



15 de octubre de 2026

HI 73

ESCASA CULTURA DE PREVENCIÓN E INTOLERABLE FALTA DE PERSONAL

¡BASTA DE INFORMES SIN SOLUCIONES! La AEAT acumula datos y memorias sobre prevención mientras los problemas siguen sin resolverse. Más de una década de incumplimientos demuestra la falta de medidas efectivas para proteger la salud de la plantilla.

El miércoles pasado se reunió el Comité de Seguridad y Salud Intercentros para valorar principalmente los siguientes documentos: Actividades de Medicina del Trabajo realizadas en 2026, Informes nacionales del primer semestre de 2026 de Vigilancia de la Salud colectiva y la Memoria de Actividades Preventivas 2025 (Delegaciones, Departamentos y Servicios)

Como se puede inferir, datos e información no nos faltan y así año tras año, memoria tras memoria, informe tras informe. Tener los datos pero no aplicarlos es un problema común conocido como la brecha entre la teoría y la práctica en la Prevención de Riesgos Laborales. En el marco regulatorio español, el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales exige que la prevención no sea solo un archivo documental, sino que esté integrada en el sistema general de gestión de la empresa y en todos sus niveles jerárquicos. Acumular datos año tras año sin llevarlos a la acción genera un alto riesgo de sanciones graves por la Inspección de Trabajo y mantiene expuesta la seguridad de la plantilla.

Así llevamos más de una década como atestiguan las distintas actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social respecto de las condiciones de Seguridad y Salud en la AEAT, que siguen pendientes de solución. Aunque en la Administración General del Estado, los incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales no se sancionan con multas económicas sino mediante el sistema de medidas correctoras, los empleados públicos o autoridades responsables que incurran en faltas graves o dolosas por negligencia pueden derivar en responsabilidad disciplinaria (según el Estatuto Básico del Empleado Público) o, en casos de daños graves a la salud, responsabilidad penal.

Desde **CCOO** reiteramos que no vemos una cultura de PRL en demasiadas jefaturas, como se observa en los cada vez más frecuentes casos de aplicación del Plan de Actuación ante supuestos de fuerza mayor y fenómenos climáticos extremos. Como penúltimo ejemplo podemos mencionar los hechos manifestados en el CSS de Granada respecto a los seísmos registrados en la zona este último verano. Si bien es cierto que hay que delimitar y desarrollar un plan tan amplio, el criterio que debe prevalecer sobre cualquier otro es el de la salud y la vida de las personas, sean empleados públicos o ciudadanos que acuden a nuestras oficinas.

Denunciamos, por enésima vez, la falta de medios humanos dedicados a la PRL. Para una plantilla de veintisiete mil personas distribuidos en 335 edificios, están dotados presupuestariamente 35 puestos de trabajo y a día de hoy media docena en situación de vacante. Como ejemplo palmario tenemos la Unidad de PRL de Valencia, Murcia e Illes Balears, tres comunidades autónomas, cincuenta y cuatro edificios y más de cuatro mil empleados "atendidos" por un técnico superior (vacante) y cuatro técnicos intermedios. Intolerable

Como nota positiva, frente a este panorama desolador, la Agencia presenta la última actualización del Borrador de Protocolo de Desconexión Digital que desde **CCOO** valoramos positivamente. Aunque sigue abierto el plazo de aportaciones, esperamos que su aplicación comience de forma inmediata.