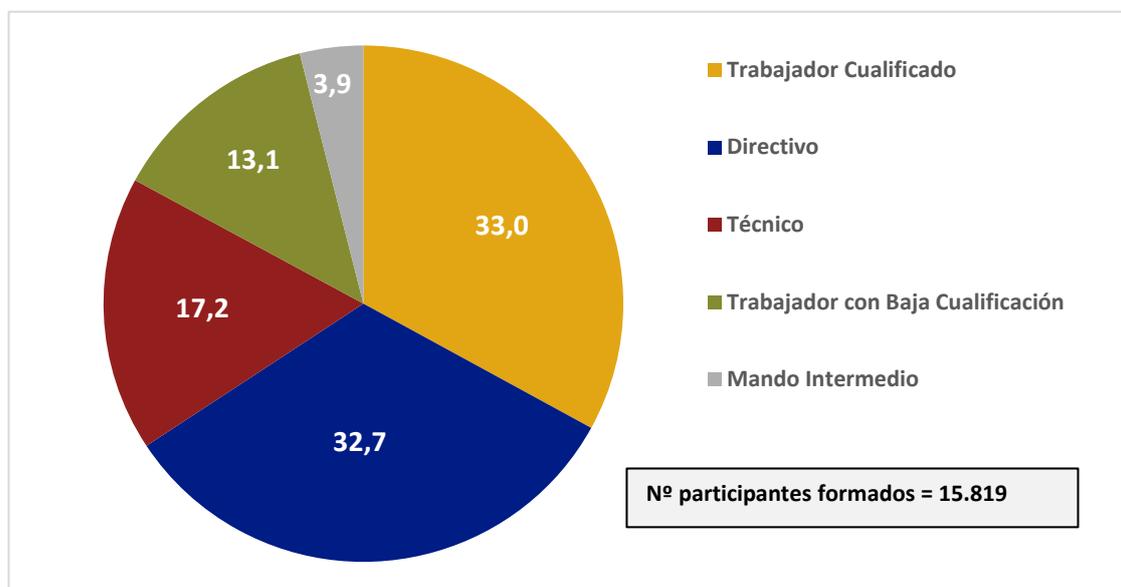
Gráfica 74. Distribución del número de participantes formados por grupo de edad (%)



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

Por categorías profesionales, un tercio de los participantes formados son trabajadores cualificados, y cerca de otro tercio se corresponden con perfiles directivos (32,7%). Les siguen en relevancia, los perfiles técnicos que representan el 17,2%, trabajadores con baja cualificación (13,1%) y mandos intermedios (3,9%).

Gráfica 75. Distribución del número de participantes formados por categoría profesional (%)

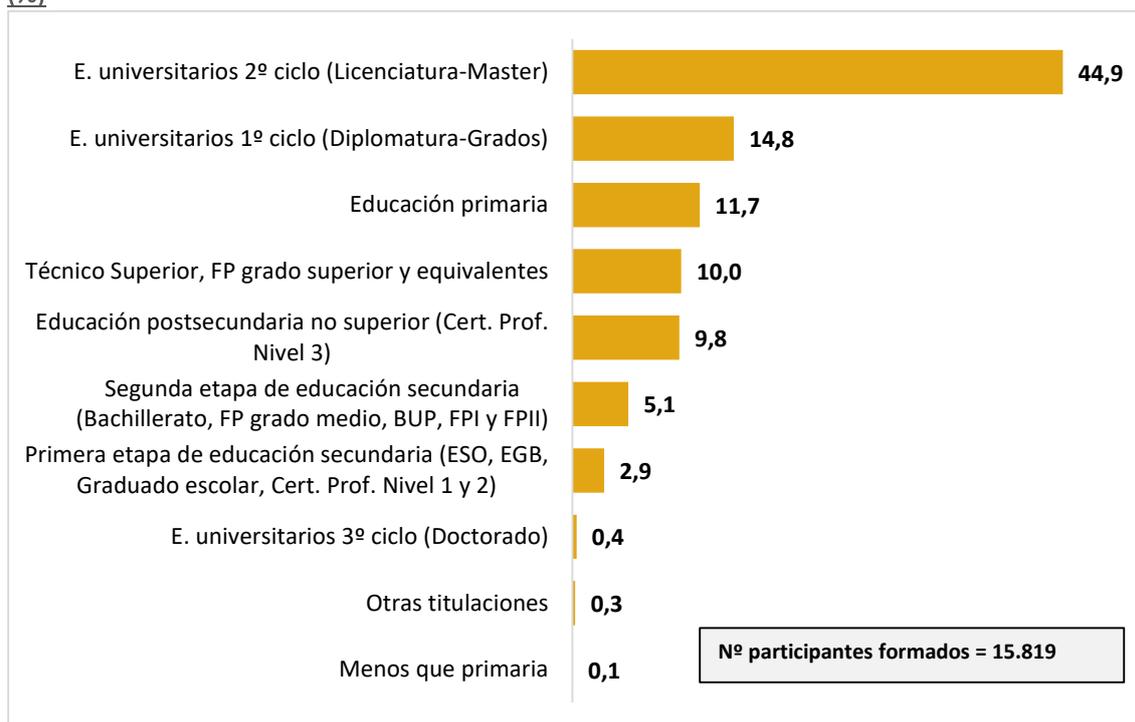


Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

En relación con el nivel de estudios terminados de los participantes formados, el grupo con mayor concentración coincide con el de estudios universitarios de segundo ciclo con el 44,9%. Le siguen en relevancia, los participantes con estudios universitarios de primer ciclo (14,8%), educación primaria (11,7%), técnicos superiores, FP grado superior o similares (10%) y educación post-secundaria no superior (9,8%).

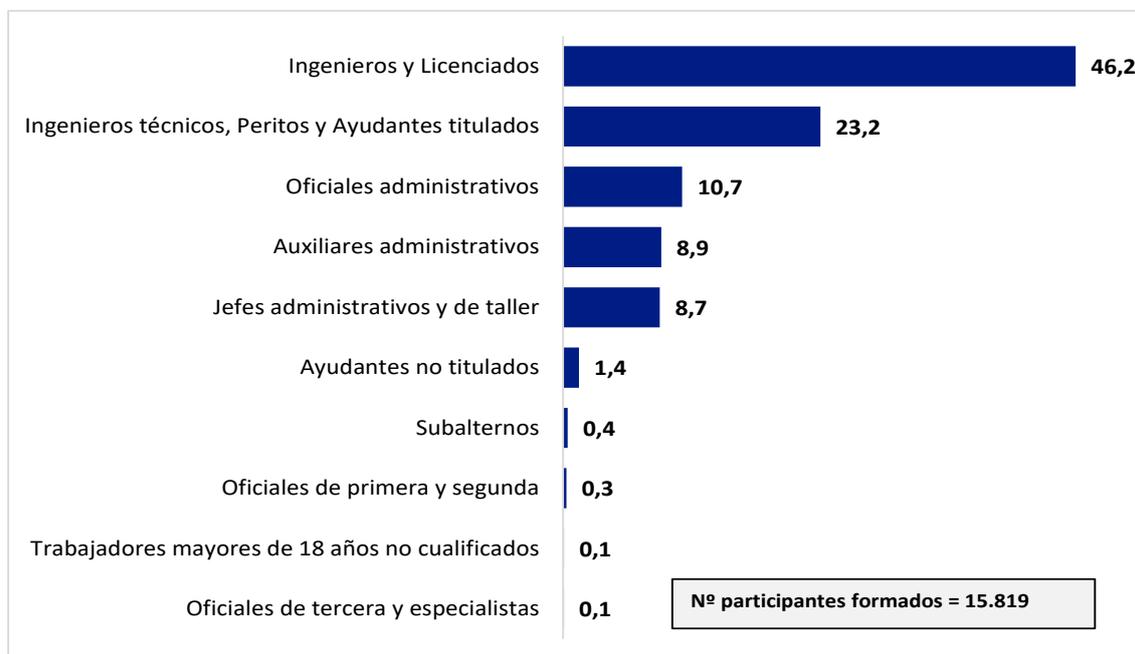


Gráfica 76. Distribución del número de participantes formados por nivel de estudios terminados (%)



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

Gráfica 77. Distribución del número de participantes formados por grupo de cotización a la Seguridad Social (%)



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

Diferenciando según el grupo de cotización a la Seguridad Social, los que concentran mayor volumen de participante formados son ingenieros y licenciados (46,2%) al que le siguen los ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados (23,2%), oficiales



administrativos (10,7%), auxiliares administrativos (8,9%) y jefes administrativos y de taller (8,7%).

Oferta de Formación (Formación subvencionada)

Este apartado integra el análisis referido a la oferta de formación en el marco de la iniciativa de formación subvencionada del SEPE. De acuerdo con lo establecido en la “Resolución del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la Convocatoria para la concesión de subvenciones públicas para la ejecución de programas de formación de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas”¹⁸ correspondiente al año 2022¹⁹, los Programas de formación subvencionada tienen por objetivos mejorar las competencias profesionales de las personas trabajadoras ocupadas, fomentando su empleabilidad y adaptación a los cambios del sistema productivo, así como apoyando la competitividad de las empresas. Se centra en formación técnico-profesional y transversal identificada como prioritaria.

La oferta de formación incluye acciones formativas sectoriales y transversales dirigidas a diferentes sectores productivos, autónomos, y trabajadores de la economía social. Las acciones pueden ser presenciales, mixtas o virtuales, siempre alineadas con el Catálogo Nacional de Especialidades Formativas. Los programas de formación subvencionada se dirigen prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas, incluyendo aquellos en situaciones específicas como fijos discontinuos en periodos de inactividad, trabajadores afectados por ERTE o el Mecanismo RED, así como autónomos y empleados de la economía social. También se permite la participación de personas desempleadas, que pueden representar hasta un 30% de los beneficiarios, siempre que estén inscritas como demandantes de empleo. Estos participantes pueden acceder a becas y ayudas específicas, especialmente en casos de discapacidad, víctimas de violencia de género, o situaciones que requieran apoyo en transporte, manutención o conciliación.

El análisis que se recoge a continuación se centra en los participantes comunicados del Programa de formación subvencionada del ámbito específico de la CPS de los servicios de prevención ajenos en lo que concierne a la evolución del número de participantes en las últimas convocatorias hasta la última que actualmente se encuentra en ejecución, la tipología de especialidades formativas más relevantes con mayor número de participantes, el perfil de los participantes en función del género, edad, distribución territorial, nacionalidad, nivel de estudios y situación en el empleo. Los datos expresados se refieren al año de ejecución de 2023 (actualizados a 26 de marzo de 2024).

Evolución del número de participantes

Entre 2018 y 2023, el sector de servicios de prevención ajenos presenta fluctuaciones notables en el número de participantes en los programas de formación subvencionada. En 2018 y 2019, los participantes fueron escasos, con 94 y 201 respectivamente, pero en 2020 se produjo un aumento considerable alcanzando 781. Posteriormente, se observa un descenso progresivo hasta 120 en 2022, con una recuperación parcial en 2023 al llegar a 468. En cuanto a la duración media por participante, esta muestra un incremento inicial

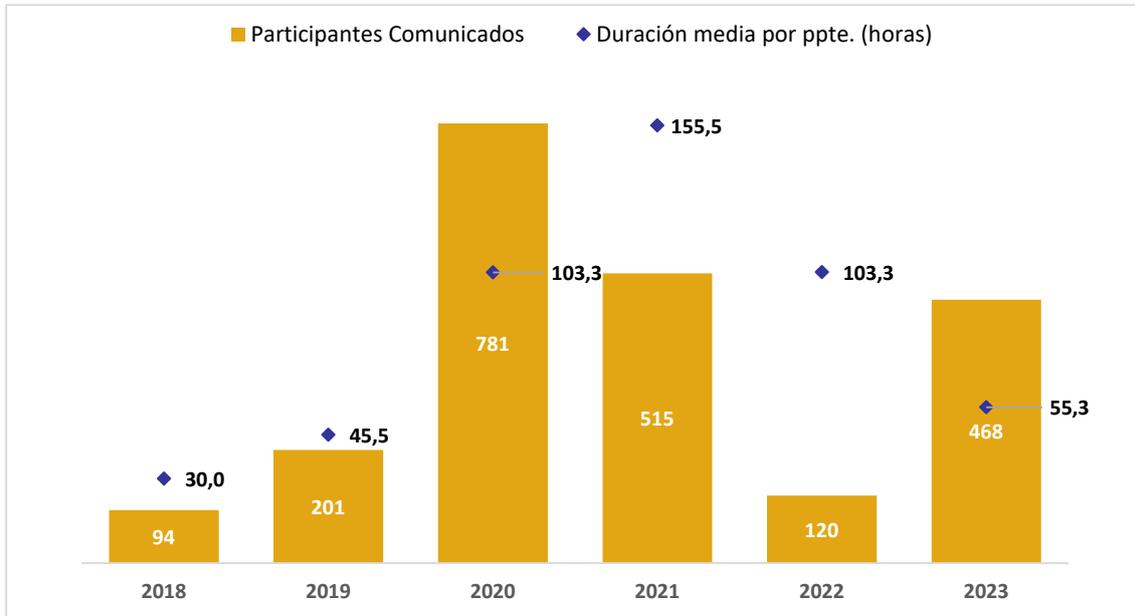
¹⁸<https://www.fundae.es/convocatorias/en-ejecuci%C3%B3n-o-verificaci%C3%B3n-t%C3%A9cnica/planes-formaci%C3%B3n-2022>

¹⁹ Última convocatoria en ejecución, correspondiente a los años 2022 a 2024.



desde 30 horas en 2018 hasta un máximo de 155,5 horas en 2020. A partir de este punto, decrece, estabilizándose en 103,3 horas durante 2021 y 2022, y reduciéndose finalmente a 55,3 horas en 2023. Este comportamiento evidencia un periodo de intensa actividad formativa en 2020, seguido por una moderación tanto en el número de participantes como en la duración media de las formaciones.

Gráfica 78. Evolución del número de participantes comunicados y duración media por participante en horas (2018-2023)



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

Participantes por especialidades formativas

La información analizada refleja un total de **9 especialidades formativas** en las que han sido formadas participantes del sector de los servicios de prevención ajenos.

El número total de participantes comunicados fue en 2023 de **468**. En relación con la tipología de especialidades formativas se distinguen especialidades relacionadas con el desarrollo de competencias digitales y manejo de herramientas ofimáticas, gestión de la formación para el empleo y prevención de diferentes tipos de riesgos en el entorno laboral.

Con mayor número de participantes se identifica la especialidad formativa de **“Formación de formadores para formación profesional para el empleo”** con 107 participantes comunicados y una concentración del 22,9% del total, que integra contenidos introductorios sobre la figura del formador, la programación del proceso de enseñanza-aprendizaje, interacción, estrategias y recursos didácticos en la impartición de formación y evaluación de la formación. Le sigue con 94 participantes (20,1%) la especialidad **“Análisis de datos con Excel: Power Query, Power Pivot y Power BI”** con contenidos relacionados con el análisis y realización de tablas y gráficos dinámicos, obtención y transformación de datos, modelado de datos y análisis y creación de informes y paneles interactivos.



Destacan con algo más de 60 participantes las especialidades de **“Redacción y presentación de informes”** (14,1% del total de participantes) que integra contenidos sobre normas, técnicas y hábitos eficaces para la buena escritura y creación de informes; **“Salud, nutrición y dietética”** (13%) relacionada con el aprendizaje en principios de nutrición, alimentación y dietas saludables; y **“Competencias digitales básicas”** (12,8%) con contenidos orientados al uso del sistema operativo, tratamiento de información, comunicación, creación de contenido, seguridad y resolución de problemas.

El resto de especialidades son más reducidas en número de participantes, por debajo de 30. Entran en este grupo las especialidades de **“Competencias digitales avanzadas”**, que sigue el mismo esquema de contenidos que el de competencias digitales básicas, aunque de forma ampliada; **“Aplicación de la directiva ATEX – Atmósferas explosivas”**, **“Agentes biológicos en seguridad laboral”** y **“Gestión de la formación”**.

Respecto a las **diferencias en función del género** de los participantes por especialidades formativas, la práctica totalidad de las reflejadas en la tabla han sido realizados en mayor proporción por mujeres. No obstante, en la especialidad de aplicación de la directiva de atmósferas explosivas se identifica mayor proporción de hombres (60%). Así mismo, esta especialidad registra el **número de horas por participante** más elevado (80 horas).

Tabla 2. Especialidades formativas del ámbito sectorial de los servicios de prevención ajenos por número de participantes comunicados, género y número de horas realizadas (2023)

Especialidades formativas	Número de participantes comunicados	% sobre el total	Participantes por género (%)		Número de horas comunicadas
			Mujeres	Hombres	
FORMACIÓN DE FORMADORES PARA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO.	107	22,9	68,2	31,8	50,0
ANÁLISIS DE DATOS CON EXCEL: POWER QUERY, POWER PIVOT Y POWER BI	94	20,1	61,7	38,3	60,0
REDACCIÓN Y PRESENTACIÓN DE INFORMES	66	14,1	68,2	31,8	60,0
SALUD, NUTRICIÓN Y DIETÉTICA	61	13,0	82,0	18,0	50,0
COMPETENCIAS DIGITALES BÁSICAS	60	12,8	68,3	31,7	60,0
COMPETENCIAS DIGITALES AVANZADAS	27	5,8	77,8	22,2	60,0
APLICACIÓN DE LA DIRECTIVA ATEX – ATMÓSFERAS EXPLOSIVAS	20	4,3	40,0	60,0	80,0
AGENTES BIOLÓGICOS EN SEGURIDAD LABORAL	17	3,6	70,6	29,4	40,0
GESTIÓN DE LA FORMACIÓN	16	3,4	56,3	43,8	25,0

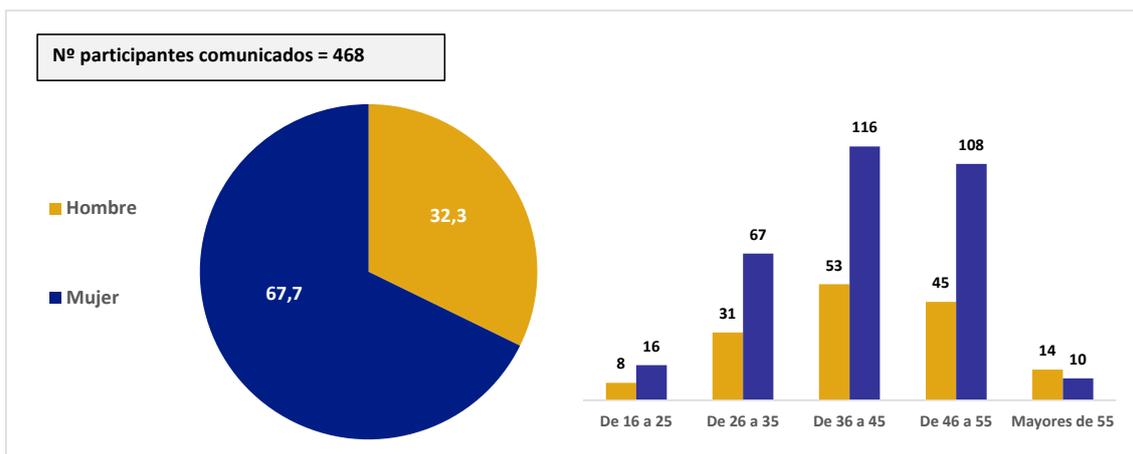
Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

Perfil del participante

Del conjunto total de participantes comunicados en 2023, algo más de dos terceras partes son mujeres (67,7%).

Diferenciando por grupos de edad, destacan los de 36 a 45 años que concentran el 36,1% del total, seguidos de 46 a 55 años (32,7%) y 26 a 35 (20,9%); mientras que los grupos situados en el extremo representan cada uno el 5,1%. Por lo general, la distribución por género en cada grupo etario es muy similar, situándose los porcentajes de mujeres en cada grupo en más del 65%. Solo en el grupo de mayores de 55 años se identifica mayor representación de hombres que de mujeres.

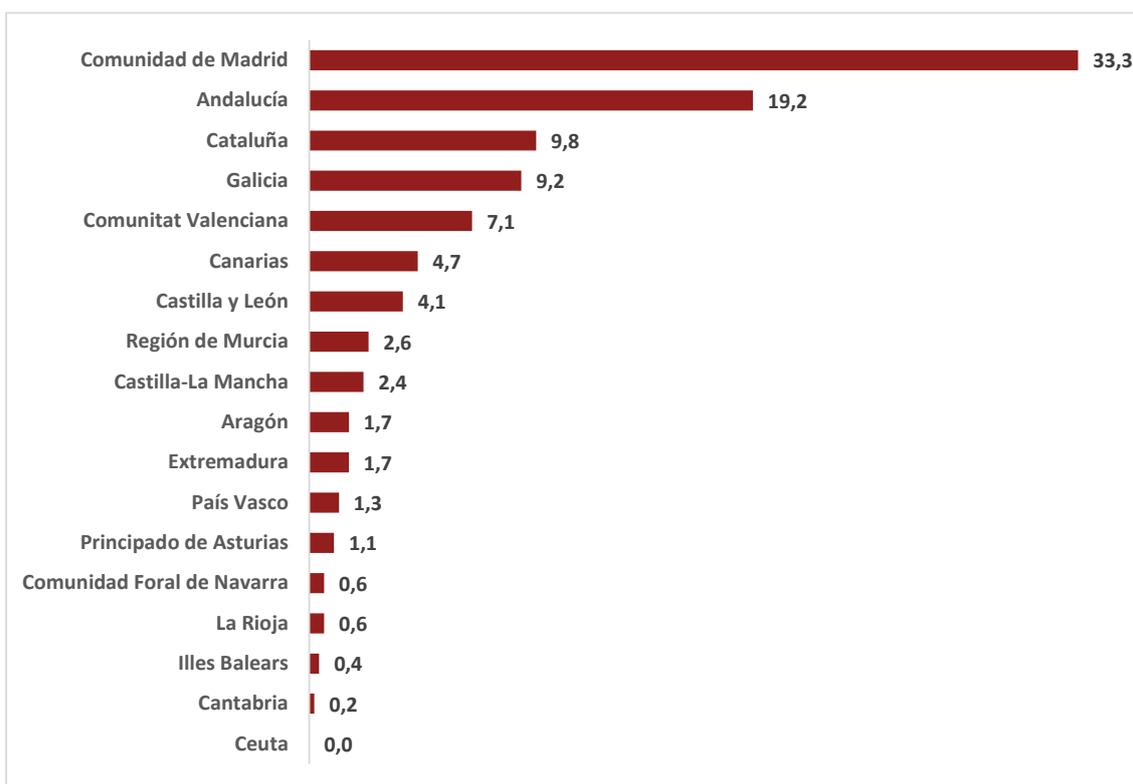
Gráfica 79. Distribución de los participantes comunicados por género (%) y número de participantes por grupo de edad (2023)



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

Con respecto a la distribución en el territorio nacional del total de participantes comunicados, destaca la Comunidad de Madrid con mayor número, concentrando una tercera parte (33,3%). Le siguen en relevancia Andalucía con 19,2%. Superan el umbral del 5% las CCAA de Cataluña (9,8%), Galicia (9,2%) y la Comunitat Valenciana (7,1%).

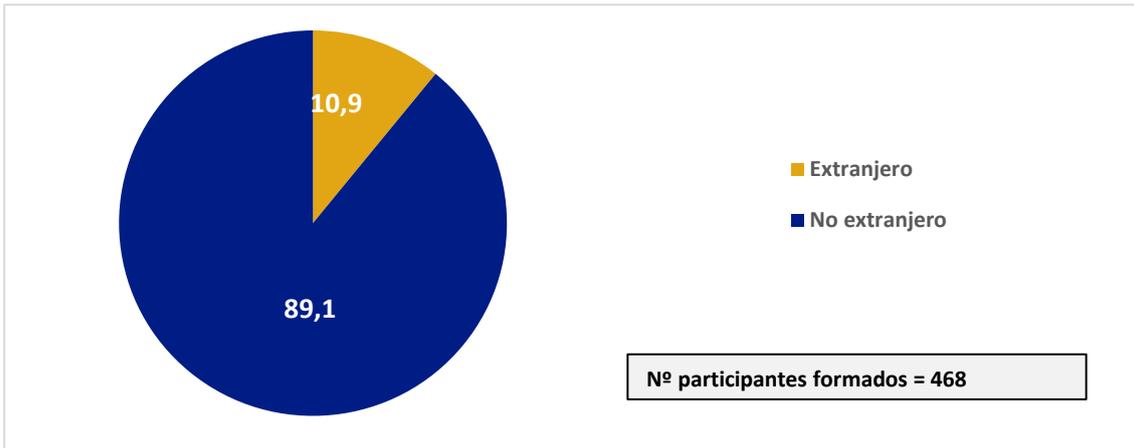
Gráfica 80. Distribución territorial de los participantes comunicados (%) (2023)



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

Distinguiendo en función del origen de los participantes comunicados, el 10,9% tiene nacionalidad extranjera.

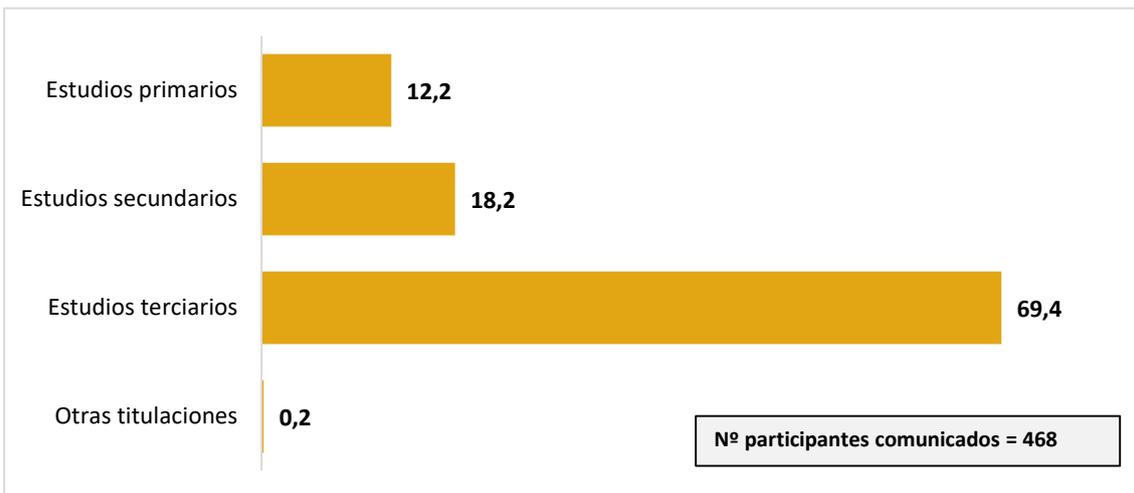
Gráfica 81. Distribución del número de participantes comunicados por nacionalidad (%) (2023)



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

Respecto al nivel de estudios completados por los participantes comunicados, la amplia mayoría posee estudios terciarios (69,4%). Le siguen en mucha menor representación los participantes con estudios secundarios (18,2%) y primarios (12,2%).

Gráfica 82. Distribución del número de participantes comunicados por nivel de estudios (%) (2023)

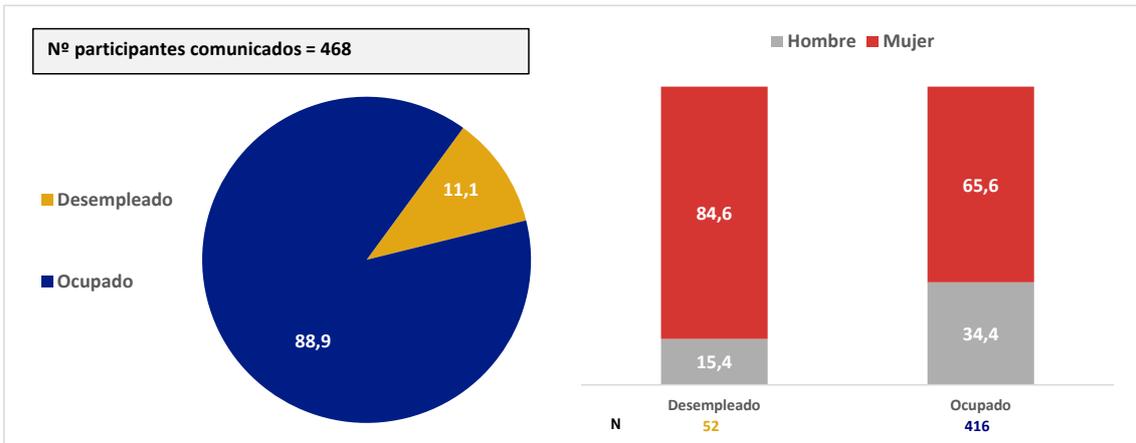


Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

El porcentaje de participantes comunicados en el programa de formación subvencionada en situación de desempleo se sitúa en 11,1% frente al 88,9% de ocupados. Distinguiendo por género el porcentaje de mujeres en situación de desempleo es ligeramente mayor si se compara con el de ocupadas (84,5%, frente al 65,6% que se encuentran ocupadas).



Gráfica 83. Distribución del número de participantes comunicados por situación en el empleo y género (%) (2023)



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo



4. Tendencias del sector

Los datos descritos en el apartado anterior, las fuentes secundarias consultadas, así como los resultados de las entrevistas realizadas a personas expertas del sector, permiten recabar algunas conclusiones sobre la evolución y tendencias del sector. Este capítulo se ha estructurado de forma que se presentan primero algunas conclusiones relevantes sobre los datos, para después abordar los factores que han determinado y determinarán en el futuro la evolución del sector, así como su impacto en los procesos y las ocupaciones del sector.

4.1. Evolución general del sector

La aproximación a la evolución que mantiene el sector a partir de datos estadísticos muestra una gran dificultad por el reducido número de empresas que integran el sector y su diversidad. De hecho, si se reconoce que la acreditación es un requisito imprescindible para el ejercicio de la actividad, son solo 327 las empresas acreditadas, existiendo además un buen número de estas empresas (69) que parece que no tienen actividad, nos encontraríamos un sector integrado por 258 empresas.

Dichas empresas se distribuyen como se ha descrito en un conjunto muy diverso de hasta 20 actividades económicas según el CNAE. Un 50,15% de las empresas se clasifican en la actividad económica mayoritaria CNAE 7490 otras actividades, profesionales, científicas y técnicas, pero el resto de las actividades no alcanza ninguna el 10% de las empresas acreditadas. Siguen a la anterior el CNAE 7120 ensayos y análisis técnicos con el 8,87% de las empresas acreditadas y el CNAE 8690 otras actividades sanitarias con el 7,34% de las empresas acreditadas. La tercera actividad recogida por la CPS como representativa de los Servicios de Prevención Ajena, CNAE 8622, actividades de medicina especializada, apenas representa el 3,98% de las empresas, por debajo de otras más relevantes.

Por todo ello, la aproximación a partir de los datos estadísticos asociados a los CNAE es útil en la medida que permite comparar determinados datos y valorar el entorno en el que se integra el sector de los SPA, pero no refleja su realidad. Del mismo modo, se entiende que es una aproximación más realista la que ofrecen los datos que se han recabado de Sistema Administrativo de Balances Ibéricos (SABI) recabados a partir del Registro Mercantil, aunque tengan que matizarse también en la medida en que algunas de las empresas que integra el sector no solo se dedica a la prevención, sino que aborda otro tipo de servicios.

Si atendemos a estos datos las 258 empresas acreditadas que aportan datos al Registro Mercantil, se distribuyen por tamaño de la siguiente manera:

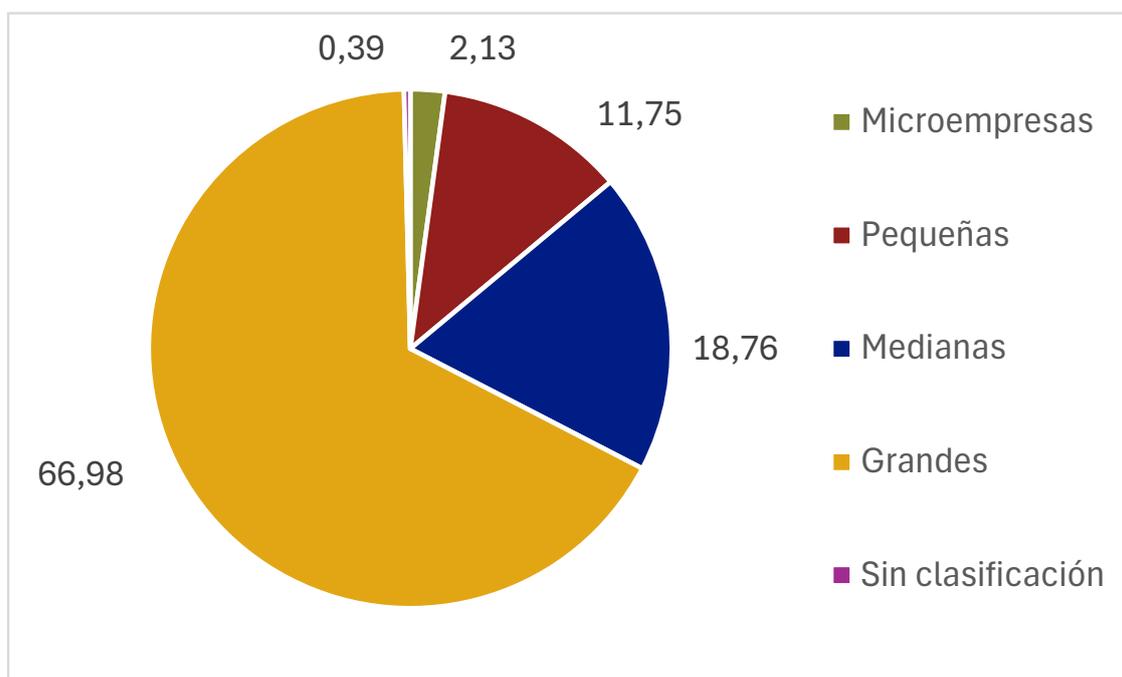
- Un 30,66% son microempresas hasta 9 empleados
- Un 45,57% son pequeñas empresas entre 10 y 49 empleados
- Un 13,68% son medianas empresas e 50 y 249 empleados
- Un 6,13% son grandes empresas con 250 o más empleados

Desde el punto de vista de la cifra de negocio, el análisis realizado a partir de los datos del SERPA y del SABI reflejan una evolución positiva a lo largo del período 2021-2023,



alcanzando este último año los 1.418,68 millones de euros, con tasas de crecimiento del 8,2% en 2022 y 12,5 en 2023, ambas sustancialmente por encima de la inflación situada en el 5,7% y el 3,1% respectivamente. De este modo, a pesar de que es posible que parte de este volumen de negocio se derive de actividades que vayan más allá de la prevención, las empresas acreditadas en el SERPA muestran un sector en crecimiento desde la óptica de la cifra de negocio.

Gráfica 84. Distribución por segmentos de tamaño de empresa de la cifra de negocios del sector de SPA, a partir de datos de SABI (2023, %)



Fuente: SABI

Como se aprecia en la gráfica anterior la distribución por segmentos de tamaño de empresas muestra una concentración de la cifra de negocio en las grandes empresas alcanzando en 2023 casi un 67% del total, las microempresas apenas facturan el 2,13% de la cifra de negocios. Esta concentración del volumen de negocio se ha incrementado, desde el año 2021, en 3 puntos porcentuales en el caso de las grandes empresas y un punto porcentual en el caso de las medianas empresas. Los segmentos de menor tamaño han perdido lo que ganaron los de mayor tamaño.

La distribución territorial de las empresas denota la existencia aún muchos SPA vinculados al territorio que abordan mercados locales. No se percibe desde este punto de vista una excesiva concentración de empresas en ninguna comunidad. De este modo, el 21,10 % de los SPA están radicados en Cataluña, el 14,07% en Andalucía, el 9,79% en la Comunitat Valenciana, y el 9,17% en la Comunidad de Madrid. Solo la Ciudad Autónoma de Melilla no tiene SPA establecidos en ella.

En lo que se refiere a los gastos de personal los datos de SABI indican que las empresas registradas alcanzaron un volumen de 842,63 millones de euros, con tasas de crecimiento anuales del 10% en 2022 y 11,9% en 2023. Estas cifras de gasto de personal al igual de la cifra de negocio, cabe matizarlas en la medida que parte de dicho personal podría estar



dedicado a otras actividades diferentes a las de prevención, sobre todo en las empresas de mayor tamaño que acumulan, también, mayor facturación.

Por otra parte, el empleo del sector alcanzó las 19.761 personas empleadas en 2022 y 21.830 personas empleadas en 2023, según los datos del SABI, lo que representó una tasa de crecimiento este último año del 10,7%. Vinculados los datos de gastos de personal y personas empleadas, el gasto bruto por empleado se sitúa para 2022 en 38.000 euros y en 38.500 euros en 2023.

Cabe indicar que si atendemos a las cifras ponderadas de las tres actividades consideradas por la CPS, CNAE 8690 otras actividades sanitarias, ponderado al 19%, CNAE 8622 actividades de medicina especializada, ponderado al 30%, y CNAE 7490 otras actividades profesionales científicas y técnicas, n.c.o.p, ponderado al 20%, el sector acumularía 32.548, 11.786 y 20.024 afiliados a la seguridad social, respectivamente, lo que sumaría 64.358 afiliados, lo que representa más de tres veces el empleo identificado por el análisis de los datos de SABI de las empresas acreditadas en el SERPA.

Por otro lado, los datos analizados aportados por SABI, muestran que el excedente de explotación tras una caída del 5,2% en 2022, creció en 2023 un 35,1% alcanzando la cifra de 111,65 millones de euros, lo que representa un 7,87% de la cifra de negocio. El análisis de los datos recogidos de SABI de las empresas acreditadas en el SERPA dan como resultado también lo siguiente:

- La facturación media por empleado ha crecido de los 66.434,17 en 2021 euros a los 70.751,71 euros en 2023, lo que supone un crecimiento de 6,4% en el periodo de dos años.
- La tasa de endeudamiento de las empresas acreditadas en el SERPA muestra el porcentaje de financiación ajena que mantienen las empresas con respecto a su patrimonio, encontrándose una diversidad de situaciones que en algunos casos muestran tasas elevadas. La mayoría de las empresas (42,21%) mantienen su tasa de endeudamiento entre el 0% y el 9%. Un 25,12% mantienen su tasa de endeudamiento entre el 10% y el 24%, mientras que un 22,61% se sitúan en una tasa de endeudamiento entre el 25% y el 49%. Finalmente, un 10,05% mantienen ratios de endeudamiento entre el 50% y el 100% o más.

Los datos de formación facilitados por Fundae, relacionados con la demanda de formación (formación programada por las empresas), muestran un sector muy activo con un total de participantes formados en 2023 de 15.819. La tipología de contenidos formativos con mayor número de participantes formados fueron los contenidos clasificados en “*Prevención de riesgos laborales en general*” con 5.383 participantes y con una concentración del 34% respecto del total. Las acciones formativas que integra este grupo de contenidos con mayor participación están relacionadas con la formación de formadores, evaluación de equipos de trabajo, perfeccionamiento de la conducción y prevención de riesgos en el uso y manejo de agentes químicos, entre otros. En este tipo de formación, la participación de mujeres fue más elevada que la de hombres alcanzando el 57,7% frente al 42,4%.

En lo que se refiere a la demanda de formación (formación subvencionada), entre 2018 y 2023, el sector presenta variaciones notables en el número de participantes. En 2018 y 2019, los participantes fueron escasos, con 94 y 201 respectivamente, pero en 2020 se



produjo un aumento considerable alcanzando 781, para descender nuevamente hasta 120 en 2022, y llegar a 468 en 2023. En este tipo de formación destaca la participación de mujeres con un 67,7% de los participantes comunicados en 2023.

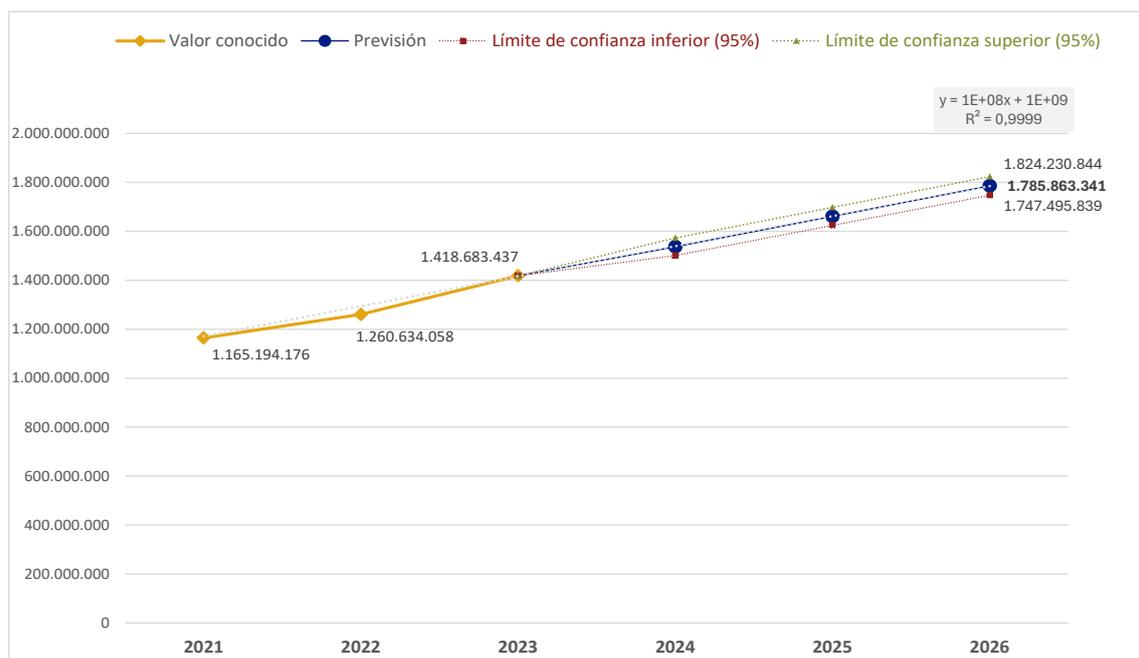
Proyección de la evolución de los principales indicadores

Las proyecciones sobre los indicadores se han realizado sobre los datos basados en el Sistema Administrativo de Balances Ibéricos (SABI) por considerarlos más ajustados a la realidad, al referirse a las empresas acreditadas en el SERPA activas.

A continuación, se recogen las proyecciones que se estima tendrá la evolución de la cifra de negocio, el gasto de personal y el excedente bruto de explotación en los próximos tres años. En cualquier caso, recuérdese que es posible que parte de la actividad puede estar relacionada con otros servicios diferentes a la prevención que presten estas empresas.

La cifra de negocio de las empresas acreditadas en SERPA alcanzaría entre los 1.747,49 millones de euros y los 1.824,23 millones de euros, en 2026, lo que supone un crecimiento acumulado, en los tres años sobre los que se calcula la estimación, entre el 23,17% y 28,58%.

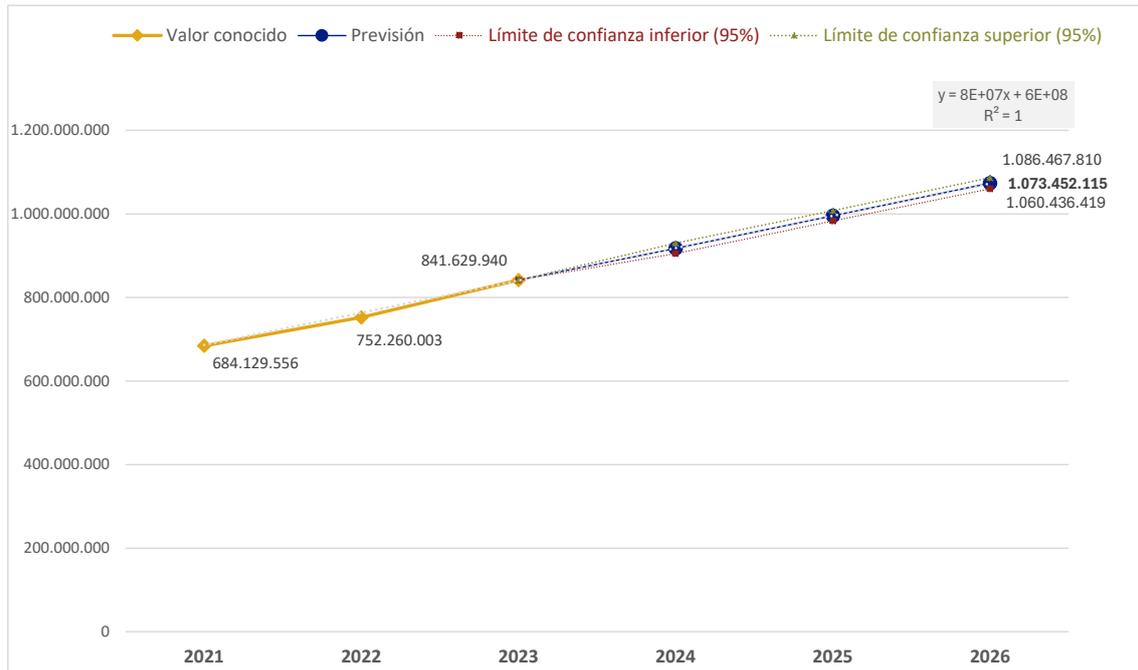
Gráfica 85. Proyección de la cifra de negocio estimada del sector de SPA, a partir de datos de SABI (euros)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de SERPA y SABI



Gráfica 86. Proyección del gasto de personal estimado del sector de SPA, a partir de datos de SABI (euros)



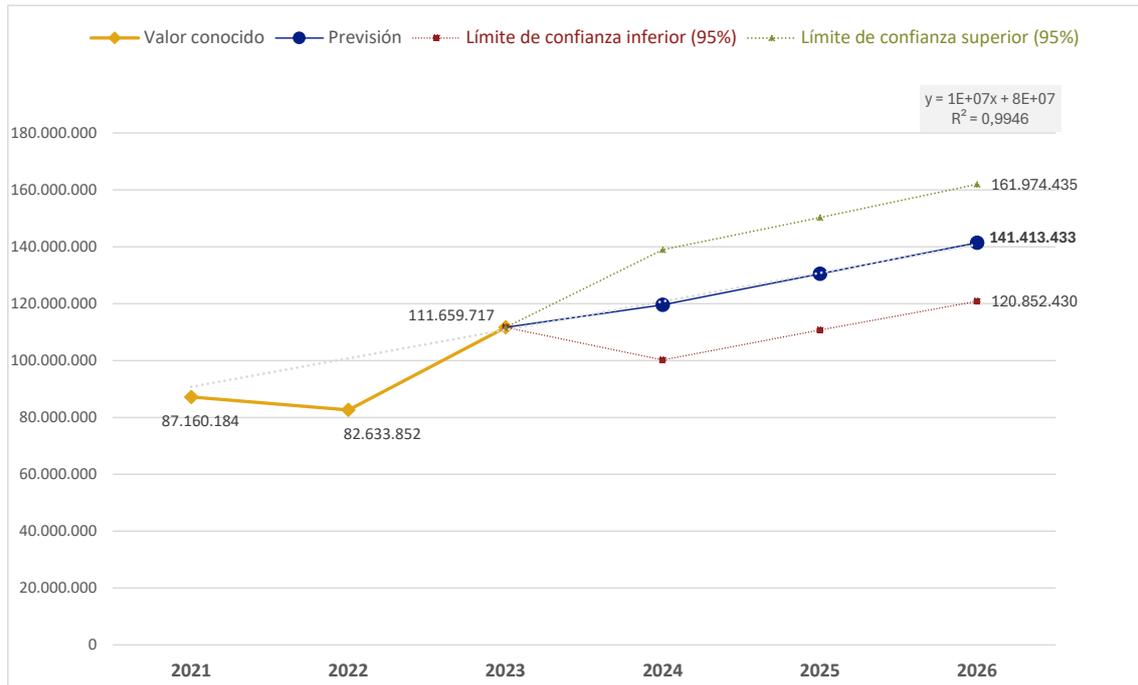
Fuente: elaboración propia a partir de datos de SERPA y SABI

Por su parte, el gasto de personal mostraría igualmente una evolución lineal. Estimándose que, en 2026, se situará entre los 1.060,43 millones y los 1.086,46 millones de euros, lo que representa entre un incremento entre el 26% y el 29%.

Finalmente, el excedente bruto de explotación muestra una horquilla de crecimiento más abierta dado que en 2022 decreció dicho excedente, lo que afecta a la proyección, mostrándola con mayor incertidumbre. De este modo, la previsión de excedente de explotación en 2026 alcanzaría los 141,41, lo que supone una tasa de crecimiento del 26,64% en el período, con una posible desviación hacia arriba o hacia abajo de 20 millones de euros respectivamente.



Gráfica 87. Proyección del excedente bruto de explotación estimado del sector de SPA, a partir de datos de SABI (euros)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de SERPA y SABI

4.2. Factores que determinan la evolución y tendencias del sector

Entorno normativo

Normativa de carácter general

La normativa básica (Ley- LPRL y Reglamento- RSP) que regula el sector de SPA ha sufrido cambios relevantes desde su origen en los años 90 del siglo pasado.

En lo que se refiere a la LPRL, el capítulo III relativo a los servicios profesionales, de la Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, en su artículo 8, aborda la modificación de la LPRL en numerosos aspectos. A modo de ejemplo se refieren a continuación algunas de las modificaciones introducidas. En el artículo 5 de la LPRL se añade un párrafo sobre las políticas de prevención, en materia de seguridad y salud, refiriéndose, además, a la necesidad de un informe sobre la aplicación en las Pymes de las disposiciones de carácter general sobre PRL. Igualmente, en el artículo 18 introduce, cambios relativos a la simplificación de los procesos vinculados con el plan de prevención, la evaluación de riesgos, y planificación de la actividad preventiva. Por otra parte, se añade, expresamente, la existencia de una única autorización con validez para todo el territorio estatal en el caso de la actividad de auditoría en el artículo 30, así como diferentes alusiones al sentido desestimatorio del silencio administrativo de distintos tramites. Por otro lado, se modifica el artículo 31, abordando una nueva redacción más



explícita del alcance de la actividad de los servicios de prevención, sobre la acreditación única con validez en todo el territorio nacional de los SPA, así como la obligación de suscribir una póliza de seguros. Finalmente, la disposición adicional decimosexta, relativa a la acreditación de la formación en PRL, introduce la declaración responsable como forma de acreditación de la capacidad de las entidades que la realizan y del cumplimiento de los requisitos que se exijan reglamentariamente.

Por otro lado, es relevante indicar que la Ley 35/2014 (LPRL), de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, introdujo en una disposición final primera, la modificación del artículo 32 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al objeto de impedir que las Mutuas pudieran desarrollar, directa o indirectamente, funciones de los Servicios de Prevención Ajenos, regulando el plazo para realizar la desinversión de las Mutuas en los SPA hasta marzo de 2015, y la forma de acreditar su cumplimiento, con el fin de evitar la problemática derivada del ejercicio de la colaboración y su impacto el mercado de los SPA.

Desde entonces, la LPRL solo se ha modificado en 2022 con motivo del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, que suprime el apartado 4 del artículo 3 de la LPRL y añade una disposición adicional decimotercera, sobre la protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Por su parte, el RSP, se desarrolló mediante la Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, la memoria de actividades preventivas y la autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas. Unos meses después el Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, modificó el RSP, afectando a buena parte del texto normativo: artículos 2, 11, 15, 17, 18, 20, 23, 24, 25, 26, 27, 28 y 33 referidos entre otros aspectos a los requisitos de los SPA, los recursos materiales y humanos, los conciertos, los servicios de prevención mancomunados, la solicitud de acreditación, el propio procedimiento de acreditación o el registro de SPA. Algunos de estos aspectos volvieron a tocarse mediante el Real Decreto 899/2015, de 9 de octubre, que modificó los artículos 11, 18, 23 y 25 a 28, referidos al procedimiento de acreditación, mantenimiento de las condiciones de acreditación como SPA y su registro. Finalmente, el mismo año, el Real Decreto 598/2015, de 3 de julio, modificó los anexos I, VII y VIII del RSP. El texto desde entonces permanece inalterado, aunque se haya introducido en 2024 la disposición adicional 13 decimotercera, referida a los servicios de ayuda a domicilio.

Todo ello viene a indicar que a pesar de los numerosos cambios realizados entre 2010 y 2015, que afectaron al sector de forma relevante en lo que se refiere a los procesos de acceso al ejercicio de la actividad y sus requisitos, la normativa apenas ha variado en la última década.

A pesar de la adaptación a la directiva europea de servicios, que orientó la simplificación de algunos aspectos, desde su origen, la LPRL y RSP determinan de forma general los



requisitos que regulan la actividad económica, y los procesos y servicios que prestan las empresas, de forma exhaustiva, dejando poco margen a la arbitrariedad.

Cabe indicar que, además de los procesos, las normas, determinan de forma específica las ocupaciones que mantienen los SPA. Así el RSP indica en el capítulo VI tres tipos de funciones que se corresponden a tres perfiles técnicos profesionales: básico, intermedio y superior, que en el caso de los técnicos superiores deben mantener una correspondencia a las especialidades y disciplinas preventivas, seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada, al requerirse de forma general en los SPA un técnico por cada una de estas especialidades o disciplinas preventivas. Además, la especialidad de medicina del trabajo exige contar, al menos, con un médico especialista en medicina del trabajo o diplomado en medicina de empresa y un ATS/DUE de empresa.

Además, la formación de nivel superior se regula en el artículo 37 del RSP, de forma que la habilitación para desempeñar funciones de nivel superior requiere contar con una titulación universitaria oficial y cursar una formación mínima, acreditada por una universidad, con el programa a que se refiere el anexo VI del RSP en relación, al menos, con una de las especializaciones indicadas en el mismo.

En el ámbito sanitario, la especialidad de medicina del trabajo se regula en el Real Decreto 127/1984, (actualizado por el RD 139/2003) y la de enfermería del trabajo por el Real Decreto 450/2005, de 22 de abril, sobre especialidades de enfermería y la orden SAS/1348/2009, de 6 de mayo, por la que se aprueba y publica el programa formativo de la especialidad de enfermería del trabajo.

Por otra parte, la formación de nivel intermedio se regula en el art. 36 del RSP, de forma que la habilitación para desempeñar funciones de nivel intermedio requiere cursar la formación profesional conducente al título de Técnico Superior de Prevención de Riesgos Profesionales. Del mismo modo, se indica que los coordinadores a que alude el art. 14 del RD 171/2004 deberán disponer de una formación, al menos, de nivel intermedio.

Finalmente, la formación de nivel básico se regula en el art. 35 del RSP y en determinados convenios colectivos (construcción, metal ferralla), de esta forma el recurso preventivo al que alude el art. 32 bis .4 de la LPRL debe disponer de una formación, al menos, de nivel básico.

La opinión de las personas expertas

Cabe indicar que, en las entrevistas con las personas expertas del sector, se ha mencionado que podría ser necesario revisar el entorno normativo general, con el fin de valorar cambios que permitan adaptar la regulación a un entorno económico y social muy diferente al de hace más de 10 años.

En este sentido, por ejemplo, se refiere que posiblemente la referencia a la especialidad de medicina del trabajo o medicina de empresa podría requerir una adaptación normativa, para integrar otras especialidades médicas.

Por otro lado, en las entrevistas mantenidas se indica que los SPA no contemplan la contratación de perfiles de nivel básico, dado que se orientan a funciones que realizan en el ámbito de los servicios de prevención propios de las empresas.



Normas que regulan la especialidad de medicina del trabajo

Referencia especial debe realizarse al entorno normativo asociado a la actividad sanitaria que debe prestarse a través de la especialidad de medicina del trabajo, de la que deben disponer los servicios de prevención. Esta actividad se vincula a la vigilancia de la salud que persigue mediante procedimientos adecuadamente validados detectar los síntomas y signos precoces de los daños derivados del trabajo. De este modo la normativa de desarrollo hace hincapié en la necesidad de abordar la vigilancia de la salud tanto desde la óptica individual como colectiva. Hay que indicar que puede consultarse la guía básica y general de orientación sobre la vigilancia de la salud.²⁰ Entre las normas que articulan estos procesos son relevantes las siguientes:

- Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención, que regula los servicios sanitarios de los servicios de prevención de riesgos laborales, entendiéndose por tal, la unidad preventivo-asistencial que bajo responsabilidad de un especialista en medicina del trabajo o diplomado en medicina de empresa, desarrolla las funciones de vigilancia de la salud de los trabajadores reguladas en la LPRL y su normativa de desarrollo. Este real decreto fue modificado posteriormente por el Real Decreto 901/2015, de 9 de octubre, que cambia el contenido del artículo 6 sobre la colaboración entre SPA, en lo que se refiere a las actividades sanitaria, y a la obligación de comunicar dicha actividad a la autoridad competente con anterioridad a su realización.
- Real Decreto 1277/2003, de 10 de octubre, por el que se establecen las bases generales sobre autorización de centros, servicios y establecimientos sanitarios.

Normas sobre seguridad en el trabajo de carácter específico

La opinión de las personas expertas

Las personas expertas se refieren a que los SPA atienden también normativas específicas de riesgos laborales de los distintos sectores, o que regulan determinados riesgos transversales. Estas normas específicas se desarrollan en general en virtud de lo indicado en el artículo 6 de la LPRL que hace referencia a la necesidad de ir concretando los aspectos técnicos de las medidas preventivas, estableciendo las medidas mínimas que deberán adoptarse para la adecuada protección de los trabajadores/as.

“Esto es la situación en la que nosotros estamos, es decir, somos un sector muy fiscalizado en todos los ámbitos” pero en cualquier caso “Estamos en los procesos normativos ya que hay consultas a los agentes sociales, y estamos en las comisiones a las que se trasladan todo este tipo de reformas normativas para realizar las observaciones oportunas. Si son guías técnicas y demás, también pueden ir a través de la Comisión Nacional de Seguridad en el Trabajo, en la que también estamos representados”.

“Las empresas del sector van adaptando su actividad a la normativa que se desarrolla. A modo de ejemplo surge un Real Decreto que obliga a medir el Radón en zonas preferentes de los lugares de trabajo y allá que vamos, no se estaba midiendo, bueno, se estaba midiendo, pero como te decía en lugares como balnearios, minas, etcétera, y ahora se extiende la medición dado que se ha identificado que es la primera causa de cáncer de pulmón en España (...)por encima del tabaco entre los fumadores”.

²⁰ [Vigilancia de la salud para la prevención de riesgos laborales](#), editado por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.



El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo mantiene una base de datos de normativa específica en materia de prevención de riesgos laborales²¹, que se refiere a los lugares de trabajo, las instalaciones industriales, la seguridad contra incendios, el trabajo con riesgo eléctrico, los trabajos con riesgo de explosión, u otros trabajos específicos.

A modo de ejemplo, a continuación, se refieren algunas de estas normas

- Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado, cuya necesidad se reconocía en la propia normativa de carácter general. Esta norma regula para las Administraciones Públicas, determinadas cuestiones tales como los derechos de participación y representación, la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas, la definición de funciones y niveles de cualificación del personal que las lleve a cabo y el establecimiento de adecuados instrumentos de control que sustituyan a las obligaciones en materia de auditorías, contenidas en el capítulo V del RSP, que no son de aplicación a las Administraciones Públicas.
- Real Decreto 1696/2007, de 14 de diciembre, por el que se regulan los reconocimientos médicos de embarque marítimo, cuya necesidad se deriva de los factores configuradores de la actividad marítima tales como el aislamiento social y familiar, el trabajo en espacios reducidos, la gestión de elevadas cargas físicas, etc.
- Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción. En este caso, además, el real decreto viene a transponer al derecho español la Directiva 92/57/CEE, de 24 de junio, que establece las disposiciones mínimas de seguridad y de salud que deben aplicarse en las obras de construcción temporales o móviles.
- Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto, derivado de la especial peligrosidad del amianto.
- Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.
- Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.
- Real Decreto 681/2003, de 12 de junio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas en el lugar de trabajo.
- Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

Como estos desarrollos reglamentarios existen otros muchos que, según el caso, determinan la actividad preventiva en determinados sectores donde se producen determinados riesgos o utilizan determinados materiales, o se requiere el uso de equipos

²¹ [Normativa española de seguridad en el trabajo](#). INSST, Ministerio de Trabajo y Economía Social.



de protección individual, lo que obliga a los SPA y al personal que despliega su actividad en estas empresas conocer de forma detallada estas cuestiones, teniendo que estar al tanto de cualquiera de los cambios normativos que se puedan producir en este entorno.

Otras normas internacionales

Conviene recordar además que España ha ratificado diversos Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que guardan relación con esta materia y que forman parte de nuestro ordenamiento jurídico interno. En concreto, con carácter general, el Convenio número 155 de la OIT, relativo a la seguridad y salud de los trabajadores, de 22 de junio de 1981, ratificado por nuestro país el 26 de julio de 1985.

Por otro lado, es relevante referir la Declaración de Luxemburgo²², impulsada por la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP) en 1997, en la que se establecieron los principios básicos de actuación y el marco de referencia de una buena gestión de la salud de los trabajadores en la empresa. Desde entonces, un conjunto de empresas españolas se ha adherido a la declaración, incorporando sus principios a la gestión de riesgos laborales y a los servicios que prestan a sus clientes. Las empresas españolas adheridas integran la denominada Red Española de Empresas Saludables.

Autorregulación

Cabe indicar igualmente que la Asociación Española de Normalización-UNE mantiene entre sus comités técnicos uno específico denominado CTN 81- Seguridad y salud en el trabajo. Este comité cuya secretaría ostenta el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, aborda la normalización de:

- Los equipos de protección personal y colectiva en el trabajo.
- Los medios de seguridad a incorporar en las máquinas, así como los necesarios a incorporar en el entorno al puesto de trabajo.
- Los aparatos y dispositivos para controlar los contaminantes en el ambiente laboral, así como la determinación de las concentraciones de éstos.
- Los principios ergonómicos, las medidas antropométricas y demás factores relacionados con la adaptación hombre-máquina-hombre.
- Los medios generales de prevención y de protección que puedan afectar a la seguridad del trabajador y al medio en el que se desenvuelve, en sus aspectos de terminología, exigencias de seguridad y de aptitud a la función, las instrucciones de uso mantenimiento, dimensiones, los métodos de ensayo, la clasificación y el marcado.

El comité es muy activo, habiendo desarrollado multitud de normas. A continuación, se refieren las normas específicas vigentes que han sido revisadas en el último año.

- [UNE-EN ISO 10075-2:2025](#) Principios ergonómicos relativos a la carga de trabajo mental. Parte 2: Principios de diseño. (ISO 10075-2:2024).
- [UNE-EN ISO 17491-4:2024](#) Ropa de protección. Métodos de ensayo para ropa de protección contra productos químicos. Parte 4: Determinación de la resistencia a

²² [Declaración de Luxemburgo](#), Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo, 1997



- la penetración por pulverización de líquidos (ensayo de pulverización). (ISO 17491-4:2024).
- [UNE-EN ISO 24231:2024](#) Ropa de protección. Protección contra la lluvia. Método de ensayo para prendas confeccionadas contra el impacto desde arriba con gotas de alta energía. (ISO 24231:2024).
 - [UNE 81652:2024](#) Sistemas de redes de seguridad bajo forjado. Requisitos de seguridad y métodos de ensayo.
 - [UNE-EN ISO 21420:2020/A1:2024](#) Guantes de protección. Requisitos generales y métodos de ensayo. Modificación 1. (ISO 21420:2020/Amd 1:2022).
 - [UNE-EN ISO 9241-920:2024 \(Ratificada\)](#) Ergonomía de la interacción hombre-sistema. Parte 920: Directrices sobre interacciones táctiles y hápticas (ISO 9241-920:2024) (Ratificada por la Asociación Española de Normalización en diciembre de 2024.)
 - [UNE-CEN/TS 18086:2024 \(Ratificada\)](#) Exposición en el lugar de trabajo. Sensores de partículas en suspensión de bajo costo y lectura directa para medir la NOAA en el aire. Directrices para su aplicación (Ratificada por la Asociación Española de Normalización en diciembre de 2024.)
 - [UNE-EN 134:2024](#) Equipos de protección respiratoria. Nomenclatura de los componentes.
 - [UNE-EN 353-2:2024 \(Ratificada\)](#) Equipos de protección individual contra caídas de altura. Parte 2: Dispositivos anticaídas deslizantes sobre línea de anclaje flexible. (Ratificada por la Asociación Española de Normalización en noviembre de 2024.)

Estas normas se han relacionado con el fin de exponer el impacto que pueden tener los desarrollos normativos UNE en la actividad de los SPA, mostrando la cantidad de normas vigentes que se han desarrollado al amparo de este comité técnico en el último año, que afectan a distintos ámbitos de la prevención de riesgos laborales.

Impacto de la transformación digital

Uso de TIC y Comercio electrónico

En lo que se refiere al análisis del uso de las tecnologías digitales y el comercio electrónico en el sector de los servicios de prevención ajenos (CNAE 749, 862 y 869 ponderados), la Encuesta de uso de TIC y comercio electrónico del INE no contempla una desagregación específica que se ajuste al ámbito sectorial objeto de estudio. De este modo, solo es posible aproximarse de forma muy parcial a partir de la información desagregada para las actividades profesionales, científicas y técnicas, que integra a su vez otras actividades económicas²³. A pesar de que esta aproximación no es exacta se entiende que puede ofrecer una referencia del uso de las tecnologías por parte de los SPA, motivo por el cual se incluye en este apartado.

Si atendemos al análisis de los datos de la ETICCE se observa que la referida agrupación de actividades se encuentra en niveles relativamente avanzados en lo que se refiere al

²³ Sección M: CNAE 69-75; que integra las actividades jurídicas y de contabilidad, actividades de las sedes centrales y actividades de consultoría de gestión empresarial, los servicios técnicos de arquitectura e ingeniería y ensayos y análisis técnicos, investigación y desarrollo, publicidad y estudios de mercado, otras actividades profesionales, científicas y técnicas, y las actividades veterinarias.



uso de TIC y comercio electrónico, de forma que revelan índices de uso de las tecnologías por encima de la media, exceptuando aquellas actividades fuertemente digitalizadas como información y comunicaciones, que integra parte del sector TIC, y el sector hotelero y de agencias de viajes. Entre los indicadores que integran los objetivos de la Década Digital de la Unión Europea para 2030 los datos más destacables para las actividades profesionales, científicas y técnicas, que integra los SPA, en 2023 son los siguientes:

- Un 77,2% de las empresas de 10 o más empleados (pymes y grandes compañías) han alcanzado un nivel básico de intensidad en 2023, según la definición de la UE (empresas que usan al menos 4 de las 12 tecnologías que integran el indicador)²⁴. Esto significa que estas empresas se van acercando cada vez más al objetivo marcado por la UE de que en el horizonte de 2030 se alcance el 90% de pymes en todo el ámbito comunitario con al menos un nivel básico de intensidad digital, encontrándose aún bastante por debajo de este objetivo.
- El 44,1% de las empresas del sector, de 10 o más empleados, utilizan herramientas de *cloud computing*, nivel todavía muy alejado a los objetivos establecidos por la UE para 2030, del 75%, para un conjunto acumulado de tecnologías.
- El 41,2% de las pymes y grandes compañías del sector realizan analítica de datos por parte de su personal ocupado, lo que las sitúa en casi 2 puntos porcentuales por encima del valor obtenido por el conjunto total de empresas en España con 10 o más personas empleadas.
- Finalmente, un 16,2% de las pymes y grandes empresas de actividades profesionales, científicas y técnicas, utilizan herramientas de inteligencia artificial, situándose solo por detrás del sector de información y comunicaciones.

Por otra parte, de los indicadores que integran el *Digital Economy and Society Index* (DESI)²⁵ cabe destacar que crecen las empresas con conexión a Internet que implementan herramientas ERP, que se sitúan en el 57% en el caso de pymes y grandes de actividades profesionales, científicas y técnicas que integra muy parcialmente los servicios de prevención ajenos, situándose en valores prácticamente idénticos a los del conjunto global de empresas. Además, muy lentamente van creciendo las empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos integradas en las actividades profesionales, científicas y técnicas que utilizan el comercio electrónico para realizar ventas, aunque el porcentaje se sitúa bastante por debajo de la media para el conjunto global de empresas con 10 o más personas empleadas (22,7% frente al 31,7%).

Finalmente, otros indicadores destacables son:

- El sector va incrementando aceleradamente el porcentaje de pymes y grandes compañías con conexión de banda ancha ultrarrápida (superior a 100 Mb/seg.) que se sitúa en 91,6% (+8,9 p.p. respecto a la media del total de sectores).
- El uso de medidas de ciberseguridad asciende al 97,2% de empresas con 10 o más personas empleadas, consiguiendo el porcentaje más elevado en comparación con el resto de sectores analizados en la ETICCE.

²⁴ Véase el apartado *Technology uptake in business* del informe [Digitalisation in Europe -2023 edition](#) de la Comisión Europea.

²⁵ [DESI dashboard for the Digital Decade \(2023 onwards\)](#), Unión Europea.



- La presencia de perfiles especialistas en TIC en las pymes y grandes compañías del sector se sitúa en 28,1%, solo por detrás del sector de información y comunicaciones.

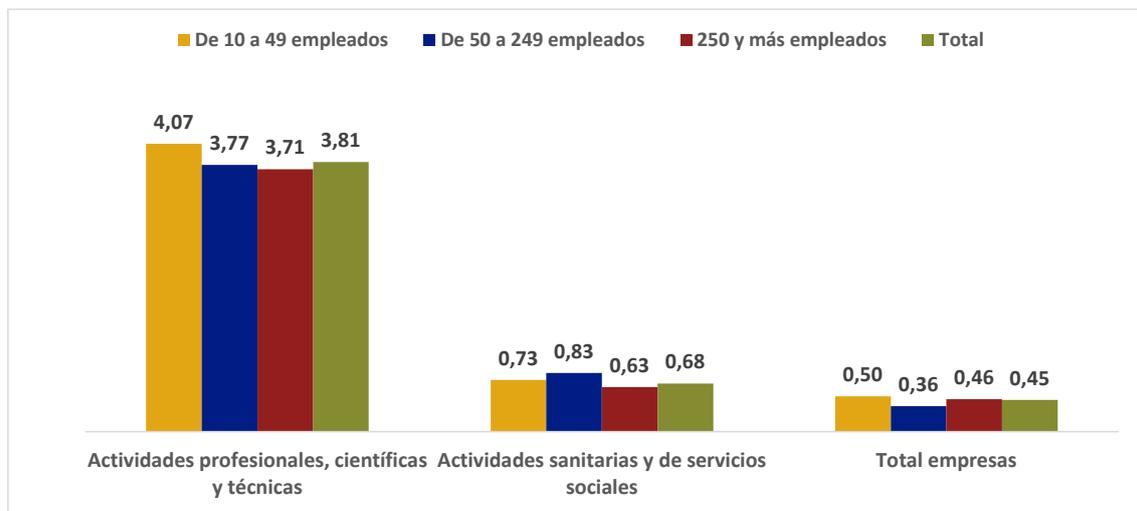
La ETICCE no llega a ofrecer datos de las actividades sanitarias y servicios sociales.

Intensidad de innovación

Para valorar la intensidad de innovación de los servicios de prevención ajenos (CNAE 749, 862 y 869) tampoco existen datos desagregados. El INE agrupa las empresas que realizan estas actividades, por un lado, con el grupo de empresas que realizan actividades profesionales, científicas y técnicas (integrando los CNAE 69, 70, 71, 72, 73, 74 y 75) y, por otro lado, el conjunto de empresas que realizan actividades sanitarias y de servicios sociales (CNAE 86, 87 y 88).

La intensidad de innovación representa la proporción del gasto en innovación tecnológica sobre la cifra de negocio que mantienen las empresas, lo que permite evidenciar el estado de la transformación digital o la inversión en tecnología que realizan las empresas de un determinado sector. El dato permite realizar igualmente una aproximación interesante considerando la desagregación correspondiente a la rama de actividad correspondiente a las actividades profesionales, científicas y técnicas.

Gráfica 88. Intensidad de innovación de la rama de actividad de actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades sanitarias y de servicios sociales; y del total de empresas (2022)



Fuente: INE. Encuesta sobre innovación en las empresas

A la luz de los datos reflejados, las actividades profesionales, científicas y técnicas, donde se engloban la mayoría de los SPA destacan significativamente por encima del valor medio obtenido por el conjunto total de empresas en España en materia de intensidad de innovación, situándose en 2022 en 3,81. De igual modo, aunque con menor intensidad, las actividades sanitarias y de servicios sociales se sitúan por encima del valor medio nacional, en este caso en 0,68 frente al 0,45 obtenido por el total de empresas en España.



Aplicación de la tecnología a los procesos de gestión los SPA

La opinión de las personas expertas

Las personas expertas consultadas han indicado que sus empresas, independientemente del tamaño, mantienen políticas de papel 0 desde hace tiempo, orientadas a ofrecer un entorno de relación con el cliente basado en herramientas tipo CRM, que permite a dichos clientes el acceso a su área personal en donde podrán encontrar toda la documentación vinculada con sus procesos de prevención de riesgos laborales.

Estos espacios colaborativos pueden ser más o menos complejos en función de las empresas. En ocasiones mantienen potentes sistemas de gestión documental y aplicaciones de generación de informes, que permiten agilizar y automatizar el desarrollo de los documentos preceptivos.

Cabe indicar que el sistema de PRL genera un conjunto de documentos vinculados a cada empresa tales como:

- Concierto con el Servicio de Prevención Ajeno u otro modelo organizativo.
- Plan de Prevención de riesgos laborales.
- Evaluaciones de riesgos y planificación de la actividad preventiva.
- Documentación acreditativa de la vigilancia de la salud y reconocimientos médicos.
- Formación e información impartida en materia de Seguridad y Salud.
- Justificante de entrega de equipos de protección individual y ficha técnica de los mismos.
- Otra documentación (mediciones higiénicas, justificantes de formación, contrato con empresa para medios de extinción, adhesión a PSS, plan de emergencias, protocolo de acoso, etc.).

Estos documentos deben estar disponible en todo momento ante una eventual necesidad o bien en caso de una inspección, por lo que la existencia de un espacio documental colaborativo entre el SPA y las empresas clientes asegura la accesibilidad y disponibilidad de la documentación de forma permanente.

Por otra parte, es relevante indicar que la documentación de prevención, dado que tiene contenidos en muchos casos estándar, que se adaptan a los sectores y a la realidad concreta de las empresas, se puede generar a partir de plantillas. Estas plantillas, integradas en las aplicaciones de gestión permiten automatizar la realización de buena parte de los documentos requeridos, lo que agiliza y ahorra costes asociados al proceso de generación de la documentación.

Uso de IA y robótica y reducción de riesgos laborales

Los sistemas basados en la IA y en la robótica avanzada están transformando el modo en que se diseña y se realiza el trabajo realizado por las personas. Pueden realizar, con cierto grado de autonomía, tareas físicas o cognitivas y alcanzar objetivos específicos, lo que tiene implicaciones positivas de cara a los riesgos laborales, dado que permite apartar a los trabajadores de las tareas y los entornos peligrosos, a la vez que optimizar la carga de trabajo. Tales sistemas son capaces de realizar las tareas repetitivas de alto riesgo o no creativas, asociadas a una serie de riesgos tradicionales y emergentes en materia seguridad y salud en el trabajo. Su uso, sin embargo, tiene retos derivados de la



interacción hombre maquina y puede generar otros riesgos tales como se indica más adelante.²⁶

Desarrollo de sistemas de información para mejorar la seguridad y salud en el Trabajo

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, presta una especial atención al impacto de la digitalización en la seguridad y la salud en el trabajo. Entre sus publicaciones figuran por ejemplo *“Sistemas digitales inteligentes: guía de aplicación para mejorar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras”*²⁷, que presenta una serie de buenas prácticas para el diseño de recursos de apoyo al uso de las tecnologías en el lugar de trabajo, asociados a la prevención de riesgos laborales; o *“Principios para el diseño y el desarrollo: sistemas digitales inteligentes para mejorar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras”*²⁸ en el que se describen aplicaciones específicas de la aplicación de la tecnología en el identificación y control de riesgos laborales. De esta forma, la Agencia define los principios que deben guiar la aplicación de la tecnología en los procesos de trabajo, entre los que figuran los siguientes:

- La necesidad de incluir entre los objetivos de cualquier aplicación, desde su diseño, la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores. En la medida que los sistemas de información tienen la capacidad de monitorizar los lugares de trabajo y las acciones humanas vinculadas, es evidente que pueden recabar datos de interés relacionados con los riesgos laborales, pero para hacerlo de forma adecuada se debe contar con los propios trabajadores en su desarrollo.
- El segundo principio, que debe aplicarse debería estar relacionado con la personalización de los sistemas, de forma que se tengan en cuenta por ejemplo la diversidad de los trabajadores asociada al género, por ejemplo, el desarrollo de exoesqueletos²⁹ que potencien las capacidades humanas debe tener en cuenta el género desde su diseño. En este contexto, también es relevante indicar que los puestos de trabajo deben adaptarse a los nuevos sistemas, para acomodarse por ejemplo al uso de cámaras infrarrojas.
- El tercer principio aludido por la Agencia Europea es el de asegurar la privacidad y seguridad de los datos generados por los sistemas de información. De este modo, se entiende que todos los sistemas de información, en general, generan datos asociados a los procesos que gestionan y los trabajadores que los usan, que se comunican a través de redes de comunicación y almacenan en la nube para su análisis y toma posterior de decisiones. Por ello, es fundamental el uso de infraestructuras y sistemas de seguridad y el diseño de medidas específicas que aseguren la privacidad y seguridad de los datos. Estos procesos deben asegurar: la anonimización utilizando identificadores desvinculados de los datos personales;

²⁶ [Automatizar las tareas cognitivas en el lugar de trabajo mediante sistemas basados en IA: estudios de casos y recomendaciones](#), y [Automatizar las tareas físicas utilizando sistemas basados en la IA en el lugar de trabajo: casos y recomendaciones](#) 2024, Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo

²⁷ [“Sistemas digitales inteligentes: guía de aplicación para mejorar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras”](#), 2025, Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA)

²⁸ [Principios para el diseño y el desarrollo: sistemas digitales inteligentes para mejorar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras](#), 2024, Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo.

²⁹ Un exoesqueleto robótico es un dispositivo mecánico que viste un ser humano con determinados fines o aplicaciones, como servir de apoyo, o potenciar tecnológicamente las capacidades físicas de los seres humanos



la minimización en la recogida de datos integrando estrictamente los necesarios para los análisis requeridos; y el cumplimiento de las normas de protección de datos personales.

- El cuarto principio es el de confiabilidad, de forma que los datos que generen los sistemas desarrollados sean exactos. Se plantea que los sistemas de información deben generar datos precisos y que deben permitir operar bajo diferentes condiciones ambientales o del entorno, permitiendo, a su vez, identificar datos falsos o inexactos.
- El quinto principio debe ser el de compatibilidad e integración. Se trata de que los sistemas que se desarrollen sean compatibles con el resto de los elementos que constituyen los sistemas de gestión y de prevención de riesgos laborales en la empresa. Plantea como ejemplo la integración entre los sistemas de IA para la detección de riesgos laborales y las cámaras de vigilancia de puede mejorar la eficiencia de los procesos de gestión de riesgos. Del mismo modo, plantea que la disposición de sensores IoT que permitan detectar niveles bajos de calidad del aire, pueden integrarse con otros actuadores que permitan poner en marcha los dispositivos de ventilación tradicionales, con el fin de asegurar dicha calidad.

En cualquier caso, se debe tener en cuenta que el uso de sistemas digitales inteligentes, orientados a mejorar la seguridad y la salud en el trabajo, no pueden sustituir la existencia de un sistema de prevención de riesgos laborales, lo que supone que los sistemas se deben entender como elementos integrados en el proceso general de prevención. La agencia europea se refiere, también, a la necesidad de que los sistemas desarrollados sean escalables para mitigar los riesgos derivados de la migración asociada al desarrollo de nuevas funcionalidades, planteando, a su vez, que los desarrollos se orienten hacia las necesidades del usuario. Así, el diseño de dispositivos tecnológicos para uso personal en el trabajo, por ejemplo, debe asegurar que su uso sea confortable para evitar su rechazo.

Finalmente, se refiere a la necesaria cooperación entre los proveedores de soluciones y las empresas que requieren dichas soluciones.

En definitiva, la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo indica la necesidad generar soluciones personalizadas, compatibles e interoperables, que respeten la seguridad y la privacidad de los datos, sean escalables, confiables, transparentes y fáciles de usar, enfocadas a resolver problemas del trabajo en mundo real y los riesgos laborales vinculados. Igualmente, destaca que para cumplir estas condiciones e impulsar posibles capacidades futuras de la tecnología digital y el uso de sistemas inteligentes es imprescindible la colaboración entre los desarrolladores de productos, sus clientes usuarios (empleadores y trabajadores), tanto en la fase de diseño, como en el despliegue de las soluciones.

La inteligencia artificial en la gestión de recursos humanos

También la Agencia Europea, ha analizado el uso de la inteligencia artificial en la gestión de recursos humanos³⁰. De este modo, se refiere a los usos principales de la IA en dicha gestión indicando que se utiliza principalmente para garantizar una cobertura laboral

³⁰ [La gestión del personal a través de la IA: implicaciones para la seguridad y la salud en el trabajo](#), Safe and Healthy Work in the Digital Age, healthy workplaces campaign 2023-25, EU-OSHA.



óptima de los turnos de trabajo mediante la asignación de tareas y horarios de trabajo a trabajadores específicos de forma automática, o para evaluar el desempeño y la productividad de los trabajadores, con el fin de generar recomendaciones sobre cómo mejorarlos. El informe indica, a su vez, que su uso es aun relativamente bajo, aunque se ha incrementado sensiblemente desde la pandemia, siendo utilizadas en mayor medida por las grandes empresas. El análisis se refiere a los riesgos y desafíos asociados al uso de la IA en la gestión de recursos humanos indicando que son: el seguimiento constante a los trabajadores; la reducción de la autonomía del trabajador y del control del trabajo; una mayor presión por el rendimiento en el tiempo; mayor intensidad de trabajo; menor o nula intervención humana en la toma de decisiones; menores interacciones con gerentes y compañeros; reducidas o menores oportunidades de negociación; falta de transparencia; desequilibrio de información; y problemas de privacidad/protección de datos.

De otro lado, se refiere a los beneficios potenciales del uso de la IA, que son la mejor asignación de tareas y carga de trabajo a los trabajadores; el monitoreo de los riesgos laborales; identificar y alertar sobre riesgos psicosociales; el asesoramiento digital personalizado para los trabajadores; la aportación de datos para respaldar la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo y la capacidad de uso de los resultados en los programas de formación sobre seguridad y salud en el trabajo. No obstante, a pesar de señalar estos beneficios, el estudio califica los como limitados hasta ahora.

Nuevas formas de trabajo derivadas de la economía digital

Surgen al menos dos transformaciones fundamentales, que tienen que ver con el surgimiento de las plataformas digitales o el trabajo a distancia en sectores tradicionales.

Sobre el trabajo en la economía denominada de plataformas, cabe una referencia a la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas.³¹ Esta directiva define el trabajo en plataformas, indicando que no todas las plataformas digitales están afectadas por la directiva dado que afectaría solo a aquellas que se orientan a ofrecer y organizar el trabajo de otras personas. De este modo, indica que la definición debe limitarse a los proveedores de servicios cuando la organización del trabajo realizado por la persona física, como el transporte de personas o mercancías, o la limpieza, sea un componente necesario y esencial, y no meramente secundario y accesorio.

La directiva indica que las plataformas en línea que no organizan el trabajo realizado por las personas físicas, sino que se limitan a proporcionar los medios a través de los cuales los proveedores de servicios pueden llegar al usuario final sin más participación de la plataforma, por ejemplo mediante la publicación de ofertas o solicitudes de servicios, o mediante la agregación y presentación de información sobre los proveedores de servicios disponibles en un ámbito específico, no deben considerarse plataformas digitales de trabajo.

³¹ [Directiva \(UE\) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas.](#)



Pues bien, el trabajo en plataformas digitales ofrece oportunidades de empleo a muchos trabajadores de zonas geográficas diferentes, deslocalizando la actividad a zonas donde no existen estas oportunidades, así como a grupos marginales, pero también conlleva una serie de retos y riesgos nuevos para los trabajadores que deben abordarse. De nuevo la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo³², se refiere concretamente a que los trabajadores en el ámbito de la economía de plataformas mantienen situaciones laborales, en ocasiones, poco claras siendo responsable de su propia seguridad y salud en el caso de trabajadores autónomos. Por otra parte, menciona una gestión algorítmica de los trabajadores, donde se concentra el poder en la plataforma, que recompensa o sanciona a los trabajadores en función de los algoritmos establecidos que no siempre son transparentes, lo que reduce la autonomía de los trabajadores y puede generar agotamiento, ansiedad y estrés. Del mismo modo, se refiere al aislamiento y falta de apoyo social, que puede tener el trabajo que incrementa los riesgos psicosociales, complicando la implementación de medidas preventivas. Todo ello unido en general a dedicaciones sin límites y eventualmente a condiciones de precariedad laboral, aspectos que podría conducir a problemas de salud física y mental.

Por otro lado, también surge como reto para la seguridad y la salud en el trabajo, el trabajo a distancia, vinculado a cualquier tipo de acuerdo laboral que implique el uso de tecnologías digitales para trabajar desde el domicilio o fuera de las instalaciones del empleador. En este sentido, el trabajo a distancia conlleva oportunidades muy relevantes, pero también riesgos, que conviene tener en cuenta al pensar en el futuro de la prevención de riesgos, incluidas como indica la Agencia Europea de Seguridad y Salud las consecuencias para las dimensiones de género y diversidad de la población activa. El impacto será diferente entre distintos sectores y ocupaciones.³³

Aplicaciones informáticas para la prevención del INSST

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo mantiene un directorio de aplicaciones informáticas orientada a acompañar a las empresas en los procesos de prevención de riesgos laborales. Este directorio denominado herramientas para la prevención recoge distintas aplicaciones vinculadas a los siguientes aspectos:

- Gestión de la prevención, incorpora la herramienta de control estadístico de los accidentes de trabajo.
- Seguridad, incorpora diferentes herramientas relacionadas con la seguridad de maquinaria, almacenamiento de productos, etc.
- Higiene, incorpora aplicaciones que permiten gestionar riesgos relacionados con agentes físicos y químicos.
- Ergonomía, recoge aplicaciones relacionadas con la carga física, evaluación del trabajo repetitivo, los equipos con pantallas, el bienestar térmico, etc.
- Psicología, que recoge la aplicación FPSICO 4.1 para la evaluación de factores psicosociales creada por el INSST.

³² [Digital platform work: implications for occupational safety and health](#), Safe and healthy work in the digital age. Healthy Workplaces Campaign 2023-25. Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo.

³³ [Trabajo a distancia e híbrido: gestión de la seguridad y la salud en cualquier lugar](#). Healthy Workplaces, Safe and healthy work in the digital age 2023-2025. Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo.



- Programas de salud, que incorpora la herramienta Evaluación de la Inversión en Promoción de la Salud en el Trabajo (PST), que permite calcular el ahorro y retorno de la inversión en PST.

Estas herramientas son una muestra de cómo la tecnología forma parte de la actividad de prevención. De esta forma la tecnología se ha integrado en el sector para dar soporte la gestión y consulta de múltiples elementos asociados a normas y recomendaciones técnicas de seguridad y salud en el trabajo.

Globalización

La opinión de las personas expertas

Las personas expertas consultadas indican que la internalización de los SPA es compleja dado que los sistemas de gestión de los SPA están determinados por la legislación nacional de los distintos mercados a los que se pretende acceder, con lo que se requiere una adaptación de los servicios que se prestan a dichas normas locales.

En las entrevistas individuales y de grupo mantenidas se ha referido que se han producido experiencias de internacionalización de algunas grandes empresas del sector en entornos como el latinoamericano, sin que se haya producido el éxito deseado.

Las personas expertas también se refirieron a que muchos de los SPA son empresas pequeñas, cuyo mercado es local vinculado al entorno laboral de una o dos provincias, de forma que no tienen el tamaño suficiente para abordar mercados internacionales.

Se pone de manifiesto, a su vez, un proceso de concentración del sector derivado de adquisiciones de empresas de menor tamaño por parte de grandes empresas, indicando que algunas de estas grandes empresas están participadas por fondos de capital riesgo internacionales.

“(...) pues a nivel de empresas el sector se va concentrando, hace 10 años había 800 servicios de prevención ajenos, ahora no hay más de 250 en activo, puede haber acreditaciones, pero no hay más de 250 en activo”.

Cooperación entre empresas

La opinión de las personas expertas

Las personas expertas se refieren a que según la normativa el servicio de prevención puede tener acuerdos de colaboración con otros servicios de prevención hasta un porcentaje determinado, bajo la vigilancia de la administración, pero no con la libertad que pudieran tener otros sectores que pueden subcontratar libremente en el mercado.

“La subcontratación se permite en casos de estudios o análisis de características muy especiales, como por ejemplo la subcontratación de un laboratorio. En el caso de empresas grandes lo tienen integrado en sus estructuras, pero los SPA no están obligados a tener un laboratorio de análisis, por lo que pueden subcontratar este servicio vinculado a los de prevención puros”.

Factores sociodemográficos

La diversidad social

La opinión de las personas expertas

Las personas expertas consultadas indican que la diversidad de nuestras sociedades está promoviendo la necesidad de incorporar procesos en las empresas que permitan atender adecuadamente y de forma



no discriminatoria esta diversidad. Han surgido nuevas necesidades de actuación en las empresas clientes de los SPA derivadas de esta diversidad y de la normativa existente.

En concreto, por ejemplo, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, incluyó nuevas obligaciones para las empresas. La ley desarrollada por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, contempla la obligación empresarial de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Por otro lado, también es relevante, mencionar la obligatoriedad para las empresas con empleados de mantener protocolos para prevenir el acoso laboral, aspecto que se fundamenta en el derecho de los trabajadores a no ser discriminados recogido por el Estatuto de los Trabajadores, y el derecho a la protección frente a los riesgos laborales, que entre otros riesgos contempla el acoso laboral.

Impacto de los factores sociodemográficos en los riesgos laborales

Los trastornos musculoesqueléticos (TME) son el problema de salud relacionado con el trabajo más común en la Unión Europea (UE) y puede afectar a trabajadores de todos los sectores y ocupaciones. La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo³⁴, en su análisis de estos trastornos indica que la prevalencia de los trastornos musculoesqueléticos varía en función de los factores sociodemográficos. De este modo, las tasas de prevalencia de los TME son más altas para las trabajadoras que para los trabajadores, lo que se aplica a todos los tipos de TME. Del mismo modo, la probabilidad de que los trabajadores consultados indiquen que padecen TME aumenta significativamente con la edad, lo que aplica también a todos los tipos de TME. Finalmente, los trabajadores con formación preescolar o primaria únicamente tienen más probabilidades de indicar que padecen dolores musculares en las extremidades superiores, inferiores y/o espalda, y también tienen más probabilidades de declarar que sufren TME crónicos.

La agencia europea en el informe citado concluye que *“El grado en que estos factores de riesgo se producen y afectan a la salud musculoesquelética de los trabajadores está relacionado con varias dimensiones contextuales, incluidos el entorno social, político y económico, la organización del lugar de trabajo, y también factores sociodemográficos e individuales.”*

Factores medioambientales

No se han identificado factores medioambientales transversales que incidan en la evolución del sector de SPA, más allá de los aspectos que pueden afectar a cada uno de los sectores, sobre los que se gestiona la prevención, que han de cambiar sus procesos con el fin de dar respuesta a la transición verde.

³⁴ [Descripción general de hechos y cifras de los TME: prevalencia, costes y demografía de los TME en la UE, 2019](#), Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo



4.3. Impacto en los procesos

IA y análisis de riesgos ergonómicos

La opinión de las personas expertas

Las personas expertas consultadas se refieren a la capacidad que tiene la IA de identificar riesgos ergonómicos, teniendo en la actualidad un impacto significativo en este proceso. Con la capacidad de la IA para analizar grandes cantidades de datos, se pueden detectar y prevenir los riesgos ergonómicos antes de que causen lesiones a los trabajadores.

A modo de ejemplo, el análisis realizado indica que los trastornos musculoesqueléticos son una de las principales causas de baja laboral o enfermedad profesional, suponiendo un coste muy elevado en la UE, según la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo³⁵. Por su parte, la evaluación de riesgos ergonómica de posturas forzadas, por ejemplo, se realiza mediante métodos de observación y aplicación de metodologías complejas y costosas como REBA, OWAS, que requieren personal especializado para su aplicación, lo que dificulta su aplicación. Por ello, la aplicación de la IA permite mejorar el análisis y reducir costes de implementación de los procesos de evaluación de riesgos ergonómicos. Además, permite a los profesionales de la prevención de riesgos dedicar más tiempo a tareas de mayor valor añadido, como por ejemplo la aplicación de medidas para reducir los posibles riesgos ergonómicos identificados

Incremento de riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales son aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que pueden generar respuestas de tipo fisiológico, emocional (ansiedad, depresión, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la habilidad para la concentración o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de sustancias, violencia, etc.). Estos riesgos pueden ser precursoras de enfermedad asociadas al estrés. La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo los define como *“aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores”*.

La opinión de las personas expertas

Las personas expertas consultadas se refieren a que se aprecia un incremento de los problemas de salud derivados de riesgos psicosociales.

Esta apreciación se ve contrastada por los datos de investigaciones de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo³⁶, que en sus informes menciona los datos derivados de una encuesta, en que se constata que en entornos de trabajo con presencia creciente

³⁵ [Descripción general de hechos y cifras de los TME: prevalencia, costes y demografía de los TME en la UE, 2019](#), Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo

³⁶ [La gestión del personal a través de la IA: implicaciones para la seguridad y la salud en el trabajo, 2024](#), Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo.



de sistemas de información son más frecuentes las menciones a la presencia de riesgos psicosociales, por parte de los trabajadores, apreciándose más en entornos en los que se trabaja con sistemas de gestión de flujos de trabajo, de monitorización de la actividad de los trabajadores, o sistemas y dispositivos denominados *wearables*.

4.4. Impacto en las ocupaciones

Impactos transversales

Déficit de profesionales

La opinión de las personas expertas

Las personas expertas consultadas hacen referencia a la dificultad que tienen los SPA de encontrar profesionales adecuados a sus necesidades. A modo de ejemplo, los datos objetivos ofrecidos por, entre otros, el Consejo General de Colegios Oficiales de Médicos y de Enfermería evidencian un número de especialistas colegiados en Medicina y Enfermería del Trabajo muy por debajo de la ratio obligatoria de especialistas necesarios en base al número de trabajadores ocupados y la obligatoriedad ordenada en el RD843/2011.

Algunas de estas personas consultados refieren que en el sector mantienen sueldos bajos en comparación con otros sectores de servicios similares, no siendo atractivo. Otras voces consideran que los salarios no son un problema ni determinan el déficit de especialistas, considerando que hay otros factores que han provocado esta situación. No hay consenso sobre esta cuestión.

Lo cierto sobre este aspecto es que los datos obtenidos de SABI sobre las empresas registradas en el SERPA, el gasto de personal medio por empleado, incluidos seguros sociales, estaría entorno a los 38.000 euros brutos en 2022 y 38.500 euros brutos en 2023

La opinión de las personas expertas

Según las personas expertas consultadas existe cierto déficit de técnicos universitarios de carreras científicas. Esta situación es aún más relevante en el caso de los perfiles que dan soporte a la especialidad de medicina del trabajo. De este modo, se indica que no hay suficientes especialistas en medicina del trabajo, que cubran las necesidades del sector.

Responsabilidad penal de los técnicos

La opinión de las personas expertas

Los expertos indican igualmente que entre los factores que pueden inhibir el acceso a la profesión, podría encontrarse la responsabilidad penal en la que pueden incurrir los técnicos de prevención de riesgos laborales.

La normativa indica que el técnico que informe al empresario de una situación de riesgo y de los medios para evitarlo, queda excluido de responsabilidad penal en caso de producirse una situación de riesgo con daños; en este caso si el empresario no atendiera a disponer los medios para evitar los riesgos derivados será suya la responsabilidad. Por el contrario, cuando el técnico no actúa cumpliendo las funciones que le son delegadas,



o no advierta al empresario de la situación de riesgo y de las medidas a adoptar podrá ser el responsable del riesgo grave creado, derivándose incluso responsabilidad penal.

Desde este punto de vista cabe indicar que la Memoria de la Fiscalía de 2024³⁷ se refiere a la evolución de la siniestralidad laboral y a las diligencias incoadas derivadas de la siniestralidad laboral, así como a los casos de técnicos/as de prevención de riesgos laborales que se han visto implicados en procesos relacionados con algún tipo de responsabilidad.

Evolución de la siniestralidad laboral					
Año	2019	2020	2021	2022	2023
Accidentes mortales	475	528	508	608	508
Lesiones graves	3.449	2.830	2.999	3.116	3.050
Lesiones leves	513.480	396.620	462.079	515.652	503.691
Total	517.404	399.978	465.586	519.376	507.249

A partir de estos siniestros se han incoado un conjunto de expedientes que han dado lugar a un conjunto de 485 escritos de acusación por siniestralidad laboral.

Causas siniestralidad laboral	Año 2022	Año 2023	Diferencia
Escritos de acusación	514	485	-29
Peticiones Sobreseimiento	380	389	9
Sentencias Juzgado de lo Penal	432	406	-26
Sentencias Audiencia Provincial	66	60	-6

Por su parte en cuanto al cargo que ostentaban las personas que han sido objeto de acusación, se ha dirigido acusación contra 247 administradores/as de empresas, contra 242 encargados/as de servicio y 21 técnicos/as de prevención de riesgos laborales. Del mismo modo, desde la óptica de los cargos que desempeñaban las personas condenadas: 150 eran administradores/as, 27 empresarios/as individuales, 114 encargados/as del servicio, 6 técnicos/as de prevención de riesgos laborales, 21 trabajadores/as y 1 delegado de prevención.

La opinión de las personas expertas

También se refieren las personas expertas a la dificultad de conjugar la responsabilidad de los técnicos con procesos de automatización de la evaluación de los riesgos laborales. De esta forma, si se aplicaran de forma exhaustiva procesos de inteligencia artificial, a la evaluación de riesgos laborales y a la planificación de medidas correctoras, la responsabilidad ya no podría ser del técnico de prevención sino de los algoritmos que desarrollan el proceso, lo que parece tener difícil encaje en la normativa actual.

Captación y retención del talento

La opinión de las personas expertas

Las personas consultadas indican que las empresas del sector mantienen programas de captación y retención del talento, estos programas abordan elementos como la flexibilidad horaria como medida de conciliación, el teletrabajo desde casa, la formación continua interna para acompañar la carrera

³⁷ [Memoria de la Fiscalía 2024](#) en materia de seguridad y salud en el trabajo.



profesional, el desarrollo un programa para incorporación de personas en prácticas, los propios planes de igualdad, LGTBI, o contra el acoso, etc.

Una de las personas expertas consultadas indica que su plan de captación y retención del talento mantiene hasta 52 medidas orientadas tales como las mencionadas, pero también otras como “primer día de cole libre”, que permite a las personas acompañar a sus hijos en el inicio del año escolar, vales de comida, etc.

Estos planes de captación y retención del talento atraen a muchos profesionales dado que valoran el conjunto de condiciones laborales a la hora de incorporarse y desarrollar una carrera profesional en el sector. Por ejemplo, la diversidad de las actividades económicas sobre las que actúan los SPA permite a las personas evolucionar en sus conocimientos y aplicación de la prevención a distintos sectores, lo que permite el desarrollo de una carrera profesional atractiva.

Formación continua

Una referencia especial merece la necesidad de formación continua requerida por el sector, derivada por la diversidad de actividades económicas que aborda, de normas que los regulan, o del impacto de la tecnología en los procesos de trabajo.

De este modo, la formación continua no solo es un elemento de apoyo al desarrollo de la carrera profesional, sino que es una necesidad derivada de la transformación y modernización constante de la actividad económica, con el fin de adaptarse a la evolución de los sectores económicos que se atienden.

La opinión de las personas expertas

“tocamos todas las actividades económicas, los SPA estamos en el 90% del tejido empresarial español, (...) desde una nuclear hasta el quiosco de la esquina (...) por ello lo que tenemos que hacer siempre es ir adaptándonos, a la evolución de esos procesos productivos, a esas nuevas formas de trabajo, de esta forma evolucionamos en la medida que evolucionan los sectores económicos y el mercado de trabajo, o sea, no puede ser de otra manera.”

Las personas expertas también indican que los cambios normativos, tecnológicos y sociales son tan rápidos que es muy difícil adaptar los planes formativos.

“Es una queja que se ha reiterado la lentitud de la administración para poner en marcha los planes de formación, o sea, cuando esos planes han salido al mercado, la empresa ya ha tenido que buscarse la vida. Se necesita agilidad, igual que la empresa tiene que cambiar de un día para otro para adaptarse al mercado, pues la administración también tiene que flexibilizar los procesos.”

“Es complicado, pero es el problema que tenemos, por ejemplo, cuando lanzas, un plan de formación relacionado con una tecnología, cuando eso se evalúa, se aprueba, pues ya hay otro programa en el mercado, entonces ese plan ya no cubre las necesidades y esto es el problema que se detecta también y que requiere procesos que permitan la adaptación ágil de la formación programada.”

Ocupaciones emergentes o demandadas

Personal sanitario

La opinión de las personas expertas



Las personas expertas indican que entre los perfiles con mayor movilidad en el sector y por consiguiente con mayor demanda figuran los sanitarios en todos los niveles requeridos por la normativa. De este modo, las personas expertas no coinciden respecto a las causas que generan esta demanda. De un lado, se mencionan los bajos salarios, de otro se reconoce que las empresas pequeñas no tienen la suficiente carga de trabajo para mantener el personal sanitario a tiempo completo, y, finalmente se indica que no hay suficiente personal médico en el mercado que haya realizado esta especialidad, por lo que sería necesario revisar, el requisito de especialización referido en las normas. En cualquier caso, este problema se indica que no es reciente y se produce desde hace tiempo en el sector.

“(...) volviendo otra vez a al tema estrella, queremos poner de manifiesto la carencia de profesionales sanitarios. Aunque quizás sea complejo suplir esta carencia con la formación que a día de hoy se puede impartir a través de Fundae, por los requisitos normativos, sí que queremos que quede clara la carencia.”

Personal Técnico

La opinión de las personas expertas

Las personas expertas consultadas se refieren al hecho de que es cada vez más frecuente la falta de perfiles técnicos de disciplinas como las distintas ingenierías, química, física, que quieran abordar una carrera vinculada a la prevención de riesgos laborales. De esta forma, encuentran salidas en otros sectores vinculados a su formación.

Esta situación provoca, que falten técnicos de prevención con formación técnica de base, lo que dificulta la capacidad de los SPA de abordar determinados perfiles de empresas en las que los clientes requieren que los técnicos de prevención mantengan formación técnica específica. Este desajuste se resuelve con formación continua, aunque no siempre es posible cubrir la necesidad de especialización requerida.

“(...) además, lo que apuntábamos antes que esa carencia no es solo de profesionales sanitarios, sino que ahora también está empezando a haber carencia de técnicos superiores, que son quizá las dos figuras claves de nuestro sector”

Esta situación resulta especialmente relevante según las personas expertas consultadas, dado que técnicos superiores y personal sanitario condicionan la actividad económica dado que se exige el mantenimiento de determinadas ratios de personal por trabajadores de las empresas clientes que atienden los SPA. De esta forma, la falta de técnicos y personal sanitario que establece la normativa dificulta el crecimiento de las empresas.

“Con esto te quiero decir que incorporar a otro tipo de profesionales en principio no nos valdría. Nos pueden ayudar en los equipos, pero no a los efectos de la ratio”.

De otro lado, también se refiere que los nuevos riesgos laborales vinculados a la transformación digital abren un universo relevante de necesidades de profesionales especializados en el uso de la tecnología en los procesos de trabajo, que den soporte a las empresas en desarrollar sistemas y dispositivos orientados a reducir estos riesgos laborales emergentes.



5. Anexo

5.1. Nota metodológica

El presente estudio se ha desarrollado a partir de una metodología mixta que combina el análisis de fuentes secundarias, el análisis de datos cuantitativos provenientes de fuentes estadísticas y el desarrollo de un trabajo de campo cualitativo.

- **Revisión y análisis de fuentes secundarias.** Se realizó una revisión de fuentes secundarias que incluye normativas, informes sectoriales, estudios previos y otras publicaciones específicas sobre el sector. Este análisis permitió contextualizar la evolución del sector, identificar tendencias clave y establecer un marco de referencia para el estudio.
- **Análisis de datos cuantitativos.** Se analizaron datos cuantitativos provenientes de fuentes estadísticas oficiales y de otros organismos públicos. Este análisis permitió obtener una visión objetiva y cuantificable de la evolución del sector en los últimos años.
- **Trabajo de campo cualitativo.** Que consistió en la realización de entrevistas en profundidad con personas expertas del sector, como representantes de empresas, asociaciones empresariales sectoriales, organizaciones sindicales y especialistas en formación. Asimismo, se llevó a cabo un grupo de discusión con las personas expertas, con el propósito profundizar en la percepción de tendencias emergentes, e indagar en los factores que determinan la evolución y tendencias del sector. Estas técnicas cualitativas permitieron complementar los datos cuantitativos con una perspectiva más detallada.

Notas específicas respecto a la información contenida en las gráficas

- En el caso de las gráficas con datos procedentes de la Encuesta estructural de empresas del sector servicios del INE, la información referida a los subsectores con CNAE 862 Actividades médicas y odontológicas y 869 Otras actividades sanitarias solo está disponible a partir del año 2021, momento en el que comienzan a registrarse datos en la encuesta para los subsectores del CNAE 86 Actividades sanitarias.

5.2. Fuentes estadísticas

- Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE).
 - Datos específicos sobre la Iniciativa de Formación Programada por las Empresas.
 - Datos específicos sobre la iniciativa de Formación Subvencionada.
- Instituto Nacional de Estadística (INE).
 - Directorio Central de Empresas (DIRCE).



https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736160707&menu=resultados&idp=1254735576550

- Estadística estructural de empresas: sector servicios.
https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736160707&menu=resultados&idp=1254735576550
- Encuesta sobre el uso de TIC y el comercio electrónico en las empresas.
https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176743&menu=ultiDatos&idp=1254735576692
- Encuesta sobre innovación en las empresas.
https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176755&menu=ultiDatos&idp=1254735576669
- Gobierno de España. Ministerio de Trabajo y Economía Social
 - [SERPA: Registro de Servicios de Prevención Ajenos](#)
- Gobierno de España. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Seguridad Social.
 - Estadística de afiliados medios a la Seguridad Social.
<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/EST10/EST290/EST291>
- Gobierno de España. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).
 - Estadística de contratos.
<https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/contratos/estadisticas-nuevas.html>
 - Estadística de demandantes de empleo, puestos de trabajo y colocaciones.
<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/empleo/estadisticas-nuevas.html>
- [Sistema Administrativo de Balances Ibéricos \(SABI\)](#). Recoge datos de los balances anuales depositados por las empresas españolas en el Registro Mercantil. Para este estudio se ha utilizado el servicio de pago de acceso a los datos de SABI que ofrece la empresa INFORMA.



5.3. Bibliografía

- [Vigilancia de la salud para la prevención de riesgos laborales](#), 2019, editado por Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.
- [Normativa española de seguridad en el trabajo](#). INSST, Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- [Actividades prioritarias en función de la siniestralidad](#), datos 2023, INSST, Ministerio de Trabajo y Economía Social
- [Declaración de Luxemburgo](#), Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo, 1997
- [Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas](#), Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- [Sistemas digitales inteligentes: guía de aplicación para mejorar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras](#), 2025, [Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo](#)
- [Descripción general de hechos y cifras de los TME: prevalencia, costes y demografía de los TME en la UE](#), 2019, Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo
- [La gestión del personal a través de la IA: implicaciones para la seguridad y la salud en el trabajo](#), 2024, Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- [Review of trends and drivers of change in information and communication technologies and work location](#), 2016, Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo
- [Digital platform work: implications for occupational safety and health](#), Safe and healthy work in the digital age. Healthy Workplaces Campaign 2023-25. Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- [Trabajo a distancia e híbrido: gestión de la seguridad y la salud en cualquier lugar](#). Healthy Workplaces, Safe and healthy work in the digital age 2023-2025. Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.4. Normativa

- [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales](#), modificada por la Ley 25/2009 de 22 de diciembre.
- [Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio](#). (Artículo 8. Modificación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales)



- [Ley 35/2014 \(LPRL\), de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social](#)
- [Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.](#)
- [Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.](#)
- [Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales \(RSP\), modificado por el Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo \(artículo primero. Modificación del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención\)](#)
- [Real Decreto 899/2015, de 9 de octubre, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención.](#)
- [Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas.](#)
- [Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.](#)
- [Real Decreto 901/2015, de 9 de octubre, por el que se modifica el Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.](#)
- [Real Decreto 1277/2003, de 10 de octubre, por el que se establecen las bases generales sobre autorización de centros, servicios y establecimientos sanitarios.](#)
- [Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.](#)
- [Real Decreto 1696/2007, de 14 de diciembre, por el que se regulan los reconocimientos médicos de embarque marítimo.](#)
- [Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.](#)
- [Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.](#)
- [Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.](#)



- [Real Decreto 681/2003, de 12 de junio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas en el lugar de trabajo.](#)
- [Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.](#)
- [Directiva \(UE\) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas.](#)



6. Índices de gráficas, tablas y figuras

6.1. Índice de gráficas

Gráfica 1. Distribución por segmentos de tamaño de empresas en 2023 (%)	27
Gráfica 2. Evolución del número de empresas de otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p. (CNAE 749 ponderado al 20%) (Total).....	28
Gráfica 3. Evolución del número de empresas de otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p. (CNAE 749 ponderado al 20%) (principales segmentos)...	28
Gráfica 4. Distribución territorial de empresas de otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p. (CNAE 749) (%).....	29
Gráfica 5. Evolución del número de empresas de actividades médicas y odontológicas (CNAE 862 ponderado al 30%) (Total).....	30
Gráfica 6. Evolución del número de empresas de actividades médicas y odontológicas (CNAE 862 ponderado al 30%) (principales segmentos).....	31
Gráfica 7. Distribución territorial de las empresas de actividades médicas y odontológicas (CNAE 862) (%).....	32
Gráfica 8. Evolución del número de empresas de otras actividades sanitarias (CNAE 869 ponderado al 19%) (Total).....	33
Gráfica 9. Evolución del número de empresas de otras actividades sanitarias (CNAE 869 ponderado al 19%) (principales segmentos).....	33
Gráfica 10. Distribución territorial de las empresas de otras actividades sanitarias (CNAE 869) (%).....	34
Gráfica 11. Evolución de la cifra de negocio de los SPA registrados en el SERPA, según SABI (Total euros)	36
Gráfica 12. Evolución de la cifra de negocio de otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p. (CNAE 749 ponderado al 20%) (Total; miles de euros)	37
Gráfica 13. Evolución de la cifra de negocio de otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p. (CNAE 749 ponderado al 20%) (principales segmentos; miles de euros)	37
Gráfica 14. Evolución de la cifra de negocio de las empresas de actividades médicas y odontológicas (CNAE 862 ponderado al 30%) (totales; miles de euros)	38
Gráfica 15. Evolución de la cifra de negocio de las empresas de actividades médicas y odontológicas (CNAE 862 ponderado al 30%) (principales segmentos; miles de euros)	38
Gráfica 16. Evolución de la cifra de negocio de las empresas de otras actividades sanitarias (CNAE 869 ponderado al 19%) (Total; miles de euros).....	39
Gráfica 17. Evolución de la cifra de negocio de las empresas de otras actividades sanitarias (CNAE 869 ponderado al 19%) (Total; miles de euros).....	39



Gráfica 18. Evolución de la cifra de negocio de las empresas de otras actividades sanitarias (CNAE 869) (principales segmentos; miles de euros).....	40
Gráfica 19. Evolución del gasto de personal de los SPA registrados en el SERPA, según SABI (Total euros)	41
Gráfica 20. Evolución de los gastos de personal de otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p. (CNAE 749 ponderado al 20%) (Total; miles de euros)	41
Gráfica 21. Evolución de los gastos de personal de otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p. (CNAE 749 ponderado al 20%) (principales segmentos; miles de euros).....	42
Gráfica 22. Evolución de los gastos de personal de las empresas de actividades médicas y odontológicas (CNAE 862 ponderado al 30%) (Total; miles de euros)	42
Gráfica 23. Evolución de los gastos de personal de las empresas de actividades médicas y odontológicas (CNAE 862 ponderado al 30%) (principales segmentos; miles de euros)	43
Gráfica 24. Evolución de los gastos de personal de las empresas de otras actividades sanitarias (CNAE 869 ponderado al 19%) (Total y principales segmentos; miles de euros)	44
Gráfica 25. Evolución de los gastos de personal de las empresas de otras actividades sanitarias (CNAE 869 ponderado al 19%) (Total y principales segmentos; miles de euros)	44
Gráfica 26. Evolución de la tasa de gastos de personal por subsectores de actividad (Total; %)	45
Gráfica 27. Evolución de las compras de bienes y servicios de otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p. (CNAE 749 ponderado al 20%) (Total; miles de euros).....	46
Gráfica 28. Evolución de las compras de bienes y servicios de otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p. (CNAE 749 ponderado al 20%) (principales segmentos; miles de euros)	47
Gráfica 29. Evolución de las compras de bienes y servicios las empresas de actividades médicas y odontológicas (CNAE 862 ponderado al 30%) (Total; miles de euros)	47
Gráfica 30. Evolución de las compras de bienes y servicios las empresas de actividades médicas y odontológicas (CNAE 862 ponderado al 30%) (principales segmentos; miles de euros).....	48
Gráfica 31. Evolución de las compras de bienes y servicios las empresas de otras actividades sanitarias (CNAE 869 ponderado al 19%) (Total, miles de euros).....	49
Gráfica 32. Evolución de las compras de bienes y servicios las empresas de otras actividades sanitarias (CNAE 869 ponderado al 19%) (principales segmentos; miles de euros).....	49
Gráfica 33. Evolución de la inversión total de otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p. (CNAE 749 ponderado al 20%) (Total; miles de euros).....	50



Gráfica 34. Evolución de la inversión total de las empresas de actividades médicas y odontológicas (CNAE 862 ponderado al 30%) (Total; miles de euros)	51
Gráfica 35. Evolución de la inversión total de las empresas de otras actividades sanitarias (CNAE 869 ponderado al 19%) (Total; miles de euros).....	51
Gráfica 36. Evolución del valor añadido a coste de los factores de otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p (CNAE 749 ponderado al 20%) (Total miles de euros)	52
Gráfica 37. Evolución del valor añadido a coste de los factores de otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p (CNAE 749 ponderado al 20%) (Total miles de euros)	53
Gráfica 38. Evolución del valor añadido a coste de los factores de las empresas de actividades médicas y odontológicas (CNAE 862 ponderado al 30%) (Total).....	54
Gráfica 39. Evolución del valor añadido a coste de los factores de las empresas de actividades médicas y odontológicas(CNAE 862 ponderado al 30%) (principales segmentos)	54
Gráfica 40. Evolución del valor añadido a coste de los factores de las empresas de otras actividades sanitarias (CNAE 869), ponderado al 19% (Total, miles de euros).....	55
Gráfica 41. Evolución del valor añadido a coste de los factores de las empresas de otras actividades sanitarias. Ponderado al 19% (CNAE 869) (principales segmentos, miles de euros).....	56
Gráfica 42. Evolución del excedente explotación de las empresas registradas en SERPA con datos de SABI (Total euros).....	57
Gráfica 43. Evolución del excedente bruto de explotación de otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p. (CNAE 749 ponderado al 20%) (Total, miles de euros).....	58
Gráfica 44. Evolución del excedente bruto de explotación de otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p. (CNAE 749 ponderado al 20%)(principales segmentos miles de euros)	59
Gráfica 45. Evolución del excedente bruto de explotación de las empresas de actividades médicas y odontológicas (CNAE 862 ponderado al 30%) (Total miles de euros).....	60
Gráfica 46. Evolución del excedente bruto de explotación de las empresas de actividades médicas y odontológicas (CNAE 862 ponderado al 30%) (principales segmentos, miles de euros).....	60
Gráfica 47. Evolución del excedente bruto de explotación de las empresas de otras actividades sanitarias (CNAE 869 ponderado al 19%) (Total, miles de euros).....	61
Gráfica 48. Evolución del excedente bruto de explotación de las empresas de otras actividades sanitarias (CNAE 869 ponderado al 19%) (Total y principales segmentos)...	62
Gráfica 49. Evolución de la productividad por subsectores de actividad (euros).....	64
Gráfica 50. Evolución de la tasa de valor añadido por subsectores de actividad (%)	65
Gráfica 51. Evolución de la tasa bruta de explotación por subsectores de actividad (%)	66



Gráfica 52. Evolución del personal ocupado de otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p. (CNAE 749 ponderado al 20%) (Total, personas ocupadas).....	67
Gráfica 53. Evolución del personal ocupado de otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p. (CNAE 749 ponderado al 20%) (principales segmentos, personas ocupadas).....	68
Gráfica 54. Evolución del personal ocupado de las empresas de actividades médicas y odontológicas (CNAE 862 ponderado al 30%) (Total, personas ocupadas).....	69
Gráfica 55. Evolución del personal ocupado de las empresas de actividades médicas y odontológicas (CNAE 862 ponderado al 30%) (principales segmentos, personas ocupadas)	69
Gráfica 56. Evolución del personal ocupado de las empresas de otras actividades sanitarias (CNAE 869 ponderado al 19%) (Total y principales segmentos)	70
Gráfica 57. Evolución del personal ocupado de las empresas de otras actividades sanitarias (CNAE 869) (Total y principales segmentos)	70
Gráfica 58. Evolución de la tasa de personal remunerado por subsectores de actividad (%)	71
Gráfica 59. Evolución del promedio de afiliados a la Seguridad Social (sin Administración Pública).....	72
Gráfica 60. Evolución del promedio de afiliados a la Seguridad Social (sin Administración Pública) (Total y subsectores de actividad).....	73
Gráfica 61. Evolución del número de contratos de trabajo de otras actividades profesionales, científicas y técnicas (CNAE 74) (Total)	74
Gráfica 62. Evolución de la distribución por género del número de contratos de trabajo de otras actividades profesionales, científicas y técnicas (CNAE 74)	75
Gráfica 63. Evolución del número de contratos de trabajo de las actividades sanitarias (CNAE 86) (Total).....	76
Gráfica 64. Evolución de la distribución por genero del número de contratos de trabajo en las actividades sanitarias (CNAE 86).....	76
Gráfica 65. Evolución del número de altas de demandas de empleo en las otras actividades profesionales, científicas y técnicas (CNAE 74) (Total y género).....	77
Gráfica 66. Evolución de la distribución por género del número de altas de demandas de empleo en otras actividades profesionales, científicas y técnicas (CNAE 74)	78
Gráfica 67. Evolución del número de altas de demandas de empleo de las actividades sanitarias (CNAE 86) (Total).....	79
Gráfica 68. Evolución de la distribución por genero del número de altas de demandas de empleo de las actividades sanitarias (CNAE 86).....	79
Gráfica 69. Distribución del número de empresas formadoras por tamaño (%) (2023) .	82
Gráfica 70. Distribución territorial del número de empresas formadoras (%) (2023).....	83



Gráfica 71. Distribución del crédito de formación de demanda (euros) y ratio del crédito dispuesto (%) según tamaño de empresa (2023).....	84
Gráfica 72. Distribución del número de participantes formados por tamaño de empresa y género (%) (2023)	84
Gráfica 73. Distribución del número de participantes formados por nacionalidad (%) (2023).....	85
Gráfica 74. Distribución del número de participantes formados por grupo de edad (%)	85
Gráfica 75. Distribución del número de participantes formados por categoría profesional (%).....	86
Gráfica 76. Distribución del número de participantes formados por nivel de estudios terminados (%).....	87
Gráfica 77. Distribución del número de participantes formados por grupo de cotización a la Seguridad Social (%)	87
Gráfica 78. Evolución del número de participantes comunicados y duración media por participante en horas (2018-2023)	89
Gráfica 79. Distribución de los participantes comunicados por género (%) y número de participantes por grupo de edad (2023)	90
Gráfica 80. Distribución territorial de los participantes comunicados (%) (2023).....	91
Gráfica 81. Distribución del número de participantes comunicados por nacionalidad (%) (2023).....	91
Gráfica 82. Distribución del número de participantes comunicados por nivel de estudios (%) (2023).....	92
Gráfica 83. Distribución del número de participantes comunicados por situación en el empleo y género (%) (2023).....	93
Gráfica 84. Distribución por segmentos de tamaño de empresa de la cifra de negocios del sector de SPA, a partir de datos de SABI (2023, %)	95
Gráfica 85. Proyección de la cifra de negocio estimada del sector de SPA, a partir de datos de SABI (euros).....	97
Gráfica 86. Proyección del gasto de personal estimado del sector de SPA, a partir de datos de SABI (euros).....	98
Gráfica 87. Proyección del excedente bruto de explotación estimado del sector de SPA, a partir de datos de SABI (euros)	99
Gráfica 88. Intensidad de innovación de la rama de actividad de actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades sanitarias y de servicios sociales; y del total de empresas (2022).....	107



6.2. Índice de tablas

Tabla 1. Top 25 contenidos formativos del ámbito sectorial de los servicios de prevención ajenos por número de participantes formados, modalidad de formación, género y número de horas realizadas (2023) 81

Tabla 2. Especialidades formativas del ámbito sectorial de los servicios de prevención ajenos por número de participantes comunicados, género y número de horas realizadas (2023)..... 90