Junta de Castilla y León

cecale

UGT Castilla y León

CCOO comisiones obreras de Castilla y León

II ESTRATEGIA INTEGRADA DE EMPLEO, FORMACIÓN PROFESIONAL, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES E IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN EL EMPLEO 2016-2020

PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

INDICE

1.- PRESENTACIÓN

1.1. Introducción

1.2. Antecedentes

1.3. Evaluación Siniestralidad

2.- OBJETIVOS

2.1. Objetivos Generales

2.2. Objetivos Específicos. Ejes Estratégicos

2.2.1.- Siniestralidad cero/Máxima coordinación

2.2.2.- Fomento Cultura Preventiva

2.2.3.- Mejora Continua de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. La Prevención del riesgo laboral como distintivo de excelencia y calidad

2.2.4.- Eficacia y eficiencia en la Prevención

2.2.5.- Gestión del envejecimiento de la mano de obra, los nuevos riesgos emergentes y la prevención de enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo

3.- MEDIDAS

4.- MARCO INSTRUMENTAL

5.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Plan de Prevención de Riesgos Laborales

II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

1.- PRESENTACIÓN

1.1.- Introducción

l presente documento recoge el resultado de un proceso de negociación diseñado por los Interlocutores Sociales y Económicos la Comunidad Autónoma de Castilla y León en el marco de diálogo social en general y en materia de prevención de riesgos laborales en particular.

La Estrategia Regional Integrada de Empleo, Formación Profesional y Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Empleo 2016-2020 y el V Acuerdo para la Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León suceden a la Estrategia Regional Integrada de Empleo, Formación Profesional y Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Empleo 2012-2015 y el IV Acuerdo para la Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León, ha constituido el instrumento eficaz para avanzar hacia la siniestralidad cero.

Al igual que sucede en otras materias, la seguridad y salud laboral es competencia de organismos de distinto ámbito y objeto de los instrumentos de planificación que estos elaboran. Ese es, en suma, el contexto en el que se ha de desenvolver el V Acuerdo de Prevención de Riesgos Laborales de Castilla y León, definido por la concurrencia de Estrategias y Planes en materia de seguridad y salud, cuyos respectivos ámbitos de aplicación se superponen y actúan en concurrencia con el mismo.

En el ámbito estatal, la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el año 1995, constituye el punto de partida sobre el que se ha desarrollado el actual sistema de seguridad y salud de nuestro país y la base sobre la que se han ido elaborando las sucesivas estrategias.

La actual Estrategia Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 planifica la actuación dentro este ámbito fijando, en primera instancia, dos objetivos generales cuales son mejorar la aplicación de la legislación en la materia en las Comunidades Autónomas, especialmente en pequeñas y medianas empresas, y, por otra parte, favorecer la mejora continua de las condiciones de trabajo respecto de todos los trabajadores, con especial atención a la prevención de enfermedades profesionales y aquellas otras relacionadas con el trabajo.

En aras a la consecución directa o indirecta de los resultados deseados y como complemento a los dos objetivos generales citados, la Estrategia recoge igualmente cuatro objetivos específicos:

Objetivo 1: Mejorar la eficiencia de las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales.

Objetivo 2: Potenciar actuaciones de las Administraciones Públicas en materia de análisis, investigación, promoción, apoyo, asesoramiento, vigilancia y control de la prevención de riesgos laborales.

Objetivo 3: Promover, con la participación de los Interlocutores Sociales y Económicos y las Comunidades Autónomas, la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en sectores, actividades, colectivos y empresas de mayor riesgo.

Objetivo 4: Fortalecer la participación de los Interlocutores Sociales y la implicación de los Empresarios y Trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

Al definir tanto los objetivos generales como en los específicos se han considerado las directrices estratégicas marcadas por la Comisión Europea y el Gobierno en materia de seguridad y salud en el trabajo, las consideraciones de las Comunidades Autónomas y de los Interlocutores Sociales y Económicos, así como el diagnóstico previo de la situación de la prevención de riesgos laborales en el ámbito del Estado.

En el ámbito europeo, la actuación de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo se ha desarrollado en un marco de actuación estratégica con dos componentes clave:

1. Un amplio corpus legislativo de la UE sobre la materia, que actúa como referente para los estados miembros.

2. Sucesivos programas de acción y estrategias europeas, dirigidos a determinar prioridades y objetivos comunes, sobre cuya base se han elaborado las correspondientes estrategias nacionales, adaptadas al contexto propio y a los ámbitos prioritarios clave.

En un esquema análogo al de nuestra Estrategia Nacional, la Estrategia Europea considera, en un primer momento, aquellos retos de mayor importancia, comunes a toda la Unión y que requieren nuevas actuaciones:

Primer reto: Mejorar el historial de aplicación de los Estados miembros, en particular mediante el refuerzo de la capacidad de las microempresas y las pequeñas empresas para poner en marcha medidas efectivas y eficaces para la prevención del riesgo.

Segundo reto: Mejorar la prevención de las enfermedades relacionadas con el trabajo combatiendo los riesgos existentes, nuevos y emergentes.

Tercer reto: Combatir el cambio demográfico.

Tomando como referencia estos retos, la Comisión propone acciones agrupadas en **siete objetivos estratégicos clave**, que equivaldrían a los objetivos específicos de la Estrategia Española:

1. Seguir consolidando las estrategias nacionales.

2. Facilitar el cumplimiento de la legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo, en particular por parte de las microempresas y las pequeñas empresas.

3. Mejorar la garantía de cumplimiento de la legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo por parte de los Estados miembros.

4. Simplificación de la legislación vigente.

5. Gestión del envejecimiento de la mano de obra, los nuevos riesgos emergentes y la prevención de enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo.

6. Mejorar la recogida de datos estadísticos y desarrollar la base de información.

7. Coordinar mejor los esfuerzos internacionales y de la UE para gestionar la salud y la seguridad en el trabajo y colaborar con organizaciones internacionales.

El grado de cumplimiento de estos objetivos y los avances en la puesta en práctica del plan de acción serán objeto de un seguimiento y una evaluación sistemáticos y se tendrán en

cuenta en el marco de la evaluación de la legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Dentro del ámbito internacional, podemos citar como principales hitos en la materia al Convenio 187 de la OIT y el Plan de Acción Internacional sobre la Salud de los Trabajadores 2008 – 2017.

El Convenio número 187 de la OIT fue aprobado en la 95° Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, y se refiere al marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, hecho en Ginebra el 31 de mayo de 2006 y ratificado por España mediante Instrumento publicado en el BOE de 4 de agosto de 2009. En este Convenio se marcan tres elementos básicos por medio de los cuales cada país ha de procurar la mejora continua en la prevención de riesgos laborales: la elaboración de una política nacional, el desarrollo de un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo y la puesta en marcha de programas nacionales en este ámbito.

Respecto a este último aspecto, en su artículo 5 establece la obligación que tiene todo miembro de elaborar, aplicar, controlar y reexaminar periódicamente un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. Dicho programa deberá:

a) Promover el desarrollo de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud.

b) Contribuir a la protección de los trabajadores mediante la eliminación de los peligros y riesgos del trabajo o su reducción al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, con miras a prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo y a promover la seguridad y salud en el lugar de trabajo.

c) Elaborar y reexaminar sobre la base de un análisis de la situación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, que incluya un análisis del sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo.

d) Incluir objetivos, metas e indicadores de progreso.

e) Ser apoyado, cuando sea posible, por otros programas y planes nacionales de carácter complementario que ayuden a alcanzar progresivamente el objetivo de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

En relación a este Convenio, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo se reserva la posibilidad de presentar a la Conferencia una memoria sobre su aplicación del Convenio. Por otra parte, al ser un convenio promocional, a través de él se promueve el reconocimiento y la aplicación de otros convenios de la OIT sobre seguridad y salud.

Por su parte, la 60ª Asamblea General de la Organización Mundial de la Salud, aprobó con fecha 23 de mayo de 2007, una Resolución por la que se adopta un nuevo Plan de Acción Mundial sobre la Salud de los Trabajadores 2008-2017, en el que se insta a gobiernos y administraciones sanitarias de todos los países a incorporar políticas de atención primaria de los riesgos laborales, protección y promoción de la salud en el lugar de trabajo y mejora de las condiciones de empleo así como de los sistemas de atención sanitaria de los trabajadores.

El Plan de Acción marca una serie de medidas que los países habrán de examinar y, según proceda, adaptar a sus prioridades nacionales y circunstancias específicas, con el fin de lograr los siguientes objetivos:

Objetivo 1: Elaborar y aplicar instrumentos normativos sobre salud de los trabajadores.

Objetivo 2: Proteger y promover la salud en el lugar de trabajo.

Objetivo 3: Mejorar el funcionamiento de los servicios de salud ocupacional y el acceso a los mismos.

Objetivo 4: Proporcionar datos probatorios para fundamentar las medidas y las prácticas.

Objetivo 5: Integrar la salud de los trabajadores en otras políticas.

Para la aplicación de las medidas que han de llevar al logro de los objetivos marcados, se contempla el trabajo conjunto de la OMS con los Estados y las organizaciones intergubernamentales e internacionales, previéndose expresamente alianzas y medidas conjuntas con la OIT y el establecimiento de normas en consonancia con las medidas adoptadas por esta organización. Los progresos en la aplicación del Plan serán objeto de

examen y seguimiento, con ayuda de un conjunto de indicadores nacionales e internacionales de los resultados.

Para poner en marcha este Acuerdo no podemos olvidar las particularidades que existen en nuestra Comunidad.

Es evidente que la situación demográfica y física de la Comunidad Autónoma de Castilla y León no es la misma que en otras partes de España o Europa. Conscientes de esta situación tenemos que conocer nuestras debilidades y fortalezas y adaptarlas a las dificultades de una dispersión demográfica y física.

Castilla y León tiene una superficie de 94.223 km2, lo que la convierte en la región más grande de Europa, mayor incluso que muchos países, como Portugal.

Países de la Unión Europea por superficie

Territorio	Superficie (km²)	Territorio	Superficie (km²)
Francia	547.030	República Checa	78.866
España	510.000	Irlanda	70.280
Suecia	449.964	Lituania	65.200
(Noruega)	385.156	Letonia	64.589
Alemania	357.021	Croacia	56.542
Finlandia	338.145	Eslovaquia	48.845
Polonia	312.685	Estonia	45.226
Italia	301.230	Dinamarca	43.094
Reino Unido	244.820	Países Bajos	41.526
Rumania	237.500	Bélgica	30.528
Grecia	131.940	Eslovenia	20.273
Bulgaria	110.910	Chipre	9.250
Hungría	93.030	Luxemburgo	2.586
Portugal	92.391	Malta	316
Austria	83.870		

Castilla y León	**94.223**

Según los datos de la Dirección General de Presupuestos años 2014 Castilla y León cuenta con una población de 2.494.790.

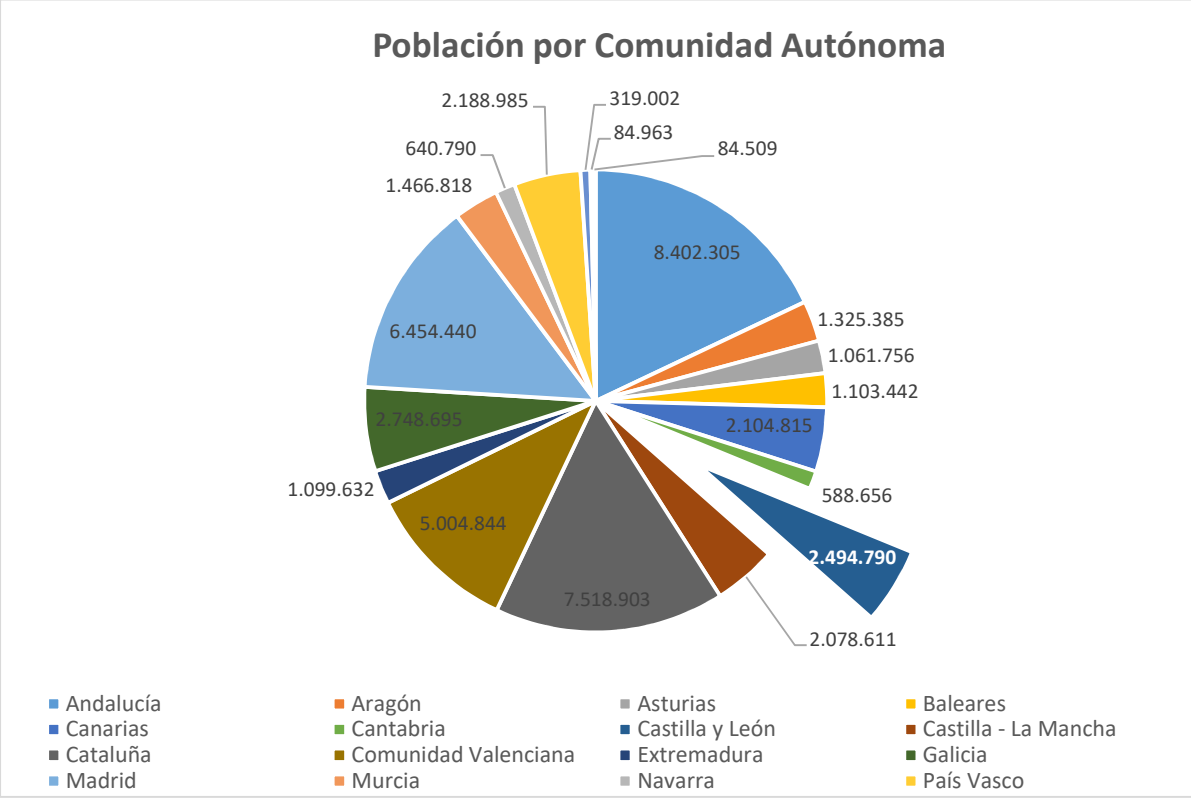
Tabla 1. Población por Comunidad Autónoma

Comunidad Autónoma	Pob. a 01/01/2013	Pob. a 01/01/2014			Variación Absoluta	%Variación Relativa
		Varón	Mujer	Total		
Andalucía	8.440.300	4.148.701	4.253.604	8.402.305	-37.995	-0,45%
Aragón	1.347.150	656.964	668.421	1.325.385	-21.765	-1,62%
Asturias	1.068.165	507.927	553.829	1.061.756	-6.409	-0,60%
Baleares	1.111.674	549.801	553.641	1.103.442	-8.232	-0,74%
Canarias	2.118.679	1.046.373	1.058.442	2.104.815	-13.864	-0,65%
Cantabria	591.888	286.782	301.874	588.656	-3.232	-0,55%
Castilla y León	**2.519.875**	**1.232.250**	**1.262.540**	**2.494.790**	**-25.085**	**-1,00%**
Castilla - La Mancha	2.100.998	1.043.880	1.034.731	2.078.611	-22.387	-1,07%
Cataluña	7.553.650	3.701.740	3.817.163	7.518.903	-34.747	-0,46%
Comunidad Valenciana	5.113.815	2.475.081	2.529.763	5.004.844	-108.971	-2,13%
Extremadura	1.104.004	545.616	554.016	1.099.632	-4.372	-0,40%
Galicia	2.765.940	1.325.657	1.423.038	2.748.695	-17.245	-0,62%
Madrid	6.495.551	3.099.641	3.354.799	6.454.440	-41.111	-0,63%
Murcia	1.472.049	735.889	730.929	1.466.818	-5.231	-0,36%
Navarra	644.477	318.486	322.304	640.790	-3.687	-0,57%
País Vasco	2.191.682	1.066.369	1.122.616	2.188.985	-2.697	-0,12%
Rioja	322.027	158.090	160.912	319.002	-3.025	-0,94%
Ceuta	84.180	43.354	41.609	84.963	783	0,93%
Melilla	83.679	43.075	41.434	84.509	830	0,99%
España	**47.129.783**	**22.985.676**	**23.785.665**	**46.771.341**	**-358.442**	**-0,76%**

Nota: Las cifras de población referidas a 1 de enero de 2014, son resultantes de la revisión del Padrón municipal y declaradas oficiales por el Gobierno mediante el Real Decreto

1007/2014, de 5 de diciembre (BOE nº 308, de 22 de diciembre de 2014).

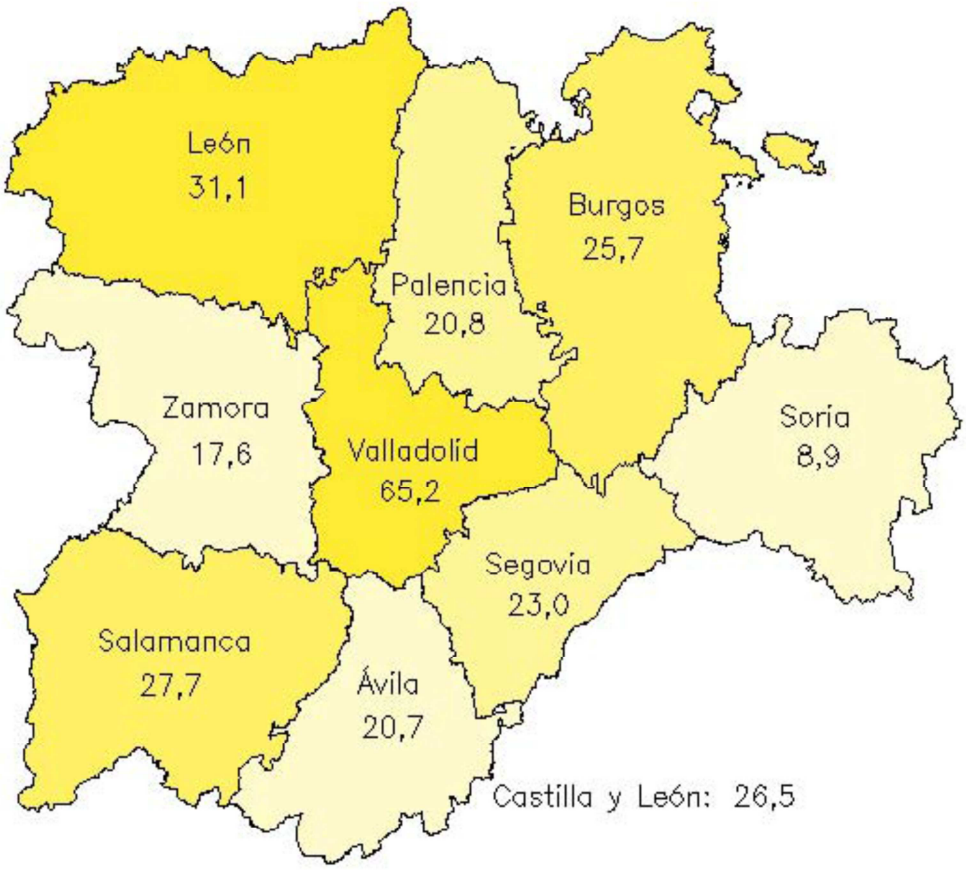
FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, "Revisión del Padrón Municipal".



Población por Provincia de residencia según Sexo. Año 2014				
Provincia de residencia	**Sexo**			**Razón de sexos**
	Varón	Mujer	Total	
Ávila	83.998	83.017	167.015	1,01
Burgos	183.882	183.018	366.900	1,00
León	236.537	248.157	484.694	0,95
Palencia	82.997	84.612	167.609	0,98
Salamanca	167.061	175.398	342.459	0,95
Segovia	80.316	78.987	159.303	1,02
Soria	46.723	45.498	92.221	1,03
Valladolid	258.865	270.292	529.157	0,96
Zamora	91.871	93.561	185.432	0,98
Castilla y León	**1.232.250**	**1.262.540**	**2.494.790**	**0,98**

FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE y del Instituto Geográfico Nacional, explotación de microdatos "Padrón municipal de habitantes a 01/01/2014" y "Extensión superficial".

Densidad de población por Provincia. Año 2014



FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE y del Instituto Geográfico Nacional, explotación de microdatos "Padrón municipal de habitantes a 01/01/2014" y "Extensión superficial".

Tabla 2. Evolución de la población por Provincia, Castilla y León y España. 1996-2014

	Revisión Padrón 01/05/1996	Revisión Padrón 01/01/1998	Revisión Padrón 01/01/1999	Revisión Padrón 01/01/2000	Revisión Padrón 01/01/2001	Revisión Padrón 01/01/2002	Revisión Padrón 01/01/2003	Revisión Padrón 01/01/2004	Revisión Padrón 01/01/2005	Revisión Padrón 01/01/2006	Revisión Padrón 01/01/2007	Revisión Padrón 01/01/2008	Revisión Padrón 01/01/2009	Revisión Padrón 01/01/2010	Revisión Padrón 01/01/2011	Revisión Padrón 01/01/2012	Revisión Padrón 01/01/2013	Revisión Padrón 01/01/2014
Ávila	169.342	167.132	166.259	164.991	163.885	165.138	165.480	166.108	167.032	167.818	168.638	171.815	171.680	171.896	172.704	171.265	168.825	**167.015**
Burgos	350.074	346.355	347.218	347.240	349.810	352.723	355.205	356.437	361.021	363.874	365.972	373.672	375.563	374.826	375.657	374.970	371.248	**366.900**
León	517.191	506.365	506.511	502.155	499.517	496.655	495.998	492.720	495.902	498.223	497.387	500.200	500.169	499.284	497.799	494.451	489.752	**484.694**
Palencia	180.571	179.623	179.465	178.316	177.345	176.125	175.047	173.990	173.471	173.153	173.281	173.454	173.306	172.510	171.668	170.713	168.955	**167.609**
Salamanca	353.020	349.550	351.128	349.733	350.209	347.120	348.271	350.984	352.414	353.110	351.326	353.404	354.608	353.619	352.986	350.564	345.548	**342.459**
Segovia	147.770	146.755	146.985	146.613	147.028	149.286	150.701	152.640	155.517	156.598	159.322	163.899	164.854	164.268	164.169	163.701	161.702	**159.303**
Soria	92.848	91.593	91.252	90.911	91.314	91.487	90.954	91.652	92.773	93.503	93.593	94.646	95.101	95.258	95.223	94.522	93.291	**92.221**
Valladolid	490.205	492.029	494.594	495.690	497.961	501.157	506.302	510.863	514.674	519.249	521.661	529.019	532.575	533.640	534.874	534.280	532.284	**529.157**
Zamora	207.475	205.201	204.650	203.469	202.356	200.678	199.688	198.524	198.045	197.492	197.237	197.221	195.665	194.214	193.383	191.612	188.270	**185.432**
Castilla y León	2.508.496	2.484.603	2.488.062	2.479.118	2.479.425	2.480.369	2.487.646	2.493.918	2.510.849	2.523.020	2.528.417	2.557.330	2.563.521	2.559.515	2.558.463	2.546.078	2.519.875	**2.494.790**
España	39.669.394	39.852.651	40.202.160	40.499.791	41.116.842	41.837.894	42.717.064	43.197.684	44.108.530	44.708.964	45.200.737	46.157.822	46.745.807	47.021.031	47.190.493	47.265.321	47.129.783	**46.771.341**

Tabla 3. Evolución de la variacíón interanual (%) de la población. Castilla y León y España. 1996-2014

	1996	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Castilla y León	-2,94%	-0,95%	0,14%	-0,36%	0,01%	0,04%	0,29%	0,25%	0,68%	0,48%	0,21%	1,14%	0,24%	-0,16%	-0,04%	-0,48%	-1,03%	**-1,00%**
España	-1,95%	0,46%	0,88%	0,74%	1,52%	1,75%	2,10%	1,13%	2,11%	1,36%	1,10%	2,12%	1,27%	0,59%	0,36%	0,16%	-0,29%	**-0,76%**

Notas:

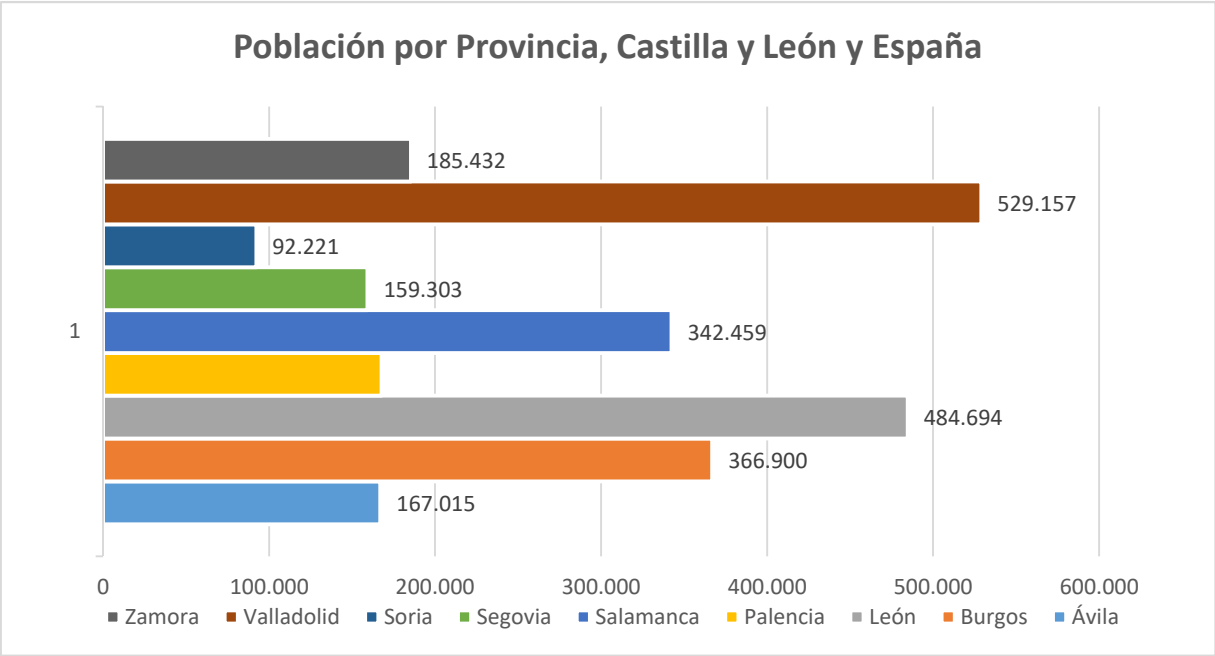
- Las cifras de población referidas a 1 de enero de 2014, son resultantes de la revisión del Padrón municipal y declaradas oficiales por el Gobierno mediante el Real Decreto 1007/2014, de 5 de diciembre (BOE nº 308, de 22 de diciembre de 2014).
- En 1997 no se realizó revisión del Padrón Municipal de Habitantes.

FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, "Revisión del Padrón Municipal".

Tabla 4. Población por Provincia, Castilla y León y España

	Pob. a 01/01/2013	Pob. a 01/01/2014			Variación Absoluta	%Variación Relativa
		Varón	Mujer	Total		
Ávila	168.825	83.998	83.017	167.015	-1.810	-1,07%
Burgos	371.248	183.882	183.018	366.900	-4.348	-1,17%
León	489.752	236.537	248.157	484.694	-5.058	-1,03%
Palencia	168.955	82.997	84.612	167.609	-1.346	-0,80%
Salamanca	345.548	167.061	175.398	342.459	-3.089	-0,89%
Segovia	161.702	80.316	78.987	159.303	-2.399	-1,48%
Soria	93.291	46.723	45.498	92.221	-1.070	-1,15%
Valladolid	532.284	258.865	270.292	529.157	-3.127	-0,59%
Zamora	188.270	91.871	93.561	185.432	-2.838	-1,51%
Castilla y León	**2.519.875**	**1.232.250**	**1.262.540**	**2.494.790**	**-25.085**	**-1,00%**
España	**47.129.783**	**22.985.676**	**23.785.665**	**46.771.341**	**-358.442**	**-0,76%**

Nota: Las cifras de población referidas a 1 de enero de 2014, son resultantes de la revisión del Padrón municipal y declaradas oficiales por el Gobierno mediante el Real Decreto 1007/2014, de 5 de diciembre (BOE nº 308, de 22 de diciembre de 2014).
FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, "Revisión del Padrón Municipal".



Es evidente que cualquier actuación en materia de Prevención de Riesgos Laborales debe planificarse y adaptarse a la situación real de la Comunidad. Este objetivo sólo puede alcanzarse con una colaboración de todos: empresarios, trabajadores, Agentes Sociales, Entidades, Instituciones, Administraciones, etc.

Según el Directorio Central de Empresas (DIRCE) a 1 de enero de 2015, el número de empresas ha aumentado en Castilla y León un 1,0% a lo largo de 2014 (1.646 empresas más), con lo que, el número de empresas activas se sitúa en 161.119. En España la variación positiva ha sido del 2,2% (pasa de 3.119.310 a 3.186.878). En ambos casos, el número de empresas activas se incrementa tras seis años consecutivos de bajada.

El 5,1% de las empresas españolas tiene su sede en Castilla y León.

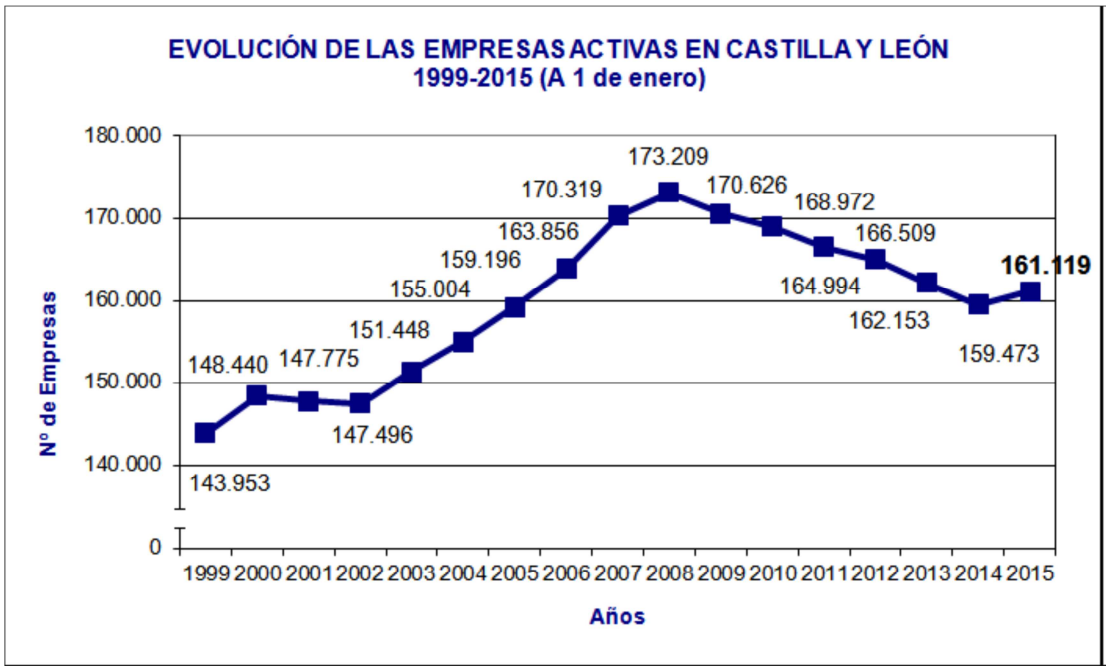
Por sectores (CNAE-2009), el número de empresas en Castilla y León ha disminuido un 1,5% en la Industria, un 1,0% en la Construcción y un 0,3% en el Comercio; aumentando un 2,6% en el Resto de los Servicios.

EMPRESAS ACTIVAS EN CASTILLA Y LEÓN
AÑOS 2014 y 2015 (a 1 de enero). CNAE-2009

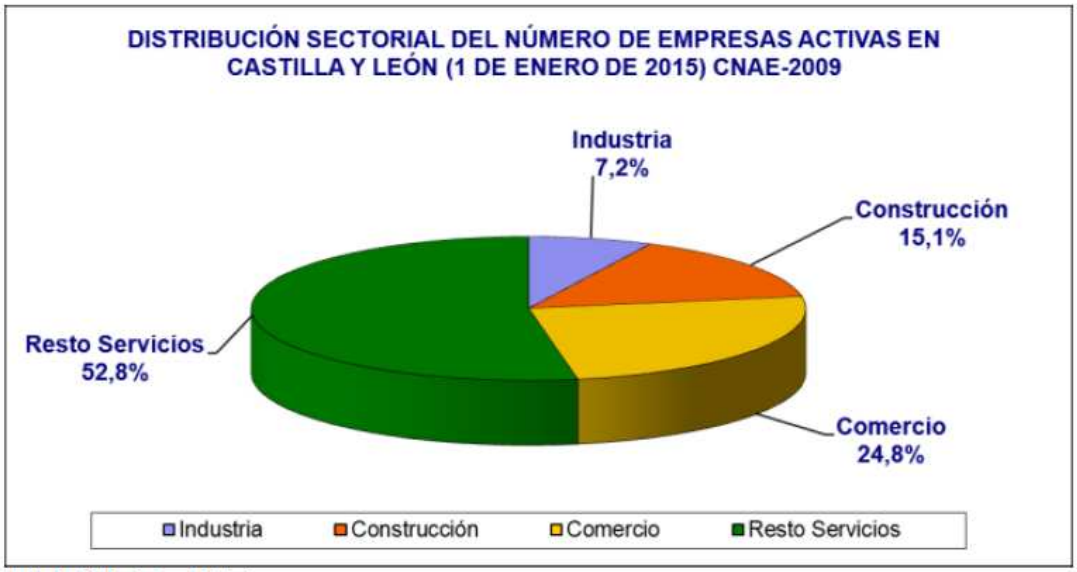
	2014	2015	Diferencia	Variación 2015/2014 (%)	Peso respecto al total (2015)
TOTAL	159.473	161.119	1.646	1,0%	100%
Industria	11.844	11.672	-172	-1,5%	7,2%
Construcción	24.543	24.295	-248	-1,0%	15,1%
Comercio	40.129	40.022	-107	-0,3%	24,8%
Resto Servicios	82.957	85.130	2.173	2,6%	52,8%

FUENTE: INE.

Atendiendo a la evolución temporal del número de empresas activas en Castilla y León, a lo largo de los últimos diecisiete años, se ha incrementado un 11,9%, pasando de 143.953 empresas en 1999 a 161.119 en 2015 (sube el número tras seis años consecutivos de bajada, alcanzándose el máximo en 2008: 173.209).



Según la distribución sectorial (CNAE-2009), a 1 de enero de 2015, el 7,2% del total de empresas regionales corresponde al sector Industrial (11.672 empresas), el 15,1% al de la Construcción (24.295), el 24,8% al del Comercio (40.022) y el 52,8% al del Resto de los Servicios (85.130).



FUENTE: INE.

Tabla 6.- EMPRESAS POR SECTORES E INTERVALO DE ASALARIADOS EN CASTILLA Y LEÓN
(A 1 DE ENERO DE 2015)
CNAE-2009

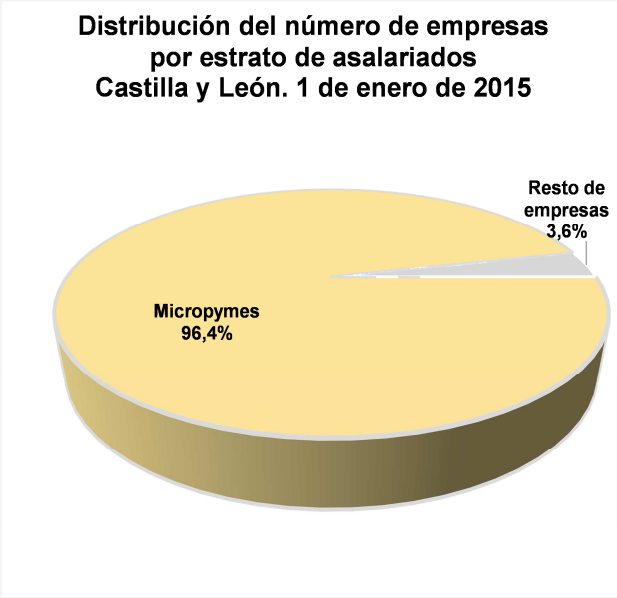
Intervalo Asal. /Sectores	TOTAL	Industria	Construcción	Comercio	Otros Servicios
TOTAL	**161.119**	**11.672**	**24.295**	**40.022**	**85.130**
Sin asalariados	**87.183**	4.660	14.742	20.249	47.532
De 1 a 2 asalariados	**48.262**	3.320	6.601	13.407	24.934
De 3 a 5 asalariados	**14.473**	1.457	1.796	3.933	7.287
De 6 a 9 asalariados	**5.438**	783	576	1.462	2.617
De 10 a 19 asalariados	**3.250**	725	388	644	1.493
De 20 a 49 asalariados	**1.748**	486	157	257	848
De 50 a 99 asalariados	**432**	137	22	55	218
De 100 a 199 asal.	**187**	57	9	10	111
De 200 a 499 asal.	**97**	41	2	3	51
De 500 a 999 asal.	**26**	5	2	2	17
De 1.000 a 4.999 asal.	**23**	1	0	0	22
De 5.000 ó más asal.	**0**	0	0	0	0

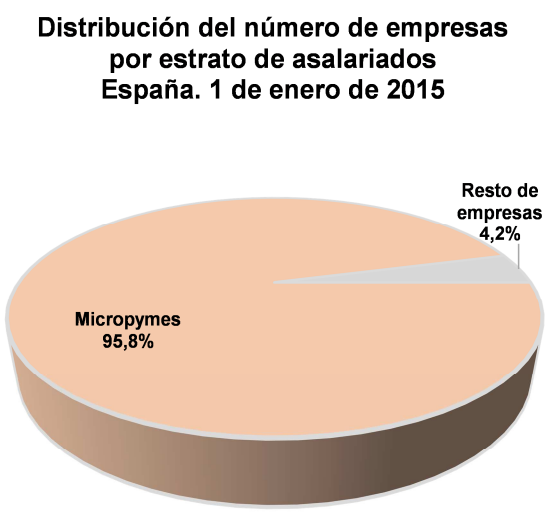
FUENTE: INE.

De las 161.119 empresas de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, el 96,42% son microempresas (0 a 9 asalariados) de las que el 56,11% son empresas sin asalariados.

DISTRIBUCIÓN DEL TEJIDO EMPRESARIAL POR ESTRATO DE ASALARIADOS CASTILLA Y LEÓN Y ESPAÑA. 1 DE ENERO DE 2015				
	Castilla y León		España	
	Número de empresas	Peso sobre el total	Número de empresas	Peso sobre el total
Pymes	160.973	99,9%	3.181.811	99,8%
De las cuales: micropymes	155.356	96,4%	3.053.761	95,8%
Resto de empresas	146	0,1%	5.067	0,2%
Total empresas	**161.119**	**100,0%**	**3.186.878**	**100,0%**

Fuente: Directorio Central de Empresas (INE)





Fuente: Directorio Central de Empresas (INE)

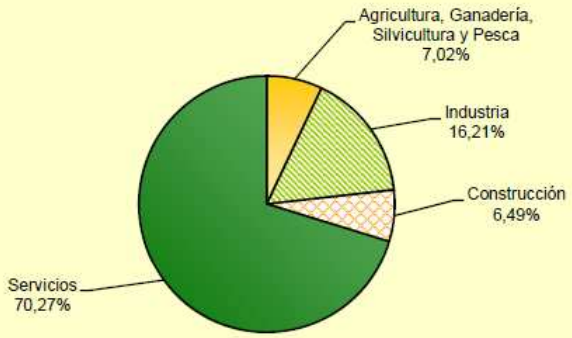
Según los indicadores laborales del año 2014, Castilla y León tiene 919.933 ocupados.

Activos, Ocupados y Parados por Sexo, Grupo de edad, Sector de actividad económica y Provincia [1]. Castilla y León. Año 2014

	Activos		Ocupados		Parados	
	Número	Variación relativa interanual	Número	Variación relativa interanual	Número	Variación relativa interanual
Sexo						
Hombre	639.191	-0,84%	516.496	0,39%	122.696	-5,71%
Mujer	521.842	-0,88%	403.437	0,39%	118.404	-4,95%
Grupo de edad						
Menores de 25 años	64.715	-9,65%	32.098	-10,88%	32.617	-8,41%
Mayores de 25 años	1.096.318	-0,28%	887.835	0,85%	208.483	-4,84%
Sector de actividad económica						
Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca	73.746	-3,21%	64.589	-2,06%	9.157	-10,62%
Industria	161.382	3,49%	149.166	5,78%	12.217	-18,19%
Construcción	73.673	-8,54%	59.707	-9,44%	13.966	-4,51%
Servicios	706.588	-0,99%	646.471	0,46%	60.117	-14,35%
No clasificables [2]	145.644	0,65%	-	-	145.644	0,65%
Provincia						
Ávila	75.447	-3,31%	55.783	-4,03%	19.665	-1,23%
Burgos	181.810	1,15%	148.677	3,94%	33.134	-9,72%
León	213.892	-0,01%	161.845	-0,59%	52.048	1,84%
Palencia	75.047	-4,88%	58.301	-6,06%	16.747	-0,53%
Salamanca	156.770	-0,38%	123.728	0,83%	33.042	-4,67%
Segovia	78.310	-0,83%	67.049	5,26%	11.261	-26,23%
Soria	44.176	-1,61%	36.652	-2,14%	7.525	1,06%
Valladolid	252.484	-3,44%	206.646	-1,15%	45.838	-12,56%
Zamora	83.095	6,84%	61.253	6,66%	21.842	7,35%
Total	**1.161.033**	**-0,86%**	**919.933**	**0,39%**	**241.100**	**-5,34%**

Notas: [1] Media de los cuatro trimestres de 2014.
[2] Parados que buscan primer empleo o han dejado su último empleo hace más de 1 año.
FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, explotación microdatos "EPA Metodología 2005 Base 2011".

Distribución de ocupados por Sector de actividad económica. Castilla y León. Año 2014 (*)



Nota: (*) Media de los cuatro trimestres de 2014.
FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, explotación microdatos "EPA Metodología 2005 Base 2011".

1.2.- Antecedentes

El vigente Estatuto de Autonomía de Castilla y León define en su artículo 16.3 como uno de los principios rectores de las políticas públicas la creación de empleo estable y de calidad, la garantía de la seguridad y salud laboral de los trabajadores, así como de su formación permanente. A la Junta de Castilla y León, a través de la Consejería de Empleo, es a quien compete hacer realidad este precepto en el ámbito de nuestra Comunidad.

Los Acuerdos concluidos en materia de prevención de riesgos laborales que se remontan al año 1999, se han constituido en marcos de referencia sólidos, bases para conseguir, no sólo el desarrollo económico y social, sino también un progreso en la calidad de las condiciones en que se desarrolla la actividad profesional de nuestras personas trabajadoras, y en la forma de concebir y aplicar la prevención de riesgos laborales, que se ha conformado también como un factor de competitividad de las empresas.

En los tres Acuerdos negociados desde 2002 hasta el actual del 2015 se han recogido unas 90 medidas, plasmadas en más de 200 actuaciones concretas dirigidas a la reducción de los accidentes de trabajo y mejora de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras de nuestra comunidad. Algunas de las medidas acordadas han sido referencia para otras que se han pactado en el ámbito estatal, considerándose en consecuencia que los citados acuerdos deben servir de punto de partida para el actual. Entre ellas destacan especialmente las medidas de sensibilización en prevención de riesgos laborales dirigidas al ámbito educativo y el programa de información y asesoramiento en prevención de riesgos laborales a empresas, trabajadores y delegados de prevención.

1.3.- Evaluación siniestralidad

La preocupación por la siniestralidad laboral viene siendo una máxima en nuestra sociedad desde hace tiempo, aunque en los últimos años, debido fundamentalmente a la situación de crisis económica, esa preocupación haya sido desplazada en parte por una mayor preocupación por el empleo, independientemente de cuáles fueran las condiciones del mismo, lo que en determinados momentos y sectores ha podido llevar a una relajación en la implantación y/o aplicación de las políticas de prevención de riesgos laborales y en la mejora de las condiciones de trabajo.

Sin embargo, y a pesar de ello, los datos de siniestralidad laboral en nuestra Comunidad Autónoma han tenido durante los últimos años una evolución francamente positiva, que ha llevado a una reducción drástica del número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con baja registrados y, lo que es más importante, de los correspondientes índices de incidencia, que de alguna manera reducen el impacto que sobre las cifras globales de siniestralidad tiene la disminución de actividad consecuencia de la situación de crisis, al relacionar esas cifras con el número de trabajadores ocupados y por tanto expuestos a los diferentes riesgos.

La evolución del número de accidentes de trabajo con baja registrados en nuestra Comunidad autónoma desde el año 1995, año de la publicación de la actual Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que coincidió prácticamente en el tiempo con la transferencia de competencias en materia laboral a Castilla y León, se puede observar en la siguiente gráfica, en la que se aprecia como hay un primer periodo en el que la siniestralidad aumenta de forma constante hasta el año 2002, para mantenerse, con algunos altibajos, en cifras entre los 42000 y los 49000 accidentes con baja en el periodo entre 2002 y 2007 y comenzar una disminución continua e intensa desde 2007. Esta reducción producida en los últimos 8 años ha estado muy condicionada por la crisis económica y se ha visto ralentizada en el último periodo (2012-2014), hasta el punto de parecer que hemos llegado a un punto de inflexión (2013) que de alguna forma se ve ya confirmado por los datos previstos para el presente año 2015.

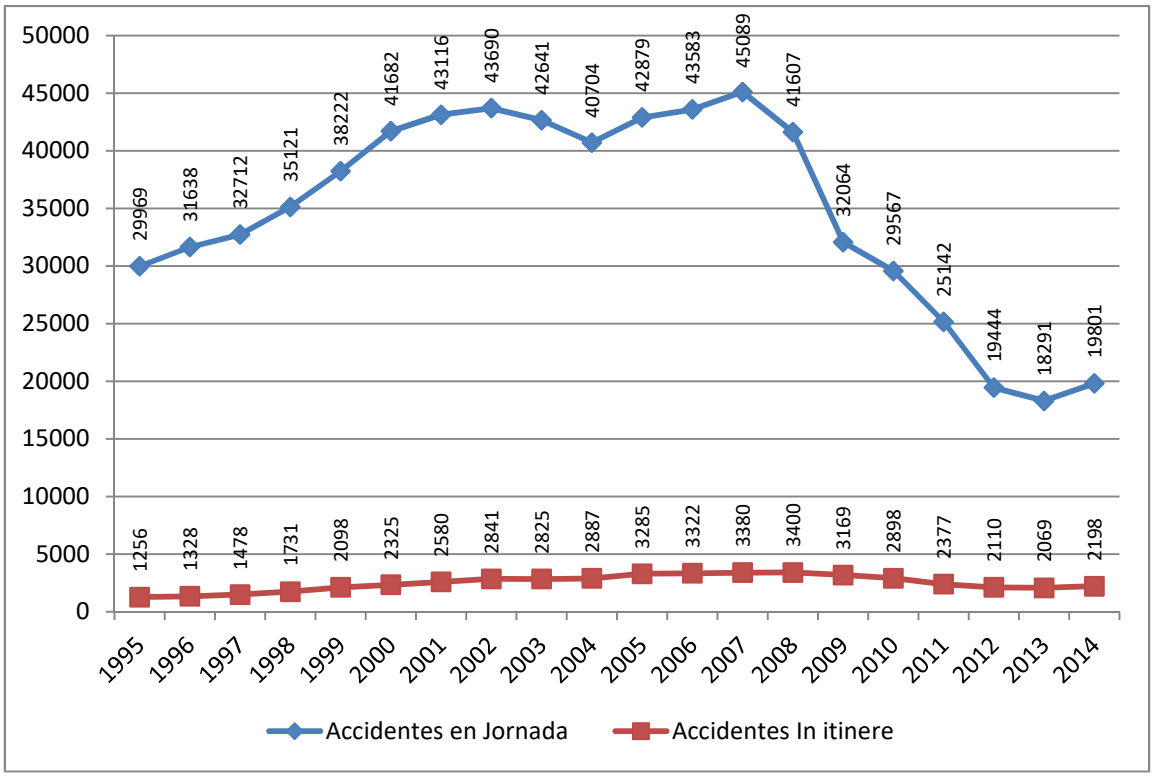


Figura 1.- Evolución del número de accidentes de trabajo con baja en Castilla y León (1995-2014)

A la hora de analizar la situación actual y los resultados de los últimos Acuerdos de PRL parece conveniente reducir el periodo estudiado al correspondiente a esos últimos acuerdos (2007-2010 y 2012-2015)[1], que es prácticamente coincidente con todo este periodo de reducción de los datos globales de siniestralidad, desde el año 2007. Considerando los dos periodos de 4 años hemos pasado de un total de 148.327 accidentes con baja en jornada de trabajo registrados en el periodo 2007-2010 a 82.678 en el periodo 2011-2014, lo que supone una reducción total del 44,26 % para periodos equivalentes, y de 12.847 accidentes "in itinere" con baja en los primeros años a 8.754 en los segundos, lo que representa también una reducción del 31,86 % en este tipo de accidentes.

Son múltiples los factores que influyen o pueden influir en esta reducción de la siniestralidad, y sin lugar a dudas la reducción de actividad debida a la situación de crisis es uno de ellos y con seguridad de los más importantes. Pero la reducción de actividad por sí misma no es

[1] *Al no disponer de datos de 2015 hasta comienzos de 2016, se harán las comparaciones entre los periodos 2007-2010 y 2011-2014, de los que ya tenemos datos consolidados*

capaz de explicar una reducción tan importante del número de accidentes registrados. Existen otros factores relacionados con la actividad que también explican en parte este fenómeno, como es el cambio de mix productivo experimentado durante esta etapa de crisis, en la que algunos sectores, como la Construcción, prácticamente han desaparecido o se han visto reducidos a una mínima expresión, con la consecuencia directa, al ser sectores que tradicionalmente han tenido una elevada siniestralidad, de una reducción importante de las cifras globales y también de una reducción de los datos correspondientes a accidentes graves y mortales. Y, por supuesto, estamos convencidos de que la mejora de las condiciones de trabajo en muchos centros y la extensión de la cultura preventiva y una mayor concienciación en esta materia a todos los niveles, también tienen mucho que ver en esta reducción de la accidentabilidad.

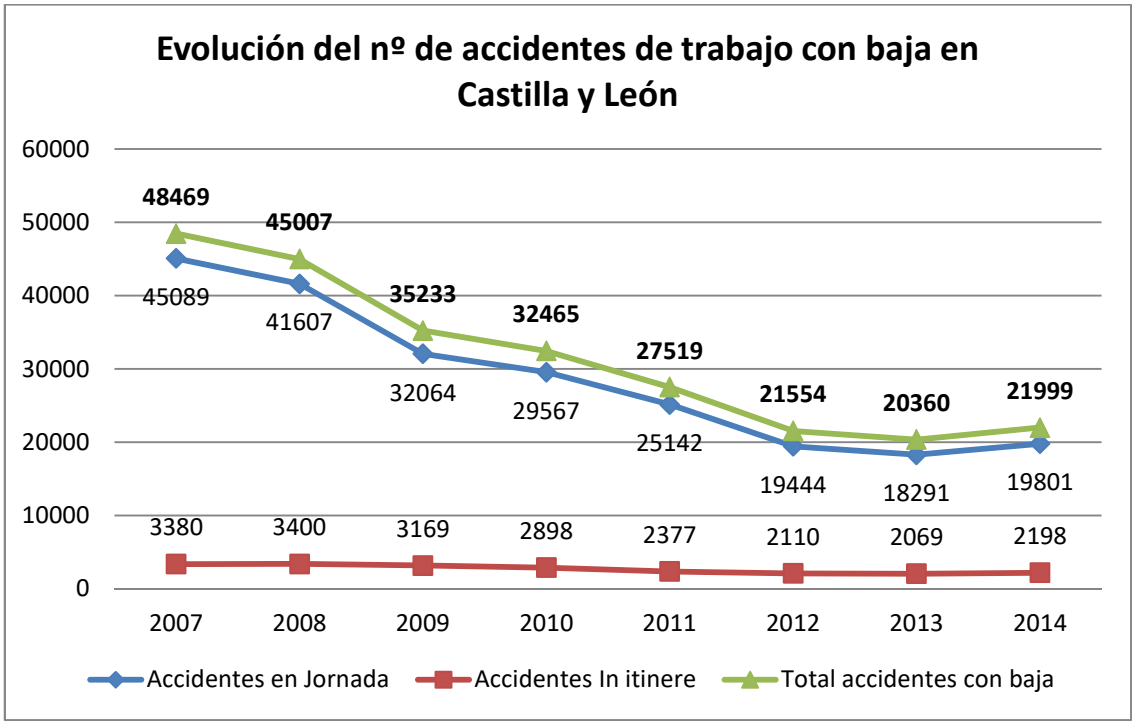


Figura 2.- Evolución en el periodo 2007-2014

Para analizar esta evolución de una forma más objetiva hemos de referirnos, como siempre, a datos de índices que, al tener en cuenta otros factores matizan la influencia de algunos de los mencionados anteriormente como el caso de la actividad. Los índices de incidencia[2] en

[2] $Indice\ de\ incidencia = \frac{nº\ de\ accidentes}{nº\ de\ trabajadores\ expuestos\ a\ riesgo} \times 1.000$

este periodo muestran una evolución parecida a la experimentada por los datos de número de accidentes, y en el caso de los accidentes en jornada de trabajo muestra una reducción continuada desde el año 2007 hasta 2012, manteniéndose en los mismos valores en 2013 y experimentando un pequeño repunte en 2014, que probablemente se vea confirmado en 2015.

El índice de incidencia general de accidentes con baja en jornada de trabajo en 2014 alcanza un valor de 29,07 accidentes con baja por cada mil trabajadores, frente a 27,78 del año anterior (y 27,89 de 2012), lo que supone un incremento relativo del índice de un 4,65 %. Pero a pesar de ello los valores del índice continúan siendo muy inferiores a los de los años del comienzo de la crisis (56,68 en 2007 y 52,20 en 2008), y, por supuesto, a los de los años 2000 a 2003, en que se superaban ampliamente los 60 accidentes con baja por cada mil trabajadores al año.

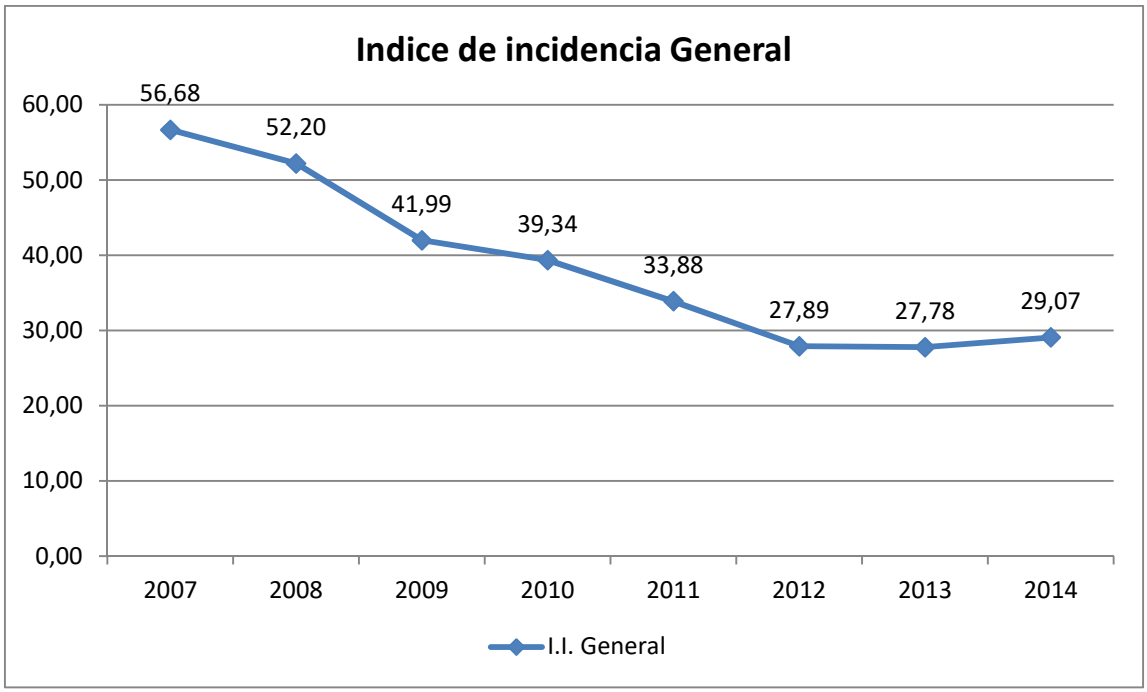


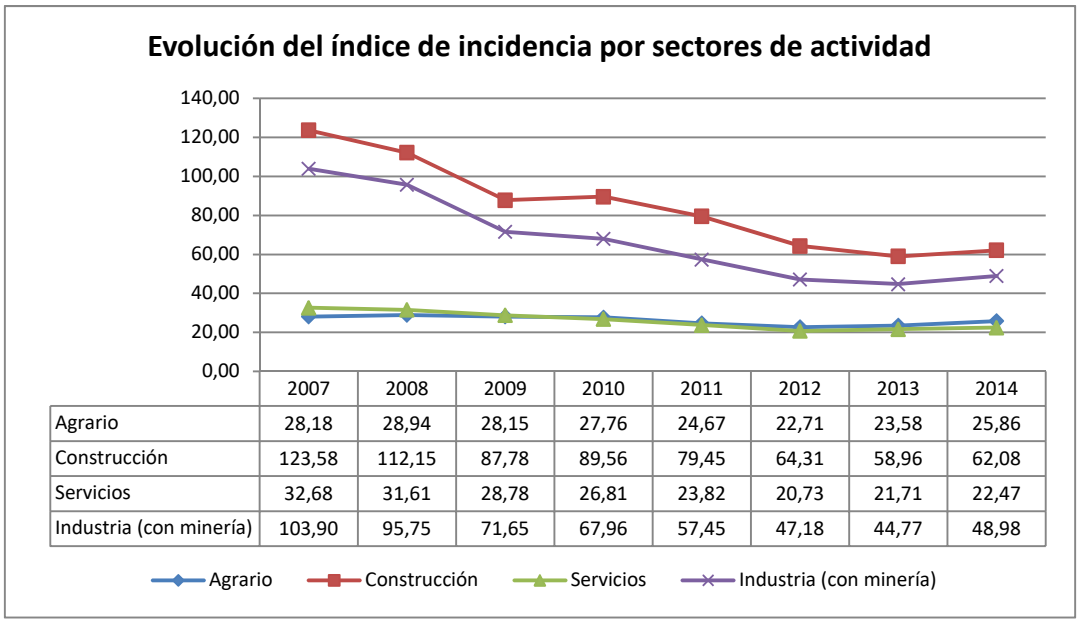
Figura 3.- Evolución del Índice de incidencia de accidentes con baja en jornada de trabajo.

Por tanto el repunte observado en el nº de accidentes con baja en jornada de trabajo en el último año, aunque se refleja también en los índices, se ve contrarrestado por la cifra de número de trabajadores afiliados en alta con las contingencias por accidente de trabajo y

enfermedad profesional cubiertas, que venía reduciéndose desde el año 2008 y ha comenzado también a crecer a lo largo de 2014, obteniéndose a final de año una cifra promedio superior en más de 22.000 trabajadores a la registrada el año anterior. Con ello, al aumentar no sólo el numerador de la fórmula utilizada para calcular los índices de incidencia (nº de accidentes), sino también el denominador (nº de trabajadores expuestos al riesgo), observamos que el incremento del número de accidentes con baja no se traslada directamente a los índices, sino que éstos, aunque crecen, lo hacen en menor medida.

Si observamos la evolución por sectores de actividad, se aprecia claramente como la reducción del índice de incidencia durante los últimos años se debe fundamentalmente a la reducción en los sectores de Industria y Construcción, ya que tanto el sector Agrario como el de Servicios, aún con tendencias descendentes, han mantenido unos valores más parecidos y con reducciones relativas o porcentuales más pequeñas. En ambos casos se ha producido en este tiempo una reducción de los valores del índice de incidencia de más del 50 %, e incluso con el pequeño incremento del año 2014 respecto al 2013, estos valores siguen siendo prácticamente la mitad de los del comienzo del periodo. Además hemos de tener en cuenta que ambos sectores registraban índices de incidencia considerablemente superiores a los de Agrario y Servicios, con lo que esta reducción tan drástica supone también un acercamiento de los índices de incidencia sectoriales.

Tanto en el caso del sector de la Construcción como en el de Industria la reducción de la siniestralidad se podría explicar parcialmente por la reducción de actividad, pero este descenso tan marcado del índice de incidencia indica que el nº de accidentes se ha reducido durante este tiempo en una proporción mucho mayor que la población expuesta al riesgo y nos da a entender que esa reducción no puede ser solamente consecuencia de la reducción de actividad.



	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Agrario	28,18	28,94	28,15	27,76	24,67	22,71	23,58	25,86
Construcción	123,58	112,15	87,78	89,56	79,45	64,31	58,96	62,08
Servicios	32,68	31,61	28,78	26,81	23,82	20,73	21,71	22,47
Industria (con minería)	103,90	95,75	71,65	67,96	57,45	47,18	44,77	48,98

Figura 1.- Evolución del índice de incidencia de accidentes con baja en jornada de trabajo por sectores de actividad.

Por otro lado, al analizar más detalladamente cada uno de los sectores de actividad se aprecian algunos detalles significativos: en el sector Agrario, el pequeño decremento que se ha producido en estos años se debe fundamentalmente al sector silvícola y forestal, que ha reducido sus índices de valores por encima de 150 accidentes por cada mil trabajadores a valores entre 80 y 90; en el sector industrial el descenso es generalizado, aunque con especial incidencia en la industrias extractivas, y prácticamente en todas las secciones de actividad se produce un pequeño incremento en 2014 respecto al valor de 2013; en Construcción también se aprecia ese incremento en el último año aunque los valores generales se han reducido considerablemente desde el comienzo de la crisis; y en el sector Servicios, observándose en este último año incrementos también casi generalizados, dichos incrementos son más pequeños salvo en casos puntuales como el de las actividades inmobiliarias o las sanitarias y de servicios sociales, donde hay incrementos en torno a 4 accidentes por cada mil trabajadores.

Las secciones de actividad con mayores valores del índice son "industrias extractivas", "construcción", "suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación", "industria manufacturera" y "transporte y almacenamiento". Hay que hacer notar que el valor correspondiente a la sección de "actividades de organizaciones y

organismos extraterritoriales" es un valor anómalo, que se debe por una parte al escaso número de trabajadores que constan como afiliados en esta sección y por otra a que probablemente se están imputando en esta sección accidentes que no corresponden a ella (en el año 2014, 8 accidentes con baja y 4,5 trabajadores de promedio). [3]

		2009	2010	2011	2012	2013	2014
A	AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	28,15	27,76	24,67	22,71	23,58	25,86
B	INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	276,51	245,94	175,26	176,56	129,27	150,40
C	INDUSTRIA MANUFACTURERA	65,30	63,01	54,78	43,59	42,82	46,84
D	SUMINISTRO DE ENERGIA ELECTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	32,98	25,01	23,83	13,39	9,64	13,79
E	SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTIÓN DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN	61,18	65,58	56,85	44,44	52,69	52,07
F	CONSTRUCCIÓN	87,78	89,56	79,45	64,31	58,96	62,08
G	COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	41,40	39,18	33,56	28,07	27,83	28,41
H	TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	53,99	55,93	48,79	42,18	40,43	43,48
I	HOSTELERÍA	38,07	34,58	31,48	26,40	25,59	28,48
J	INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	11,72	10,27	6,83	8,73	7,72	9,10
K	ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	4,23	4,54	3,12	2,81	3,49	3,67
L	ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	16,73	13,32	10,00	6,42	7,65	12,02
M	ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	9,95	9,29	7,05	5,84	6,16	7,52
N	ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	19,90	18,26	15,87	12,26	11,53	12,60
O	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	32,74	28,67	27,08	21,26	26,38	28,24
P	EDUCACIÓN	11,54	10,91	9,39	7,29	8,25	9,91
Q	ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	25,66	24,29	23,27	20,59	23,42	26,96
R	ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	42,32	38,64	37,59	33,87	33,91	30,23
S	OTROS SERVICIOS	28,98	29,24	27,50	22,01	21,93	20,13
T	ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES Y COMO PRODUCTORES DE BIENES Y SERVICIOS PARA USO PROPIO	2,46	1,65	2,21	55,75	84,88	4,00

[3] *Se reflejan únicamente datos desde el año 2009 por el cambio en la codificación de CNAE en ese año, que hace que datos anteriores no sean equiparables y/o comparables*

		2009	2010	2011	2012	2013	2014
U	ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES	2117,65	1125,00	1500,00	685,71	0,00	1811,32

Tabla 1.- Índices de incidencia por secciones de actividad en el periodo 2009-2014

Por otro lado, esta misma evolución observada en el número total de accidentes con baja en jornada de trabajo, se traslada también a los accidentes de mayor gravedad, observándose especialmente en los accidentes graves, donde hemos pasado de tener un valor superior a los 50 accidentes graves por cada cien mil trabajadores al año en 2007 y 2008 a encontrarnos con valores inferiores a 30 en los últimos años, que, por la previsión para 2015, todavía se pueden ver incluso reducidos. Este mismo hecho se observa también en el índice de accidentes mortales, aunque con una mayor variabilidad debido al menor número de sucesos, pero con datos que han evolucionado desde valores superiores a 8 accidentes mortales anuales por cada cien mil trabajadores, a los de los años 2012 y 2014 que nos sitúan en valores en torno a 4 accidentes mortales por cada cien mil trabajadores.

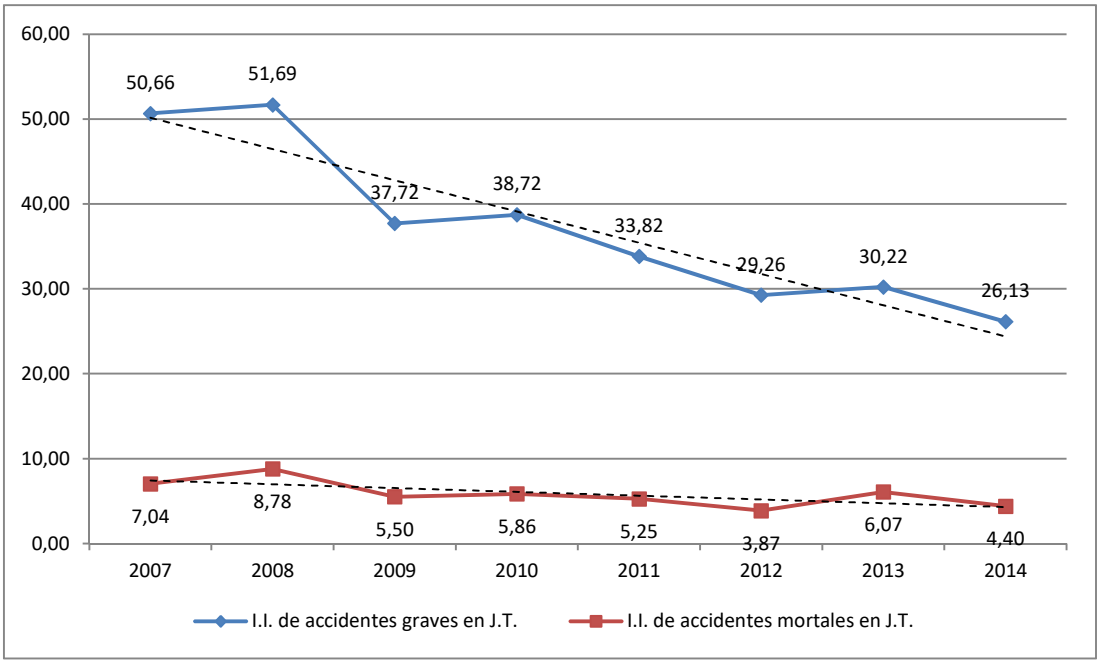


Figura 2.- Evolución de los índices de incidencia de accidentes graves y mortales en jornada de trabajo.

En el caso de los accidentes "in itinere" con baja, como ya se ha indicado anteriormente nos encontramos con una situación similar aunque la reducción se produce en menor grado. El número de accidentes ha ido disminuyendo desde el año 2007 hasta 2013 y se produce un repunte en 2014 que previsiblemente se confirmará en 20154. La evolución se traslada también así a los valores de los índices de incidencia, donde nos encontramos con un descenso continuado en el periodo 2007-2011 que da paso a un estancamiento con tendencia al alza en los años posteriores, aunque también con valores muy inferiores a los del comienzo del periodo anterior.

Por lo que se refiere a los accidentes "in itinere" graves y mortales, su índice de incidencia también experimenta unos descensos bastante acusados durante todos estos años, a pesar de estar expuestos a una variabilidad mayor debido al menor número de sucesos, como sucede en los mortales en jornada. El índice de accidentes "in itinere" graves pasa de unos valores cercanos a los 8 accidentes graves por cada cien mil trabajadores al año en 2007 y 2008 a estar por debajo de los 4 en 2014, y el correspondiente a accidentes mortales, con mayor variabilidad aún, pasa de valores superiores a 3 a valores inferiores a 0,5. En ambos casos las líneas de tendencia de las gráficas son claramente descendentes, indicando que la evolución durante este tiempo ha sido siempre la de una reducción continuada a pesar de la variabilidad ya citada.

[4] *En los 8 primeros meses de 2015 se llevan registrados un 12 % más de accidentes "in itinere" con baja que en el mismo periodo de 2014*

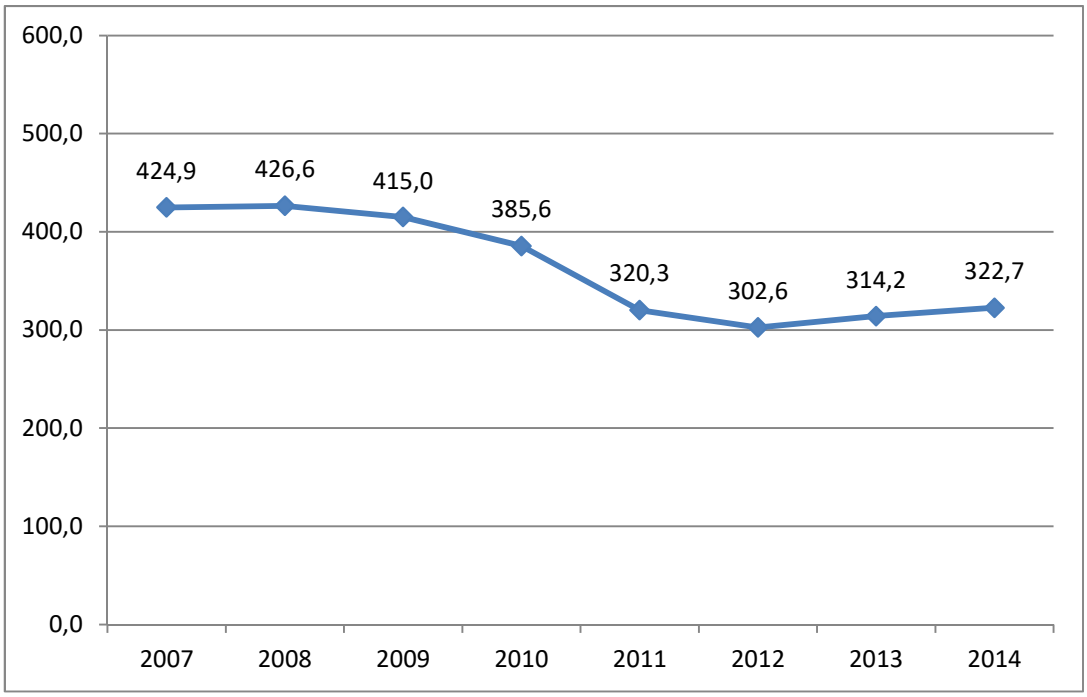


Figura 3.- Evolución del Índice de incidencia de accidentes "in itinere" con baja

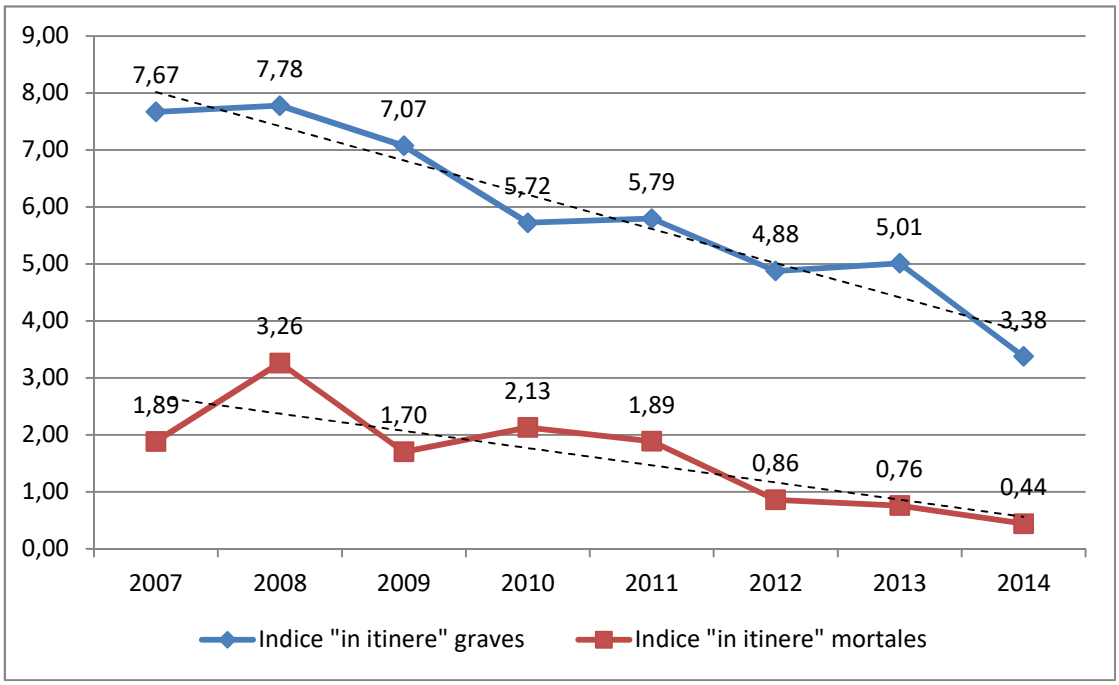


Figura 4.- Evolución de los índices de incidencia de accidentes "in itinere" graves y mortales

Entre todos estos valores referidos a los accidentes con baja, uno de los que se siguen manteniendo como más significativos al analizar los mismos es la importancia de los accidentes de tráfico en el cómputo global de accidentes de trabajo, cobrando mayor relevancia cuanto mayor es la gravedad de la lesión producida. Las cifras en estos periodos se mantienen en unos porcentajes parecidos sobre la siniestralidad total, que en el periodo 2007-2010 era de un 7,6 % del conjunto de accidentes "in itinere" y en jornada de trabajo, para pasar a ser de 8,3 % en el periodo 2011-2014. Sin embargo al incrementarse la gravedad encontramos que el porcentaje de accidentes de tráfico entre los accidentes graves era de 15,8 % pasando a ser en 2011-2014 del 16,2 % y disminuye en el caso de los graves, pero manteniéndose en porcentajes muy altos, al pasar de un 39,7 % en el periodo 2007-2010 a un 27,3 % en 2011-2014. Centrándonos en este último periodo debemos resaltar que en el caso de los accidentes mortales los accidentes de tráfico han supuesto el 16 % de los accidentes mortales en jornada de trabajo y el 82 % de los accidentes "in itinere" mortales. A menor nivel, en los accidentes graves los accidentes de tráfico suponen casi un 7 % del total de accidentes graves en jornada de trabajo y prácticamente el 76 % de los graves "in itinere". Por tanto la siniestralidad vial laboral sigue constituyendo un problema importante dentro de la siniestralidad laboral en nuestra Comunidad.

Algo similar ocurre con las lesiones no traumáticas, que durante los últimos años han cobrado una mayor importancia al representar una parte importante de los accidentes mortales en jornada de trabajo (35,3 % de los mortales de los últimos 4 años). Aunque estas lesiones no tienen por qué estar directamente relacionadas con las condiciones de trabajo, si que en muchas ocasiones algunos factores del trabajo condicionan o influyen en la aparición de las mismas, y de cualquier manera nos lleva a pensar en la importancia que puede tener, desde el punto de vista de la prevención, una promoción de la salud integral, que abarque incluso aspectos extra laborales como pueden ser los hábitos de vida saludables (dieta, ejercicio, sueño/descanso, comportamiento frente a adicciones, etc.).

Por lo demás, las características de los accidentes registrados no han cambiado de una forma significativa. Como se aprecia en las siguientes gráficas, los porcentajes de accidentes en función del modo en que se ha lesionado el trabajador no cambian de forma ostensible, apreciándose únicamente pequeñas variaciones que son más consecuencia de la variación del mix productivo, que hacen que al cambiar la importancia de los distintos sectores de actividad también se modifiquen la importancia de las formas de lesión que van más

asociadas a cada uno de ellos. Como se aprecia en dichas gráficas, los sobreesfuerzos continúan siendo la causa del mayor porcentaje de accidentes de trabajo, con cifras en torno al 40 % de los mismos, y siendo el apartado que más se incrementa, probablemente debido al incremento de la importancia del sector servicios y la disminución de sectores como Industria y Construcción. Le siguen en importancia los Aplastamientos sobre o contra un objeto inmóvil, que prácticamente mantienen el mismo porcentaje en ambos periodos y que están directamente relacionados con las caídas, bien al mismo o bien a distinto nivel, representando aproximadamente el 24 % de los accidentes y los choques o golpes contra un objeto en movimiento, que ve reducido un poco su porcentaje de representación y que están relacionados con accidentes de tráfico, atropellos, etc. Las lesiones no traumáticas, de las que ya se ha hablado anteriormente, representan un porcentaje muy pequeño del total de accidentes en jornada de trabajo (entre el 0,2 y 0,3 %), pero como ya hemos visto su importancia crece de forma importantísima al aumentar el grado de la lesión, pasando a representar casi un 14 % de los accidentes graves y aproximadamente un 36 % de los mortales.

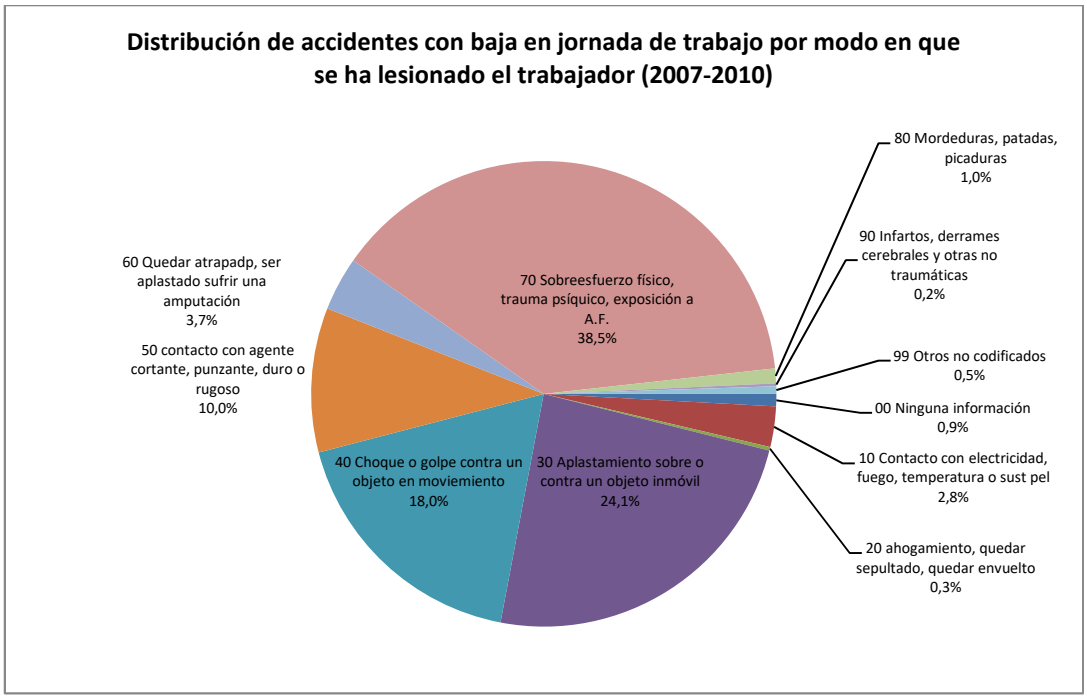


Figura 5.- Distribución de accidentes con baja en jornada de trabajo por modo en que se ha lesionado el trabajador (2007-2010)

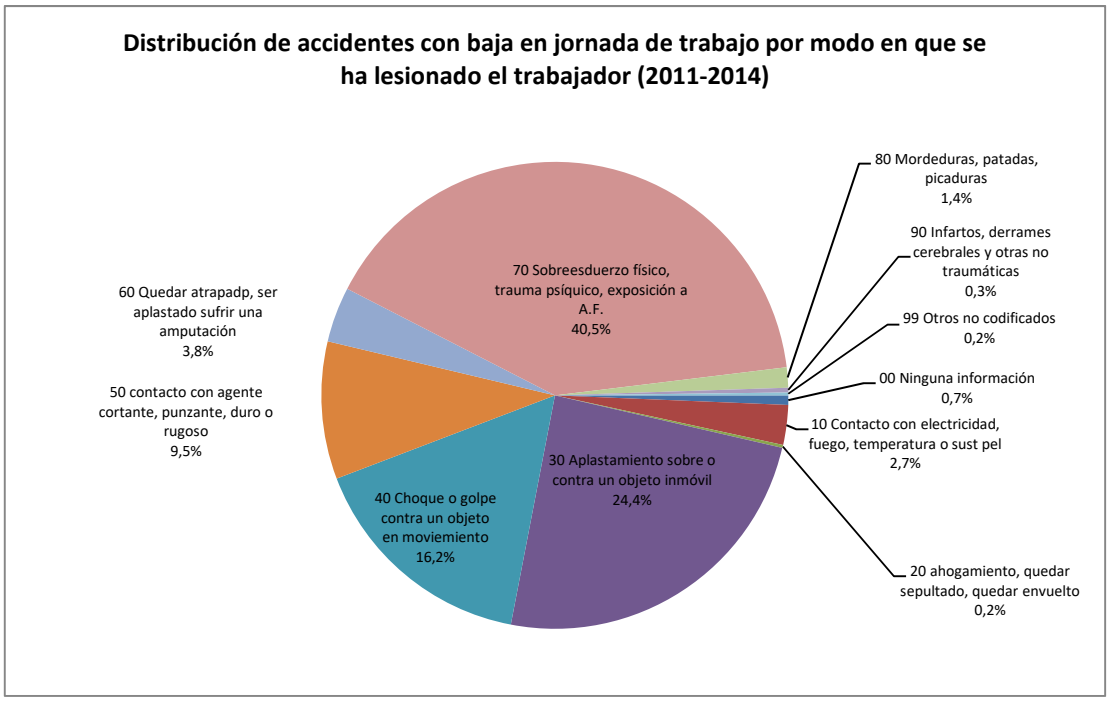


Figura 6.- Distribución de accidentes con baja en jornada de trabajo por modo en que se ha lesionado el trabajador (2011-2014)

Si analizamos las variaciones en cuanto a agentes causantes de la lesión encontramos también que apenas hay diferencias entre ambos periodos, indicándonos que el tipo de siniestralidad que se ha registrado, habiéndose reducido de manera importante como hemos visto, sin embargo no varía significativamente en su forma de aparición. En la mayor parte de las categorías de agentes causantes de la lesión apenas se aprecian cambios en los porcentajes de representación en ambos periodos, destacando principalmente la reducción de Materiales, objetos y productos en algo más de 3 puntos porcentuales, el incremento de organismos vivos y seres humanos en 2,4 puntos y la reducción de Edificios, construcciones y superficies en altura en 0,5 puntos.

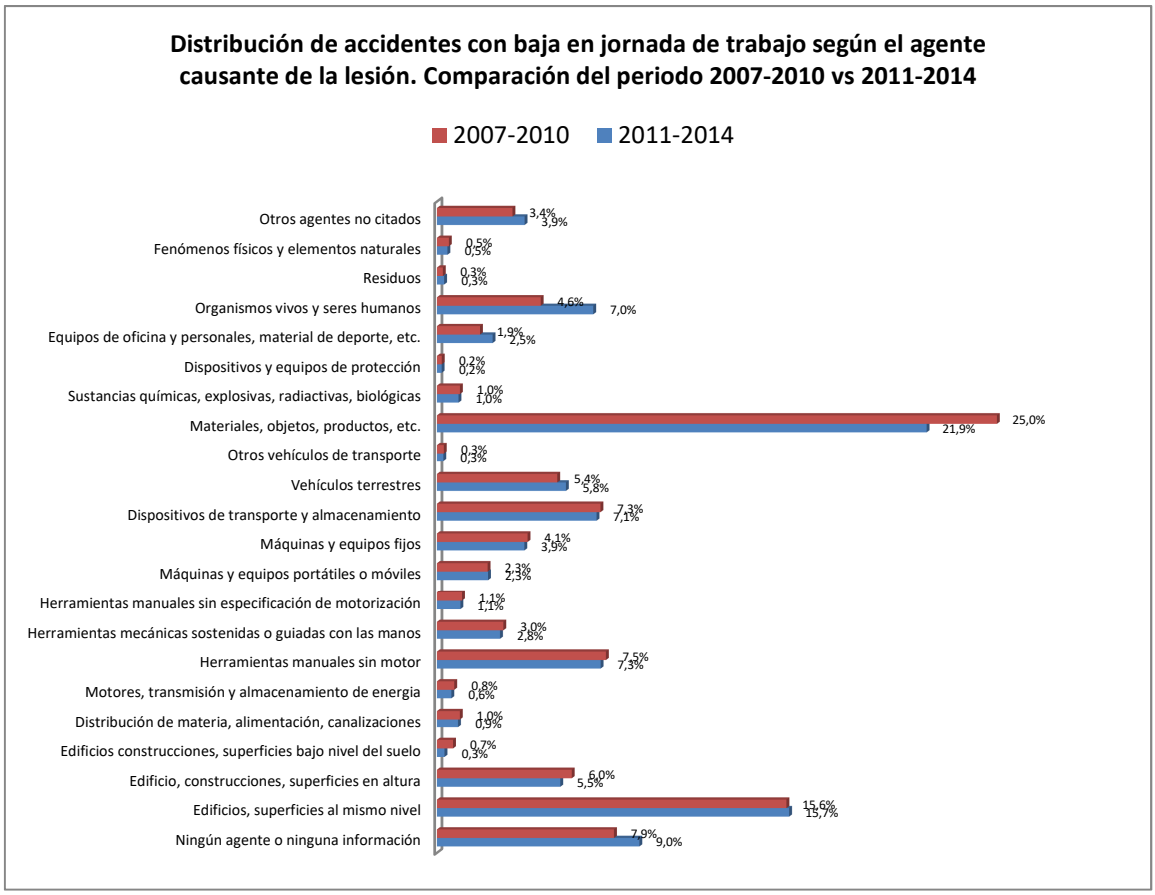


Figura 7.- Distribución de accidentes con baja en jornada de trabajo según el agente causante de la lesión. Comparación del periodo 2007-2010 vs 2011-2014

Con todo ello se puede observar que los principales agentes causantes de lesiones siguen siendo los mismos, apareciendo como más relevantes en primer lugar los "Materiales, objetos y productos", seguido de "Edificios y superficies al mismo nivel" (caídas), "Herramientas manuales sin motor", "Dispositivos de transporte y almacenamiento", "Vehículos terrestres" y "Edificios, construcciones y superficies en altura".

En cuanto a otras características de la siniestralidad en las que si se observan variaciones cabe destacar en primer lugar la distribución por edades. Al analizar los accidentes con baja en jornada de trabajo según esta variable se observa claramente como en estos dos periodos ha cambiado de forma ostensible el porcentaje de accidentes por grupos de edad, incrementándose el porcentaje de accidentes en los grupos de trabajadores de mayor edad y reduciéndose en los de menor edad. Al no disponer de datos de población afiliada por edades no podemos calcular los índices correspondientes para ver si efectivamente a los

trabajadores de los grupos de más de 45 años les corresponde un mayor índice de incidencia, pues en este factor puede haber influido el hecho de que durante los años de crisis los más jóvenes hayan tenido menos posibilidades de acceso al trabajo y por tanto la población trabajadora de menor edad también ha disminuido. De cualquier forma es un cambio que se debe tener en cuenta puesto que el envejecimiento de la población trabajadora también puede influir en la siniestralidad y en el tipo de riesgos o en las formas de aparición de los mismos.

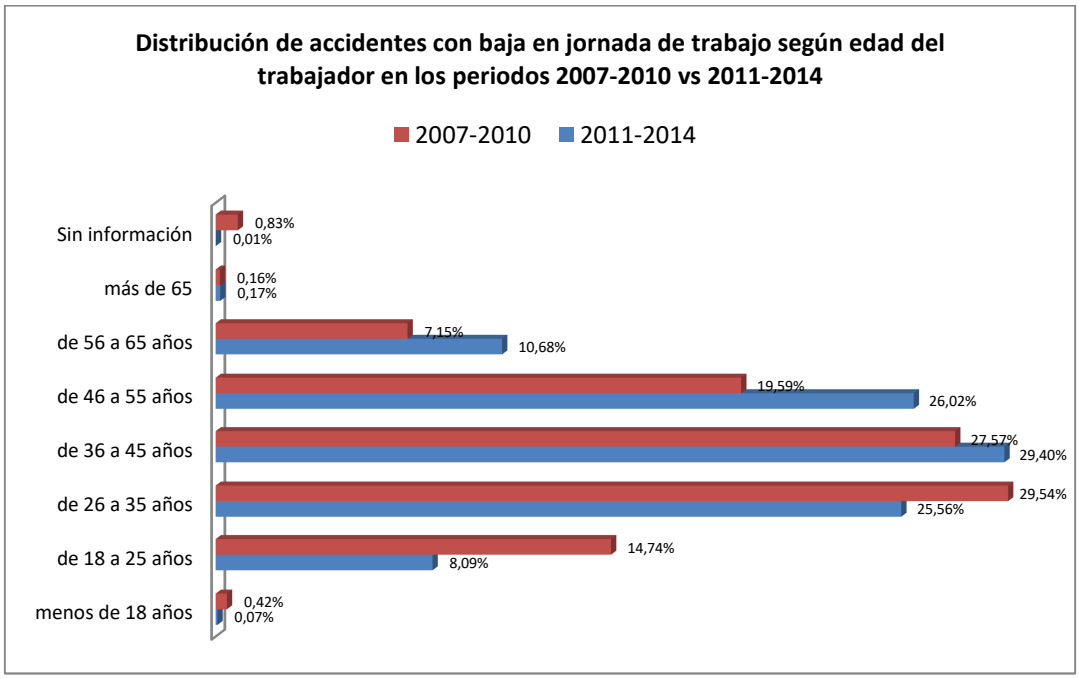


Figura 8.- Distribución de accidentes con baja en jornada de trabajo según edad del trabajador en los periodos 2007-2010 vs 2011-2014

Algo parecido sucede también con la distribución por tipos de contrato, en la que se aprecia que se incrementa el porcentaje de accidentes en todas las categorías correspondientes a contratos indefinidos mientras que se reduce en las principales categorías de contratos temporales. De nuevo, al no disponer de datos de trabajadores afiliados según tipo de contrato, no podemos calcular los correspondientes índices de incidencia para corroborar si efectivamente los índices de un tipo de contrato y otro han variado de forma significativa, pero las variaciones porcentuales son suficientemente claras como para considerar este

aspecto en las actuaciones a desarrollar durante los próximos años, ya que además este aspecto suele ir relacionado con el anterior (los trabajadores de mayor edad son el mayor porcentaje de trabajadores con contratos indefinidos, mientras que los más jóvenes son el mayor porcentaje con contratos temporales).

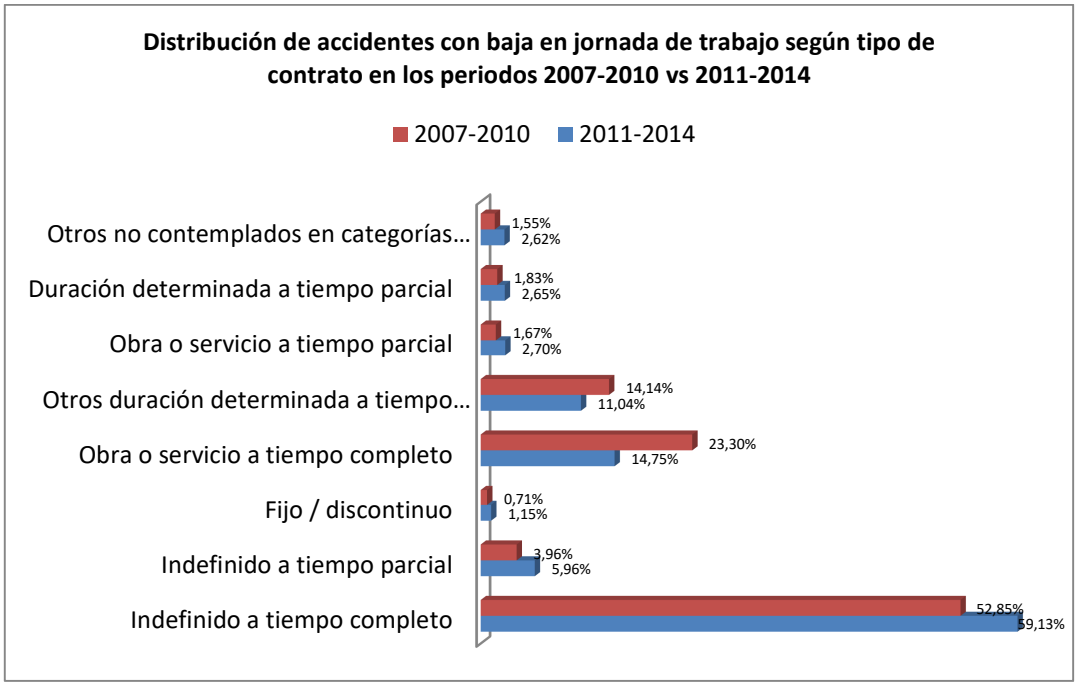


Figura 9.- Distribución de accidentes con baja en jornada de trabajo según tipo de contrato en los periodos 2007-2010 vs 2011-2014

Por lo que respecta a las enfermedades profesionales su evolución en los últimos años ha sido parecida a la de los accidentes de trabajo con baja, con un descenso continuo del número de declaraciones, que se ha estabilizado en los dos últimos años y que parece que va a empezar a sufrir un cierto repunte en este año 2015.

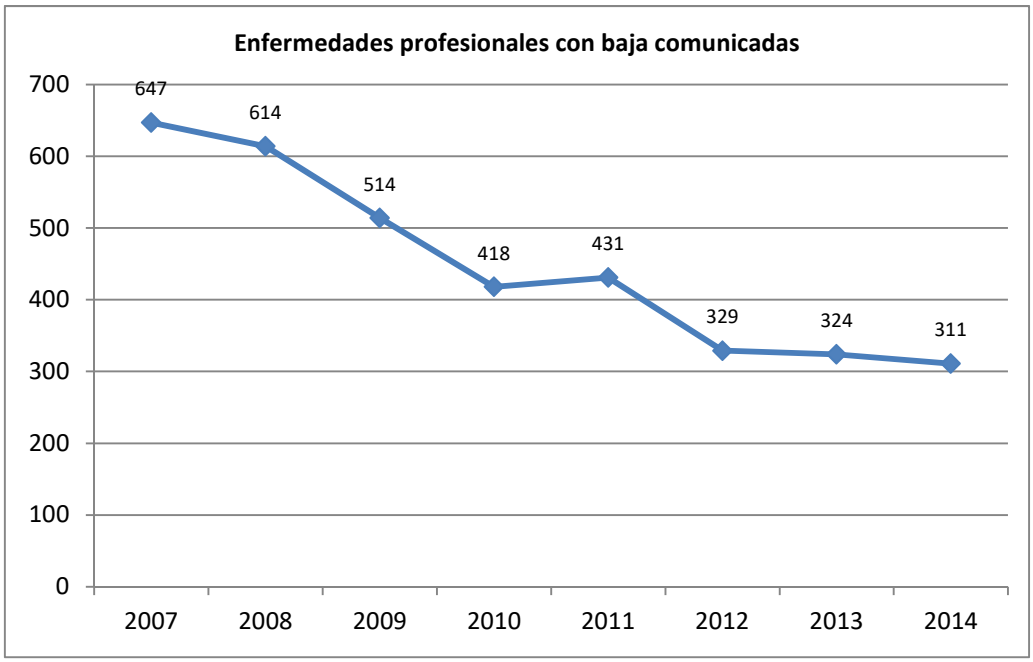


Figura 10.- Enfermedades profesionales con baja comunicadas

En el caso de las EEPP el comportamiento del índice de incidencia es muy parecido al del número total de enfermedades comunicadas, como se aprecia en la siguiente gráfica.

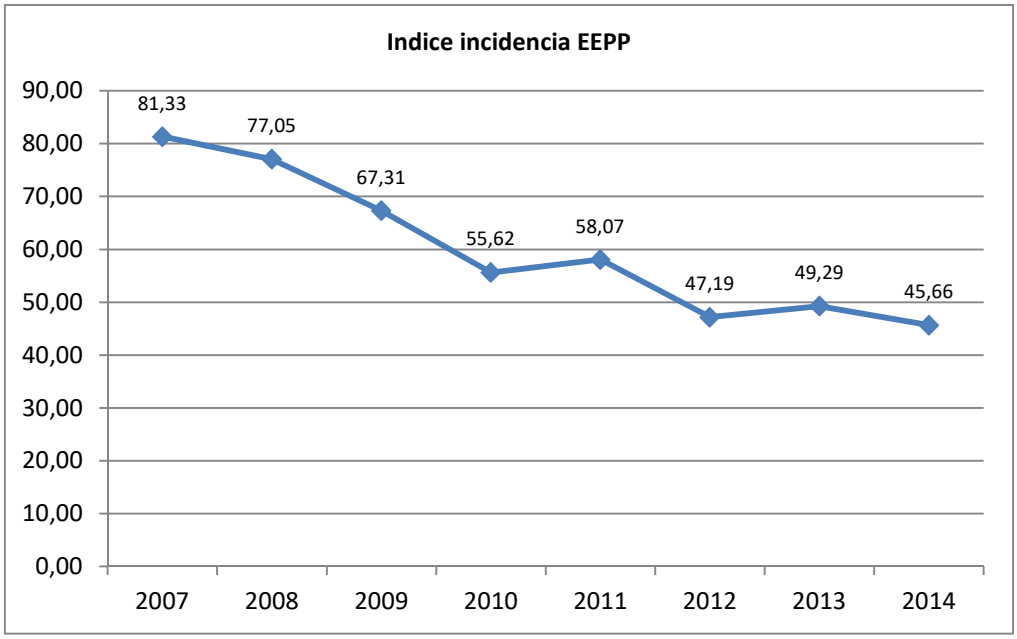


Figura 11.- Índice de incidencia de enfermedades profesionales con baja comunicadas

El descenso sin embargo no afecta a la tipología de las enfermedades diagnosticadas, que siguen siendo, sobre todo, aquellas que tienen que ver con trastornos musculo esqueléticos de diferentes tipos, asociados principalmente a la espalda y a las extremidades superiores.

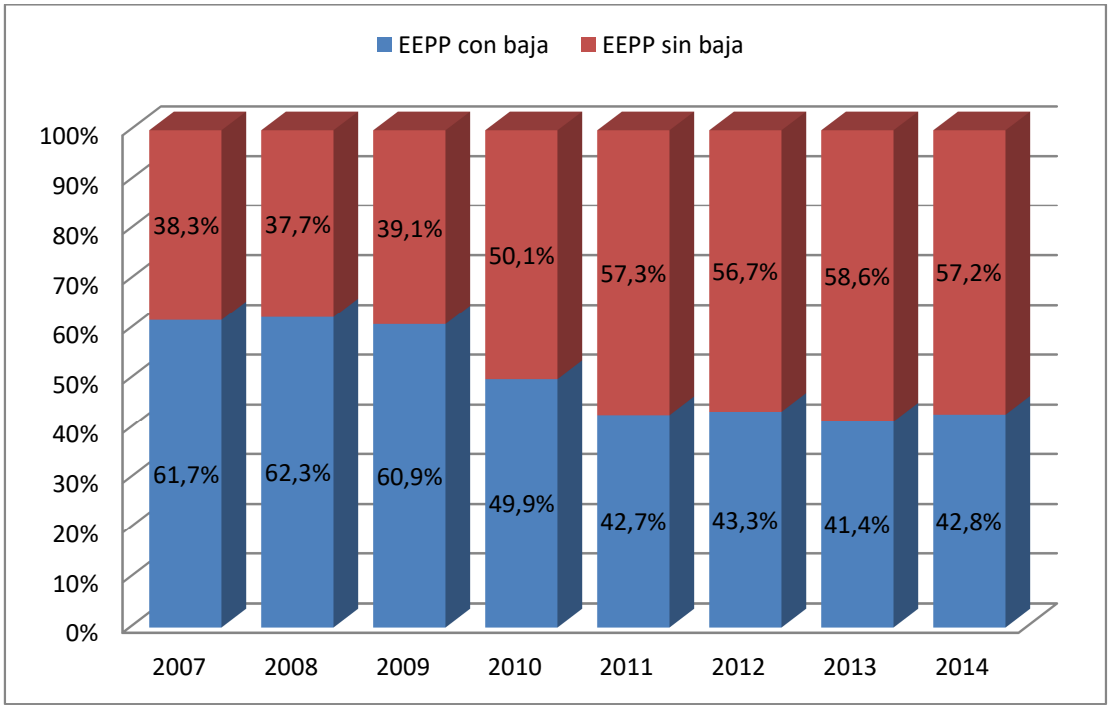


Figura 12.- Distribución porcentual de enfermedades profesionales comunicadas según cursaran con o sin baja

Paralelamente, un hecho que se ha constatado y que se confirma a nivel nacional, es el aumento del peso de las enfermedades profesionales sin baja en el cómputo global de enfermedades profesionales comunicadas, que nos ha llevado en estos dos periodos de tiempo, desde valores que estaban en torno al 38 % de las enfermedades comunicadas a los actuales más o menos estabilizados en torno al 57 %.

Como resumen de lo comentado hasta el momento podemos destacar los siguientes puntos:

• Los datos de siniestralidad laboral registrados durante el periodo 2011-2014 muestran una notable mejoría respecto a los registrados en el periodo anterior (2007-2010), mejoría que afecta tanto a accidentes con baja en jornada de trabajo como "in itinere" y enfermedades profesionales con baja.

• Esa mejoría se muestra tanto en el número total de declaraciones como en los correspondientes índices de incidencia, lo que muestra que la reducción global no es solamente consecuencia de la reducción de actividad.

• La reducción de la siniestralidad afecta también, y en mayor grado a accidentes graves y mortales.

• Los datos de 2014 y 2015 pueden indicar que la reactivación económica está trayendo consigo también una cierta reactivación de la siniestralidad, tanto en datos absolutos como relativos.

• Entre los accidentes de mayor gravedad destacan por un parte los accidentes de tráfico, responsables del 16 % de los mortales en jornada de trabajo y del 82 % de los mortales "in itinere", y las lesiones no traumáticas, que han causado más del 35 % de los mortales en jornada de trabajo de los últimos 4 años.

• Las características de la siniestralidad general por accidente de trabajo no varían de forma sustancial, apareciendo como principal forma de lesión los sobreesfuerzos, seguida por los aplastamientos y los choques y/o golpes. En cuanto a los agentes materiales asociados al accidente destacan los "Materiales, objetos y productos", seguido de "Edificios y superficies al mismo nivel" (caídas), "Herramientas manuales sin motor", "Dispositivos de transporte y almacenamiento", "Vehículos terrestres" y "Edificios, construcciones y superficies en altura".

• Se producen variaciones sustanciales en el porcentaje de accidentes del periodo 2011-2014 frente al 2007-2010 tanto en la distribución por grupos de edad como en la distribución por tipos de contrato, con una mayor representación de los accidentes correspondientes a los grupos de trabajadores de mayor edad y de los correspondientes a trabajadores con contratos indefinidos.

• En las enfermedades profesionales se observa una evolución similar a la de los accidentes en jornada de trabajo, con disminución tanto del número de enfermedades comunicadas como de los índices de incidencia correspondientes y una tendencia a la estabilización en los dos últimos años. Independientemente de este hecho el número de enfermedades comunicadas sigue siendo muy bajo.

• La mayor parte de las enfermedades con baja comunicadas corresponden a trastornos músculo esqueléticos de diversos tipos.

2.- OBJETIVOS

Teniendo en cuenta lo dispuesto en apartados precedentes, se propone como objetivos generales y específicos los siguientes:

2.1.- Objetivos Generales

El objetivo de este plan de prevención de riesgos laborales, enmarcado en la Estrategia de empleo, formación profesional y prevención de riesgos laborales 2016-2020 es lograr una siniestralidad cero y una máxima coordinación de todas las figuras preventivas.

El punto de partida al abordar este objetivo es el coste humano y material que supone la siniestralidad laboral y la necesidad de trascender esta realidad, evitando que sea aceptada como inevitable.

Este objetivo tiene como referente lejano la denominada "visión cero" aplicada por las autoridades de tráfico suecas desde 1997 y como referente más inmediato en el ámbito preventivo a la denominada "visión cero accidentes" de Finlandia.

En otro orden de cosas, es preciso un cambio en el enfoque tradicional de lo que han sido las políticas preventivas de los últimos años, que deben aspirar a conseguir entornos de trabajo saludables, situando el bienestar del trabajador en el epicentro de las intervenciones preventivas.

Estas políticas no deben centrarse en reducir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, sino que deben ampliar su campo de acción integrando cualquier influencia que el trabajo pueda tener sobre la salud del trabajador.

Es preciso igualmente, completar la aplicación de políticas preventivas facilitando la puesta en común de buenas prácticas, medios y recursos, por parte de las organizaciones implicadas, implantando un proceso de mejora continua y sentando las bases de una nueva

filosofía de trabajo en la que se entienda cualquier accidente como evitable. Para conseguir esta meta, se deberán coordinar las actuaciones de los actores implicados, para llegar a todos los empresarios y trabajadores de la Comunidad, fortaleciendo la participación de los Interlocutores sociales y económicos.

Existe una relación directa y negativa entre la falta de cultura preventiva, la ausencia de coordinación y los accidentes laborales. Desarrollar una buena estrategia de coordinación, obliga a planificar todas las tareas, lo que además de evitar accidentes, impide errores, omisiones o imprevistos.

La cooperación debe ser uno de los núcleos centrales en esta nueva estrategia. Se denomina coordinación a la capacidad de ordenar elementos en apariencia dispares para lograr un objetivo determinado.

Actualmente conviven en nuestra Comunidad un sinfín de figuras denominadas preventivas (servicios de prevención, coordinadores, direcciones facultativas, recursos preventivos, delegados de prevención, agentes sociales y económicos), así como otras de seguimiento y control (técnicos de unidades de seguridad y salud laboral, inspección de trabajo, …).

Además es imposible hacer prevención si el trabajador y el empresario no se involucran ni colaboran en el proceso.

La prevención de riesgos laborales es una exigencia ética, legal y social que ha de ser integrada, como un elemento más de mejora, en cada una de las actividades que se llevan a cabo, y en todos los ámbitos y sectores de nuestra sociedad. Además se configura como una acción de inteligencia organizacional contar con trabajadores mental y físicamente saludables a través de la promoción y protección de la salud.

La coordinación debería ser una cadena unida de todas las figuras preventivas hacia un único objetivo: siniestralidad cero.

Este Acuerdo debe ser por tanto un instrumento para impulsar y coordinar la actividad de todas las partes que de manera directa o indirecta intervienen en la prevención de riesgos (Técnicos de las Unidades de Seguridad y Salud Laboral, Inspectores y subinspectores de Trabajo y Seguridad Social, Delegados de Prevención, Técnicos de Prevención de los Agentes Sociales y Económicos, Comités de Seguridad y Salud, etc).

Por otra parte, el Acuerdo de prevención de Riesgos Laborales tiene que adaptar unas líneas estratégicas europeas y españolas muy amplias a las necesidades reales que se detectan en nuestra Comunidad.

Existen múltiples particularidades y características que exigen un estudio más coherente y eficaz (dispersión geográfica, diversidad de sectores y los propios condicionantes físicos y sectores de actividad económica).

La prevención sólo es posible si logra una integración en todos los ámbitos de la vida y no sólo el laboral. Es necesario impulsar y difundir una auténtica cultura preventiva en todas las edades y en todos los sectores de la Comunidad.

2.2.- Objetivos Específicos: Ejes Estratégicos

2.2.1.- Objetivo 1: Siniestralidad 0/Máxima coordinación

El punto de partida al abordar este objetivo es el coste humano y material que supone la siniestralidad laboral y la necesidad de trascender esta realidad, evitando que sea aceptada como inevitable.

Es preciso igualmente, completar la aplicación de políticas preventivas facilitando la puesta en común de buenas prácticas, medios y recursos, por parte de las organizaciones implicadas, implantando un proceso de mejora continua y sentando las bases de una nueva filosofía de trabajo en la que se entienda cualquier accidente como evitable. Para conseguir esta meta, se deberán coordinar las actuaciones de los actores implicados, para llegar a todos los empresarios y trabajadores de la Comunidad, fortaleciendo la participación de los Interlocutores sociales.

Coordinar actuaciones de todos los actores para llegar a todos los empresarios y trabajadores de la Comunidad, fortaleciendo la participación de los Interlocutores sociales.

2.2.2- Objetivo 2: Fomento Cultura Preventiva

En su concepción clásica, la cultura preventiva centra su atención en aquellas organizaciones, como la empresa, dentro de cuyo ámbito se pretende implantar.

Sin embargo, la realidad nos muestra que la prevención trasciende el mundo empresarial y laboral, y alcanza al conjunto de la población y a los colectivos que forman parte de ella. Sobre este particular la Estrategia española 2015-2020 subraya que "las instituciones competentes en materia de seguridad y salud en el trabajo han asumido como uno de sus objetivos prioritarios el impulso y la consolidación de la cultura preventiva en la sociedad española".

Se trata, en definitiva, de que la prevención y la salud se logre en el ámbito laboral pero también de que se incorpore de forma natural en el día a día de nuestra sociedad y se aplique en todos los ámbitos de la vida.

Dada su naturaleza transversal, en la medida en que se logre la implantación de este objetivo podrán hacerse extensivos los beneficios que de él deriven a nuestro entorno, consiguiendo un efecto multiplicador en otras áreas.

Finalmente, dada la amplitud del concepto de cultura preventiva, es preciso identificar a través de las medidas dirigidas a su implantación aquellos colectivos que se consideren prioritarios, para así acomodar los medios disponibles en esa dirección.

Por lo que respecta a nuestra Comunidad, los pasos a seguir en la implantación de una cultura preventiva serían los siguientes:

A. Avanzar en el estudio, información y difusión desde edades tempranas.

B. Sensibilizar y concienciar en materia de prevención y difusión al objeto de conseguir una autentica cultura preventiva

C. La formación como instrumento de mejora.

2.2.3.- Objetivo 3: Mejora continua de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. La Prevención del riesgo laboral como distintivo de excelencia y calidad

La búsqueda de la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo va encaminada al logro de un sistema dinámico de prevención de riesgos, en el que se avanza de forma constante mediante el establecimiento de objetivos de mejora.

A través de la mejora continua se implica a las partes intervinientes en la consecución de los objetivos marcados, que serán objeto de constante revisión y retroalimentación.

Sobre este particular, la Estrategia española 2015-2020, fija como uno de sus objetivos generales "favorecer la mejora continua de las condiciones de trabajo respecto de todos los trabajadores por igual, con especial atención a la prevención de las enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo".

Por lo que respecta a la normativa de referencia, el art. 14.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales determina que "el empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes". Las implicaciones que derivan de esta acción permanente dentro del área preventiva son recogidas en el Reglamento de los Servicios de Prevención, cuyo art. 2.1 indica que la actuación en este sentido "supone la implantación de un plan de prevención de riesgos que incluya la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo dicha acción".

La mejora continua como concepto se halla directamente imbricada en las organizaciones modernas con la aplicación en su seno de buenas prácticas y, por ende, con la calidad, pudiendo constituirse en opinión de algunos tratadistas (E. Castejón, Centro Nacional de Condiciones de Trabajo) en las dos caras de una misma moneda. La mejora continua (benchmarking) comenzó a utilizarse a partir de los años sesenta por empresas multinacionales (IBM, Xerox) con el fin de ahorrar costes y mejorar la calidad.

En un proceso análogo al que se da en el ámbito de la siniestralidad, a la calidad se llega a través de la mejora continua y permanente de todos los aspectos del proceso productivo y a través de ella se busca evitar resultados no deseados (productos defectuosos).

La mejora continua en la siniestralidad puede, en suma, considerarse como un elemento definitorio más de la calidad dentro de cada organización, pero dado el bien a proteger (la salud del trabajador) va más allá de esta y la trasciende, repercutiendo en la sociedad de la que forma parte. El enfoque de la calidad es eminentemente empresarial mientras que, por el contrario, el sistema preventivo se desenvuelve en un marco tripartito conformado por empresario, trabajadores y el control de la Autoridad Laboral.

Además, las políticas preventivas no pueden abstraerse de las políticas de empleo. Las condiciones de trabajo y de empleo, marcan las condiciones de exposición al riesgo, por lo que es preciso intensificar la coordinación entre las políticas de empleo y las políticas de salud.

A. Promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en sectores, actividades, colectivos y empresas de más riesgo.

B. La Prevención del riesgo laboral como distintivo de excelencia y calidad.

C.- Asesoramiento y negociación colectiva de los agentes sociales y económicos.

2.2.4.- Objetivo 4: Eficacia y eficiencia en la Prevención

El colofón necesario que garantiza el éxito en la aplicación de cualquier estrategia o política preventiva es la implementación de medidas que mejoren su eficacia y consigan un nivel de eficiencia adecuado, acorde con los medios disponibles.

Al aplicar el principio de eficacia se pretende lograr los objetivos que se marcan en la Estrategia de prevención con un índice de calidad adecuado

Complementando al principio anterior, con el de eficiencia se tiende a optimizar el uso de los recursos materiales y humanos para la consecución de los objetivos marcados, así como a mejorar la calidad de los servicios, intentando alcanzar un mayor desempeño a un coste menor.

En ambos casos, la información referida a la aplicación de estos principios viene dada a través de los mecanismos de control y seguimiento que se establezcan en la Estrategia preventiva, que de esta manera retroalimentan información sobre las medidas aplicadas, permitiendo ajustarlas para un mejor cumplimiento de sus objetivos y mejorar el sistema de prevención en su conjunto.

La Estrategia española 2015 – 2020 hace dos menciones principales a la aplicación de criterios de eficacia. En una de ellas pone especial énfasis en seguimiento continuo y la evaluación a través de los Planes de Acción como forma de obtener una realimentación de información sobre la idoneidad y eficacia de las medidas llevadas a cabo, así como de las líneas de actuación acordadas para la consecución de los objetivos generales de la Estrategia. Por otra parte, siguiendo un criterio coincidente con el recogido en la anterior Estrategia 2007-2012, juzga necesario promover el análisis e intercambio de la información derivada de las funciones de asesoramiento, vigilancia y control de las distintas Administraciones Públicas para mejorar la eficacia de sus actuaciones.

Respecto a la Estrategia europea, fija como uno de sus retos principales implantar en microempresas y pequeñas empresas "medidas efectivas y eficaces para la prevención del riesgo" y como uno de sus objetivos estratégicos clave mejorar el cumplimiento de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo por los Estados *miembros*, para lo cual considera clave la eficacia en la actuación inspectora.

La eficiencia protagoniza, igualmente, el objetivo 1 de la Estrategia española 2015-2020, referido a la mejora de la eficiencia de las Instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales

A. La Administración debe garantizar el cumplimiento efectivo y eficaz en la aplicación de la normativa de seguridad y salud laboral.

B. Mejora de la relación de la Administración con el ciudadano.

2.2.5.- Objetivo 5: Gestión del envejecimiento de la mano de obra, los nuevos riesgos emergentes y la prevención de enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo

A. Gestión del envejecimiento de la mano de obra, los nuevos riesgos emergentes.

B. La prevención de enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo.

3.- MEDIDAS

3.1.- MEDIDAS OBJETIVO 1: Siniestralidad 0/Máxima coordinación

La vigente Estrategia Española de prevención de riesgos laborales propone como una de sus líneas de actuación crear e impulsar mecanismos de coordinación entre las instituciones competentes en materia preventiva, tanto en el ámbito laboral, como en el sanitario, educativo y de industria.

A través del presente objetivo se fortalece la coordinación en todas las actuaciones que se realicen en este objetivo por parte de los firmantes del Acuerdo de Prevención de Riesgos Laborales.

Sobre este particular, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de Riesgos Laborales establece en su artículo 11, la necesidad de coordinación de actuaciones con las administraciones competentes en materia laboral, sanitaria y de industria para una más eficaz protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Esta coordinación, se debe hacerse extensiva a otros ámbitos como el de energía y minas, el de fomento y medio ambiente, agrario, etc. En este sentido, procede adoptar convenios y acuerdos de colaboración con las instituciones competentes, ya sea en el ámbito regional o nacional.

Las **medidas** que se proponen son:

Máxima Coordinación y Colaboración

1. Mejorar y potenciar la Coordinación, colaboración y cooperación por parte de los firmantes de este V Acuerdo de Prevención de Riesgos Laborales, para llevar a cabo las medidas previstas en dicho Acuerdo.

2. Potenciar el Consejo Regional de Seguridad y Salud, como órgano de participación de los agentes sociales y económicos en las políticas preventivas de la Comunidad Autónoma.

3. Realizar una reunión extraordinaria anual del Consejo Regional de Seguridad y Salud, en la que participen representantes de otras instituciones y organismos con competencias en prevención de riesgos laborales, mejorando la participación y coordinación de todos con el fin de desarrollar una política preventiva pública integral y coordinada.

Coordinación y Colaboración con otras Consejerías

4. Con la Consejería de Educación a través de una doble vertiente, por un lado para seguir introduciendo la cultura preventiva en todos los niveles educativos: educación infantil, primaria, secundaria, formación profesional y universitaria, y por otro través de la formación en materia de seguridad y salud laboral destinada a los profesores.

5. La siniestralidad en el sector agrario y forestal sigue siendo importante, y por ello es necesario realizar acciones conjuntas con las Consejerías de Fomento y Medio Ambiente, y la de Agricultura y Ganadería para el desarrollo de actividades de sensibilización, información y control sobre la seguridad y salud de los trabajadores.

6. El artículo 10 de la Ley de Prevención señala como se desarrollan las actuaciones de la Administraciones públicas competentes en materia sanitaria en base a la Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública, por ello la coordinación y colaboración de la Consejería de Sanidad y la Consejería de Empleo será un eje prioritario para la mejora de la salud de los trabajadores.

7. Con el servicio de emergencias 112, con el objetivo de garantizar de forma inmediata la presencia de técnicos de las Unidades de Seguridad y Salud Laboral en el lugar del accidente de trabajo, siempre que sea preciso.

8. Con la Consejería de Economía y Hacienda, ya que tiene asignadas las funciones adscritas a la Autoridad Minera e Industrial.

9. Con el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, con el fin de facilitar la formación en materia preventiva, incluyendo la obtención del certificado de nivel básico, a los trabajadores y alumnos de los Programas mixtos de formación y empleo y Centros de formación ocupacional.

Coordinación y Colaboración con la Administración del Estado

10. En el marco de colaboración con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales realizará, previo informe por parte del Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral, las acciones que se incluyan dentro de los planes y/o programas de acción para la ejecución de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020.

11. Se negociará un nuevo Acuerdo con objeto de acomodar a la nueva Ley 23/2015 (anterior Acuerdo bilateral suscrito el 14 de junio de 2001) entre la Administración de Castilla y León y la Administración General de Estado, para el desarrollo efectivo de los principios de recíproca colaboración y cooperación para la consecución de los fines públicos asignados a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Se potenciará la figura de la Autoridad Autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En el mismo se contempla la Comisión Territorial de la ITSS en Castilla y León (Modificado por la Ley 23/2015.- Adecuar la Comisión al nuevo Acuerdo) como órgano colegiado de colaboración mutua de las Administraciones del Estado y de la Comunidad en materias que afectan a la Inspección. En concreto en esta Comisión se acordarán los siguientes extremos:

- En materia de prevención de riesgos laborales, dentro del Programa Territorial de Objetivos de la ITSS, la autoridad laboral de la Comunidad trasladará aquellas propuestas que a su vez se hubieran acordado en el seno de la Comisión de seguimiento de las actuaciones de la ITSS en Castilla y León del Consejo regional de Trabajo.

- Se definirán los supuestos en que la ITSS haya de disponer de la colaboración técnica y pericial de los servicios técnicos de las Unidades de Seguridad y Salud Laboral.

- Se determinarán las acciones de perfeccionamiento y especialización de conocimientos profesionales de los Inspectores y Subinspectores con destino en Castilla y León.

12. Se habilitará, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de suficientes medios materiales y humanos que permitan desarrollar las acciones derivadas del V Acuerdo para la PRL en Castilla y León 2016-2020.

En este sentido en la reunión de la COMISIÓN TERRITORIAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CASTILLA Y LEÓN, celebrada el 13 de octubre de 2015, se dio traslado a los representantes del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, la solicitud de CCOO, UGT y de la Administración Autonómica de la necesidad de aumentar la dotación de recursos humanos para Castilla y León y el compromiso de dotar de una aportación económica por parte de la Administración Autonómica, para cubrir aquellos gastos de competencia regional en apoyo a modernizar los equipos técnicos/similares a disposición de los inspectores y subinspectores de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

13. Se promoverá la continuidad al Acuerdo bilateral suscrito el 18 de junio de 2008 con el Ministerio Fiscal.

Coordinación y Colaboración con otras Entidades o Instituciones

14. Se firmarán acuerdos de colaboración con entidades especializadas. Entre otras, con mutuas, servicios de prevención y sociedades de prevención, así como sus respectivas asociaciones.

15. En base a lo previsto en el convenio específico de colaboración entre la Consejería de Empleo y la Fundación Laboral de la Construcción, los técnicos de prevención de riesgos laborales de las Unidades de Seguridad y Salud Laboral y del ISSL, colaborarán en el desarrollo de programas formativos de categorías del sector de la construcción respecto a las cuales el propio convenio del sector no detalle formación específica.

16. La colaboración con la Universidades, es fundamental para lograr que se integre la prevención en los diferentes estudios, y el desarrollo de actividades de I+D+i. Para ello se suscribirán convenios de colaboración con las Universidades de la Comunidad Autónoma, así como con los centros de sus Parques Científicos.

17. Colaboración con otras Administraciones, Instituciones y Organismos al objeto de promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral.

3.2.- MEDIDAS OBJETIVO 2: Fomento Cultura Preventiva

Desde un punto de vista gramatical el de cultura es un concepto multívoco. Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua, puede referirse tanto a un cultivo, como a un conjunto de conocimientos o bien al conjunto de modos de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época, grupo social, etc.

Por lo que respecta al ámbito de la prevención de riesgos laborales, al referirnos a la cultura preventiva, estaremos contemplando diversas perspectivas de una misma realidad, cuyo denominador común tendría que ver con la percepción y asimilación como propios de valores relacionados con la seguridad y salud en un determinado ámbito, sea en un sentido amplio (sociedad) o más restringido (empresa u organización). Estamos ante un concepto amplio y complejo que, fuera de los criterios doctrinales, podemos abordar considerando el contenido de la normativa de referencia aplicable.

Dentro de nuestro derecho interno, a través de la publicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales se efectuó la transposición de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (Directiva Marco). Sin embargo, esta Ley no limitó su alcance en exclusiva al ámbito laboral, ya que de forma expresa intenta trascender al contexto educativo y social. En este sentido, la intención de la norma es clara según lo expuesto en el apartado 4 de su Preámbulo, donde afirma que "tratándose de una Ley que persigue ante todo la prevención, su articulación no puede descansar exclusivamente en la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores directamente relacionados con el hecho laboral. El propósito de fomentar una

auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos, involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos y de efectos quizás más transcendentes para el futuro de los perseguidos por la presente Ley".

Esta perspectiva será objeto de una posterior revisión al publicarse la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, por medio de la cual, una vez transcurridos varios años desde la entrada en vigor de la Ley de prevención de riesgos laborales, se busca fomentar una auténtica cultura de la prevención que asegure el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas y proscriba el cumplimiento meramente formal o documental de tales obligaciones.

En el ámbito internacional, cabe citar como referente en la materia el Convenio número 187 de la OIT, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, hecho en Ginebra el 31 de mayo de 2006 y ratificado por España mediante Instrumento publicado en el BOE del 04 de agosto de 2009. El referido Convenio hace hincapié en la importancia de promover de forma continua una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud, a la que define (art. 1.d) como "a una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención".

Dentro de la misma norma se caracteriza a la cultura nacional de la prevención como uno de los principios básicos en los que debe basar su política preventiva todo Estado miembro, incluyéndose también dentro del contenido de los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo que igualmente deberán elaborar.

Volviendo al contexto interno, la actual Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo 2015-2020, fija como Objetivo 2 potenciar las actuaciones de las Administraciones Públicas en materia de análisis, investigación, promoción, apoyo, asesoramiento técnico, vigilancia y control de la prevención de riesgos laborales, estableciendo en su apartado 2D (sensibilización) la asunción por las instituciones competentes en materia de seguridad y

salud como objetivos prioritarios del impulso y la consolidación de la cultura preventiva en la sociedad española.

Por lo que respecta a la presente Estrategia regional integrada, las actuaciones previstas se llevarán a cabo en tres ámbitos diferenciados:

A. Avanzar en el estudio, información y difusión desde edades tempranas.

Se fomentará la cultura preventiva **en el ámbito escolar** a través de las siguientes medidas:

18. Potenciar el Aula de prevención, difundiendo entre los centros educativos sus objetivos, y mejorando su contenido.

19. Desarrollar y mejorar el Portal escuela de prevención, incorporando las nuevas campañas que se vayan desarrollando y adaptarlo a los gustos actuales de sus usuarios.

20. Respecto al colectivo de alumnos de Formación Profesional se desarrollarán sesiones de información y sensibilización en los centros educativos y se colaborará con la Consejería de Educación en la elaboración de contenidos en determinados ciclos formativos.

21. Se convocarán los Premios escolares, buscando mecanismo para lograr una mayor y más eficaz difusión a los centros educativos.

22. Se colaborará con otras instituciones con experiencia en la difusión de la prevención entre los escolares, con el objetivo de hacer llegar los mensajes preventivos al mayor número de alumnos.

23. Se colaborará con empresas de la Comunidad para arbitrar la posibilidad de que el alumnado de primaria, ESO, Bachillerato y Formación Profesional, y de manera muy especial los que cursen ciclos de rama industrial y de prevención de riesgos laborales, realicen visitas a centros de trabajo para conocer in situ la actividad productiva y las formas de trabajo seguras.

24. Se potenciará la prevención de riesgos laborales en los centros, proponiendo acciones de sensibilización alrededor del 28 de abril, Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, tales como jornadas de concienciación preventiva, del diseño de material etc.

25. Favorecer la participación en las diferentes acciones formativas realizadas en el ámbito de este Acuerdo de Prevención de Riesgos Laborales tanto al personal docente de los centros educativos, como a los alumnos del ciclo de prevención de riesgos profesionales.

También es importante la sensibilización y concienciación en materia de seguridad y salud laboral de los universitarios, ya que se incorporaran al medio laboral, proponiendo medias como:

26. Realización de jornadas de sensibilización en las diferentes universidades, tanto públicas como privadas, en materia de prevención de riesgos laborales por parte de los firmanes del acuerdo de forma coordinada.

27. Realizar una campaña de promoción de la cultura preventiva entre estudiantes y titulares universitarios**.**

B. Sensibilizar y concienciar en materia de prevención y difusión al objeto de conseguir una autentica cultura preventiva

Se fomentará la cultura preventiva **en el conjunto de la sociedad castellanoleonesa** a través de las siguientes medidas:

28. El uso de las nuevas tecnologías para la difusión de las ideas es una realidad cada vez más extendida y palpable en toda la sociedad, sobre todo, entre los jóvenes. En base a ello se adoptarán una serie de medidas, partiendo del Portal de prevención actual como son:

28.1. Difundir la utilización de los medios telemáticos, portal trabajoyprevención, a través de los medios de comunicación tradicionales.

28.2. Potenciar los contenidos de información institucional, relacionados con la prevención de riesgos laborales, que puedan contribuir a inculcar la cultura preventiva.

28.3. Desarrollar aplicaciones web que faciliten el compartir información, la interoperabilidad y el diseño centrado en el usuario.

28.4. Mejorar, tanto estéticamente como en contenidos, el boletín de trabajo y prevención que de forma semanal se envía por correo electrónico.

29. Mantener el formato de monográficos de la revista electrónica "Prevención Castilla y León" una periodicidad semestral.

30. Se llevarán a cabo actuaciones diversas con el fin común de apoyar y difundir el día 28 de abril como Día Mundial de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como la Semana Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

31. Se dará continuidad a la labor de información, sensibilización y difusión de las USSL, a través fundamentalmente de jornadas, seminarios y cursos.

32. Al objeto de llegar no solo a trabajadores y empresarios, sino a la sociedad en su conjunto, se realizaran campañas de sensibilización y concienciación en materia preventiva, a través de los medios de comunicación tradicionales**.**

33. Realización de Encuentros en Prevención de Riesgos Laborales, que sirvan de punto de encuentro para difundir y compartir ideas en materia de seguridad y salud laboral.

34. Introducir campañas de concienciación encaminadas a reducir los accidentes no traumáticos que puedan tener como factor de riesgo los hábitos poco saludables.

C. La formación como instrumento de mejora.

Se fomentará la cultura preventiva **en sectores específicos** a través de las siguientes medidas:

35. Se potenciará la formación en aquellos sectores en los que resulta más elevado el índice de incidencia de siniestralidad laboral.

36. Del mismo modo se atenderá especialmente a aquellos riesgos que según los datos estadísticos resultan más significativos como agentes causantes de un importante número de accidentes de trabajo o de accidentes graves y/o mortales.

37. Con el fin de formar a las personas trabajadoras del sector de la construcción en la formación inicial prevista en el convenio del sector, se realizará de forma anual cursos por parte de las USSL.

38. Se realizarán acciones formativas en los municipios, al objeto de informar sobre sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

39. Se potenciara la difusión de las diferentes acciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales, realizadas a través de los medios que se dispongan por parte de los firmantes del presente Acuerdo.

3.3.- MEDIDAS OBJETIVO 3: Mejora Continua de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. La Prevención del riesgo laboral como distintivo de excelencia y calidad

Promulgada la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), la normativa subsiguiente y las sucesivas Estrategias en materia preventiva, han coincidido en definir a la mejora de las condiciones de seguridad y salud como un proceso continuo. Por lo que respecta a la presente estrategia, este objetivo es abordado desde una doble perspectiva: procurando integrar la prevención en la empresa y centrando la actuación de los órganos administrativos con competencia en la materia en aquellos ámbitos que se consideren prioritarios. En ambos casos, se busca instituir unas medidas que permitan obtener un resultado óptimo en relación coste-resultado, sea a través de la integración o definiendo con criterio adecuado el ámbito de estudio o actuación sobre el terreno.

Aún siendo positiva la aportación de la LPRL, sin embargo la experiencia de los primeros años de su aplicación apuntaba carencias y revelaba hasta que punto era común en el ámbito empresarial entender la prevención más desde una perspectiva de forma que de fondo, vaciándola de contenido y de toda intención decidida de imbricarla dentro de la organización. Esta circunstancia quedó reflejada en el "Informe sobre riesgos laborales: la seguridad y la salud en el trabajo en España", elaborado en el año 2001 bajo la supervisión de D. Federico Durán, Presidente del Consejo Económico y Social, en el que se señala que "la impresión general de que la promulgación de la LPRL, en sí misma, supuso un avance claro en nuestro ordenamiento jurídico, respecto de regulaciones precedentes, no es óbice para constatar hoy un alto grado de ineficacia e inaplicación práctica de la normativa preventiva... Este proceso, que ha afectado a elementos clave del modelo preventivo..., ha llevado a un generalizado incumplimiento de la misma o a un cumplimiento puramente formal". Si a ello

se une un contexto de elevada siniestralidad, muy por encima de la media europea de aquel entonces [1], quedaba clara la necesidad de reconducir el camino abierto a través de la LPRL. Esta tarea fue acometida a través de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

La Ley 54/2003, modifica varios preceptos de la LPRL y añade otros nuevos en aras a la consecución de los cuatro objetivos fundamentales que recoge en su preámbulo:

1. Combatir de manera activa la siniestralidad laboral.
2. Fomentar una auténtica cultura de la prevención de los riesgos en el trabajo, que asegure el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas y proscriba el cumplimiento meramente formal o documental de tales obligaciones.
3. Reforzar la necesidad de integrar la prevención de los riesgos laborales en los sistemas de gestión de la empresa.
4. Mejorar el control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, mediante la adecuación de la norma sancionadora a la norma sustantiva y el reforzamiento de la función de vigilancia y control, en el marco de las comisiones territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En la nueva redacción dada por la Ley 54/2003, el artículo 16 LPRL, refiriéndose a las actividades preventivas, indica que "...deberán integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente. Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan". Esta exigencia ya venía reflejada, con mayor claridad si cabe, en el art. 1.1 del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, el cual

[1] En el período 1994-1996, dentro del grupo de países con notificación separada de accidentes de trabajo, el índice de incidencia español era de 64,8 por 1000, frente a una media de 43,4 por 1000

establece que la prevención de riesgos laborales "deberá integrarse en el conjunto de actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones que este se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma. La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten".

Sobre este particular, la vigente Estrategia española de Seguridad y Salud 2015-2020 enfatiza que es la "integración de la prevención dentro de la estructura jerárquica de la empresa la que lleva, en gran medida, a una gestión preventiva excelente, con la que se alcance una reducción de los índices de siniestralidad laboral y una mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Para lograrlo es imprescindible contar con la colaboración de empresarios y trabajadores".

En una primera aproximación, la integración de la actividad preventiva en la empresa ha ido pareja con la implantación de sistemas de calidad, los cuales vienen caracterizados por la exigencia de la aplicación de criterios de mejora continua. Así se refleja en el art. 14.2 LPRL, en virtud del cual "el empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención... ". En términos equivalentes la Estrategia española de Seguridad y Salud 2015-2020, fija como uno de sus objetivos generales "favorecer la mejora continua de las condiciones de trabajo respecto de todos los trabajadores por igual, con especial atención a la prevención de las enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo".

Sin embargo, la realidad actual de las empresas es compleja y la tendencia pide que la integración de la prevención tenga una perspectiva aún más completa, aplicándose de forma conjunta normas ISO referidas a calidad, medio ambiente y prevención, dadas las interrelaciones existentes entre estos factores y la sinergia mutua que entre ellos se da. En la actualidad las certificaciones de referencia serían la ISO 9000, en materia de calidad, la ISO 14000, en medio ambiente, y la OHSAS 18001 en lo que se refiere a seguridad y salud ocupacional.

Esta última ha sido pensada para ser compatible con los estándares de gestión de las normas ISO referidas a calidad y medio ambiente, con las que comparte criterios comunes, facilitando así la integración de los sistemas de gestión. Por otra parte, una de las características principales de la OHSAS 18001 es su flexibilidad, al priorizar cumplir con las exigencias contempladas dentro del marco legal vigente de cada país, lo que facilita su adaptación a cada contexto. A través de la aplicación de esta norma se pretende:

- Reducir el personal accidentado mediante la prevención y control de riesgos en el lugar de trabajo.
- Reducir el riesgo de accidentes graves.
- Asegurar una fuerza de trabajo calificada y con motivación.
- Reducir las pérdidas materiales por causa de los accidentes e interrupciones de producción no deseadas.
- Posibilitar la integración de un sistema de gestión que incluye calidad, ambiente, salud y seguridad.

A pesar de sus cualidades, a fecha de hoy Organización Internacional de Normalización (ISO) ha iniciado el desarrollo de una norma ISO para sustituir a la OHSAS 18001, estando previsto un calendario que finalizará en septiembre-octubre de 2016 con la publicación de la nueva norma: la ISO 45001 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Deberá ser objetivo de la presente Estrategia facilitar la certificación de sistemas de seguridad y su integración en el período de transición que se iniciará durante su vigencia.

Vista la necesidad de una mejora continua y de una adecuada integración, conviene además tener presente que la puesta en marcha de una adecuada política preventiva trasciende la simple actuación en el ámbito normativo, exigiendo además un estudio adecuado y la investigación de esta materia, de forma que se facilite la implantación de medidas que consigan los objetivos que se marquen, una vez adquirido un conocimiento adecuado de los factores que inciden en la siniestralidad así como del contexto sociolaboral y productivo. Partiendo de esta premisa, los avances que se logren de cara a una adecuada protección de la salud de los trabajadores dependerán en buena medida de la idoneidad de los estudios previos que puedan llevarse a cabo.

Si con anterioridad se mencionaba la tendencia actual a la integración de la seguridad y salud dentro de la estructura de empresa, es preciso subrayar que ello ha de hacerse de manera global, de forma que se abarque no solo los factores de riesgo más evidentes, sino también aquellos otros que lo son menos, cual es el caso de los riesgos psicosociales.

En este punto el protagonismo es del Centro de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León, a quien corresponderá el análisis e investigación de las condiciones de trabajo y riesgos laborales, así como el tratamiento y explotación de los datos obtenidos.

Al ser ésta una materia amplia y los recursos de la Administración limitados, la presente estrategia pretende igualmente identificar y definir aquellos ámbitos que se consideren de actuación prioritaria, con el fin de optimizar los resultados. A la hora de marcar prioridades, se hará, por un lado, en la materia a estudiar y, por otro, en el campo de actuación de las campañas y planes que se pongan en marcha. Corresponderá a las Unidades de Seguridad y Salud Laboral su puesta en marcha, siendo igualmente importante la labor informativa y de asesoramiento sobre el terreno que habrán de llevar a cabo, con el fin de cumplir los objetivos marcados y lograr atender a aquellos ámbitos de actuación preferente que se hayan previsto. En este punto será igualmente valiosa la colaboración con los agentes sociales así como con otros actores de la Administración regional o estatal.

Las partes firmantes convienen en la necesidad de aumentar la dotación de recursos humanos que la Administración Autonómica destina a promover y vigilar la seguridad y salud laboral. Por ello convienen en la necesidad de realizar los esfuerzos necesarios para la dotación de los medios humanos suficientes en la Unidades de Seguridad y Salud Laboral y el Centro de Seguridad y Salud Laboral.

Como colofón y por lo que respecta a la presente Estrategia regional integrada, el cumplimiento de los objetivos previstos se concretará en la aplicación de las siguientes medidas:

A. Promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en sectores, actividades, colectivos y empresas de más riesgo.

A.1 Investigación, estudios y concienciación sobre prevención de riesgos laborales.

40. El Centro de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León se desarrollará con el objetivo último de configurarse como el órgano científico-técnico de referencia en la Comunidad Autónoma, para lo cual realizará trabajos tales como:

40.1. Estudios de la situación de las condiciones de trabajo, y propuestas para la mejora de las mismas, en sectores con mayor número de personas trabajando, cuando del conocimiento de los datos de siniestralidad se concluya necesaria su realización. Estos estudios se difundirán a la sociedad por parte de los firmantes del acuerdo.

40.2. Avance en el tratamiento estadístico de la información sobre siniestralidad laboral, que facilite su comparación con las estadísticas de otras regiones. Entre las variables a utilizar en la elaboración de estadísticas, se encontrará en todo caso la de género.

40.3. Elaboración de un informe anual sobre la siniestralidad laboral del cual se dará traslado al Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León.

40.4. Realización de un estudio de aquellos sectores en los que exista una mayor incidencia de enfermedades profesionales.

41. Se realizará la III Encuesta de Condiciones de Trabajo de Castilla y León, así como su posterior explotación estadística.

42. Se apoyara la creación de grupos de investigación universitarios con dedicación estable, a temas relacionados con la prevención de riesgos laborales.

43. Se trabajará en colaboración con los Servicios de Prevención Ajenos, en la realización de propuestas sobre la aplicación práctica de medidas preventivas en los centros de trabajo.

44. Se realizaran acciones de concienciación y sensibilización en materia de prevención de riesgos laborales junto con las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y al objeto de optimizar los recursos, se realizarán de forma conjunta actividades al objeto de difundir los resultados obtenidos.

45. Se convocarán becas destinadas a la realización de estudios monográficos sobre seguridad y salud laboral para personas licenciadas y/o diplomadas universitarias y/o graduadas (grado Bolonia) de la Comunidad de Castilla y León con el título de Técnico

Superior en Prevención de Riesgos Laborales o asimilados, así como para licenciados y/o diplomados en Medicina del Trabajo o en Enfermería del Trabajo y para los Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Profesionales de Grado Superior de Formación Profesional, para la investigación y el estudio, así como el diseño y desarrollo, de nuevas formas de protección y promoción de la seguridad y la salud en el trabajo.

46. Se fomentará la investigación y el estudio de las condiciones de trabajo en relación a las consecuencias y las propiedades toxicológicas de los agentes químicos cancerígenos o mutágenos.

A.2 Asesoramiento en materia de seguridad y salud laboral.

47. Se dará continuidad a la campaña de las USSL dirigida a sectores específicos y/o empresas de elevada siniestralidad, cuyo objetivo seguirá siendo el de reducir el número y la gravedad de los accidentes de trabajo en las empresas de Castilla y León que presenten índices de siniestralidad más elevados y ordenar o reorientar, en su caso, la gestión preventiva en la empresa.

48. Se dará continuidad a las campañas desarrolladas por las USSL en el sector forestal, en colaboración con la Consejería de Fomento y Medio Ambiente.

49. Dado que el sector de la construcción sigue teniendo unos altos índices de siniestralidad, las USSL realizaran campañas sobre el sector de la construcción.

50. Diseñar y ejecutar una campaña de visitas a obradores de panaderías y pastelería para la evaluación de maquinaria.

51. Fomentar que las operaciones de instalación, mantenimiento y reparación de los equipos de trabajo se realicen de forma adecuada.

52. Se mantendrá el asesoramiento, fundamentalmente a través del portal "trabajo y prevención" y de la contestación a consultas que se realizan por correo electrónico. Del mismo modo se difundirá la existencia de tal asesoramiento a través de las organizaciones de autónomos.

53. Se elabora por el Centro de Seguridad y Salud Laboral un catálogo de buenas prácticas con el fin de prevenir los riesgos psicosociales en la empresa.

54. Dado que en el sector agrario la mayoría de los trabajadores son autónomos y que presentan unos riesgos muy específicos y en general de carácter grave, se propone la realización de un Plan en el Sector Agrario en el que se desarrollarán entre otras las siguientes acciones, junto con las Organizaciones Profesionales Agrarias

54.1. Jornadas y charlas de sensibilización e intercambio de experiencias.

54.2. Asesoramiento a los agricultores y ganaderos mediante visitas in situ, tanto por los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, los Técnicos de las USSL y los técnicos de los Agentes económicos y sociales.

54.3. Continuidad con los encuentros del sector agrario realizados en el IV Acuerdo de Prevención de Riesgos Laborales.

54.4. Campaña de Mejora de las condiciones de trabajo en el sector agrario.

54.5. Fomento de actividades formativas específicas en el sector agrario.

B. La Prevención del riesgo laboral como distintivo de excelencia y calidad

55. Se dará continuidad a las líneas de subvenciones acordadas en el seno del Consejo de Seguridad y Salud Laboral que igualmente redunden en un incremento de la competitividad de las empresas y en un incremento de la seguridad y de la salud de sus propios trabajadores:

55.1. Subvenciones para la adquisición, adaptación o renovación de máquinas, equipos de seguridad e instalaciones industriales, al objeto de mejorar las condiciones de trabajo y apoyar la modernización de la maquinaria.

55.2. Subvenciones para la certificación de sistemas de gestión de la seguridad y salud laboral.

55.3. Subvenciones para la incorporación de medidas dentro de los planes de movilidad de las empresas.

56. Se continuará a través del portal *"trabajoyprevención"* de la Junta de Castilla y León con el formulario en el que, garantizando el anonimato y confidencialidad, sus titulares o, en su

caso, los responsables en materia de prevención en cada una de ellas, pongan de manifiesto las principales dificultades que en el día a día se encuentran para conseguir la integración de la prevención de riesgos laborales.

57. Con el doble objetivo de homogeneizar y optimizar las actuaciones de los técnicos de prevención de riesgos laborales se potenciarán los grupos de trabajo específicos formados por técnicos de las Unidades de Seguridad y Salud Laboral, al objeto de que las conclusiones que se extraigan de los mismos sean una herramienta de consulta útil para el trabajo diario de asesoramiento de los técnicos de prevención. Asimismo con el objetivo de que tales conclusiones y su metodología puedan ser conocidas por personas ajenas a la Junta de Castilla y León se dará publicidad de aquéllas a través del portal "*trabajoyprevención*".

58. Al objeto de continuar implicando a la Sociedad en materia de seguridad y salud laboral se seguirán alojando en el portal *"trabajoyprevención"*, aquellas buenas prácticas en las diferentes actividades realizadas, que se remitan por las empresas.

59. Apoyar y difundir la sensibilización en las empresas con medidas de reconocimiento a la labor realizada en seguridad y salud laboral, a través por ejemplo de los premios de prevención de riesgos laborales, especialmente a pequeñas y medianas empresas.

60. Promover una campaña de adhesión a la RED DE EMPRESAS SALUDABLES (ENWHP), como forma de reconocimiento al trabajo de estas empresas en el ámbito de la mejora de la salud y bienestar de sus trabajadores, especialmente dirigido a las PYMES de Castilla y León.

C.- Asesoramiento y negociación colectiva de los agentes sociales y económicos

61. Fortalecer el programa de visitas, en su vertiente de asesoramiento técnico, desarrollado por los agentes sociales y económicos de la Región en los términos que resulte compatible con las campañas de asesoramiento que finalmente contemple este Acuerdo.

Asimismo se desarrollaran conjuntamente por los agentes económicos y sociales, en colaboración y cooperación con la Consejería de Fomento y Medio Ambiente, el plan de asesoramiento, formación y seguimiento de la prevención de riesgos laborales en el sector forestal con dos objetivos fundamentales: uno, mejorar las condiciones laborales en materia

de seguridad y salud laboral y el otro, contribuir en la medida de lo posible con su asesoramiento a disminuir la siniestralidad laboral en el Sector Forestal de Castilla y León.

62. Dada la siniestralidad en el sector de la construcción se continuara con la labores de asesoramiento realizado por la Fundación Laboral d la Construcción en Castilla y León y por loa agentes sociales y económicos.

63. Desarrollar programas sectoriales que favorezcan una mayor implicación de los empresarios, los trabajadores y sus representantes en la actividad preventiva, mediante acuerdos específicos de las partes en la Negociación Colectiva sectorial provincial, dirigidos a las PYMES.

64. Potenciar la negociación colectiva para alcanzar acuerdos que promuevan la integración de la prevención de riesgos laborales en las empresas y la implicación de los trabajadores y empresarios en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas. Para ello se promoverá la incorporación en los acuerdos de negociación colectiva correspondientes (a través de su Comisión de Seguimiento) de criterios y orientaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

3.4.- MEDIDAS OBJETIVO 4: Eficacia y eficiencia en la Prevención

La vigente Constitución establece en su art. 40.2 la obligación de los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo, y en él lleva implícita la necesidad de atender este mandato mediante una norma que recoja tanto el designio constitucional como una adecuada transposición de las sucesivas Directivas comunitarias en la materia que se han ido sucediendo a partir de la publicación de la 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio, relativa a la aplicación de medidas para primer la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores. El instrumento a través del que se intenta suplir esta necesidad es la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL), con la que se da pie a un enfoque más actual en esta materia, acorde con las nuevas realidades sociales, empresariales y económicas. Desde su publicación, la LPRL ha ido sufriendo varias reformas

y desarrollos que han permitido ajustarse a los cambios sufridos en materia de relaciones laborales y mejorar su eficacia, siendo su influencia decisiva en cuanto ha posibilitado un descenso claro en la siniestralidad, que pasa de tener un índice de incidencia en el ámbito nacional de 6.060 accidentes por cada 100.000 trabajadores, a un mínimo de 2.948 en 2012, en datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Durante este período, los agentes sociales han ido adquiriendo una conciencia clara de los beneficios que supone la aplicación de criterios preventivos, superando las inercias y dificultades iniciales, y, por otra parte, se ha producido un incremento en el número de empresas y organizaciones que aplican sistemas de gestión preventiva certificados en base a la OHSAS 18001:2007. Esta nueva perspectiva ha llegado a trascender tanto a las Administraciones públicas, implicadas en la implementación de estrategias preventivas, como al conjunto de la sociedad, que paulatinamente ha comenzado a hacer suyos los valores preventivos, en la medida en que se ha universalizado su aplicación a los trabajadores.

Sin embargo, al cumplirse en fechas recientes el vigésimo aniversario de la LPRL, las estadísticas no se muestran tan favorables, al recoger un ligero incremento de la siniestralidad a partir del año 2013, lo cual lleva a considerar la conveniencia de afrontar esta tendencia en la presente Estrategia.

La tendencia es preocupante, según datos recogidos por el Observatorio estatal de condiciones de trabajo en su avance de siniestralidad laboral de julio 2014-junio 2015, si bien el índice de incidencia de Castilla y León (2.979,3) está ligeramente por debajo de la media nacional (3.055,5), se ha producido en este período un incremento del 3,3% y una variación porcentual en el número de accidentes totales del 5,6%, frente a un total nacional del 4,0%.

Es preciso, en suma, una actuación más decidida en el ámbito empresarial, a través de campañas que permitan incidir donde se aprecien mayores carencias, mejorando el asesoramiento para el cumplimiento de la normativa preventiva y haciendo uso de las nuevas tecnologías para llegar mejor a los destinatarios potenciales, cual es el caso del Portal "trabajoyprevención".

En este punto, es fundamental la labor que habrán de desempeñar las Unidades de Seguridad y Salud laboral adscritas a las Oficinas Territoriales de Trabajo, a las que por Orden de 21 de noviembre de 1996, de las Consejerías de Presidencia y Administración

Territorial y de Industria, les correspondería (art. 4.a) el asesoramiento, dictamen e investigación de la siniestralidad laboral y la realización de mapas provinciales de riesgo, labor que deberá ser desempeñada en consonancia con los Agentes Sociales y Económicos e Inspección de Trabajo y Seguridad social.

Otro aspecto a considerar, en el presente objetivo sería la mejora de la relación entre Administración y ciudadano. Sobre este particular sería forzoso mencionar la reciente publicación de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las Administraciones públicas, que promete constituirse en un nuevo paradigma en lo que respecta a la relación con los administrativos.

La Ley 39/2015, fija en su art. 14 como regla general la obligatoriedad de la relación mediante medios electrónicos para todas las personas jurídicas, con independencia de su tamaño y reservan la facultad de optar entre medios electrónicos y comunicación escrita a las personas físicas pero con una salvedad: que una norma reglamentaria no haya determinado lo contrario. Partiendo de esta premisa, y en la medida en que la presente Estrategia deberá ser puesta en práctica por la Administración Autonómica, deberá prever esta contingencia y abrirse a estos nuevos medios, no sólo por exigencia legal, sino también en la medida en que puedan facilitar al ciudadano sus trámites y redundar en un mejor cumplimiento de los fines que se persiguen, facilitando el cumplimiento del conjunto de los objetivos.

Por lo que respecta al presente objetivo en particular, se procurará su cumplimiento mediante la aplicación de las siguientes medidas:

A. La Administración debe garantizar el cumplimiento efectivo y eficaz en la aplicación de la normativa de seguridad y salud laboral.

65. Creación de un grupo estratégico de referentes en materia de prevención de riesgos laborales dentro de las Unidades de Seguridad y Salud Laboral, al objeto de implementar la asistencia y cooperación técnica, para el mejor cumplimiento de la normativa de seguridad y salud laboral y el desarrollo de programas específicos dirigidos a lograr una mayor eficacia en su control.

Así mismo, se promoverá la realización de campañas específicas provinciales o autonómicas, con refuerzo de personal técnico de otras USSL, cuando se detecte un posible incremento de

accidentabilidad, la posible aparición de enfermedades profesionales, y /o en su caso, los nuevos riesgos emergentes.

66. Al objeto de realizar las funciones de la Autoridad Laboral de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, es fundamental la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ya que va a ser encargado de iniciar dicho control, apoyados por los técnicos de prevención de las Unidades de Seguridad y Salud Laboral.

Estas funciones en materia de prevención de riesgos laborales se articularan, según establece el artículo 34.2 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Comisión Operativa Autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Esta Comisión Operativa Autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se ocupará, al menos, de las siguientes cuestiones:

66.1. El análisis de las situaciones de incumplimiento más frecuente o generalizado de las normas sociales en el territorio de la Comunidad Autónoma, así como la actividad desarrollada en este ámbito por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

66.2. El establecimiento de los mecanismos de información y apoyo técnico que sean necesarios para el adecuado ejercicio de la función inspectora en el territorio de la Comunidad Autónoma.

66.3. La integración de los planes y programas de actuación de cada una de las Administraciones, de acuerdo con las prioridades establecidas y la aprobación del programa territorial de objetivos.

66.4. La información, el control y el seguimiento de la aplicación de los programas territoriales y de los programas generales del Sistema, así como el traslado de los informes oportunos al Consejo Rector del Organismo Estatal.

66.5. El análisis del número, distribución, especialización y demás características de los efectivos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social radicados en el territorio de la

Comunidad Autónoma y el traslado de las conclusiones o propuestas que correspondan al Consejo Rector del Organismo Estatal.

66.6. Los procedimientos para la mejor distribución de actuaciones entre los efectivos de Inspección con vistas a lograr el equilibrio entre el principio de especialización funcional y el de unidad de función y de actuación inspectora.

Por ello, dentro de esta Comisión se propondrá actuaciones de forma anual, para que se desarrollen campañas de forma anual.

67. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 9.2 establece las funciones que pueden desarrollar los técnicos habilitados de asesoramiento, información y comprobación de las condiciones de seguridad y salud laboral, es por ello, que es dentro de la Comisión Operativa Autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se estudiara la forma de actuación de dichos técnicos.

68. Al margen de las visitas encuadradas en cada una de las campañas que anualmente se planifiquen, el resto de las visitas de las Unidades de Seguridad y Salud Laboral se dirigirán prioritariamente a aquellas empresas pertenecientes a sectores con una tasa de accidentalidad moderada, tomando como referencia el índice de incidencia del sector en la provincia correspondiente en el año inmediatamente anterior.

69. Así mismo, a través de las Unidades de Seguridad y Salud Laboral se realizará del control de las subvenciones que en materia de prevención de riesgos laborales, convoca la Consejería de Empleo

70. Verificación del cumplimiento de las condiciones para la asunción personal de la prevención por parte del empresario y de las exenciones de auditorías, con el objetivo principal de informar y asesorar al pequeño empresario.

71. Control de la actuación de los servicios de prevención ajeno, en relación a las evaluaciones de los equipos de trabajo comprobar que los Servicios de Prevención realizan las evaluaciones de riesgos de los equipos de trabajo, con especial referencia a las actuaciones que con él se realizan (limpieza, manutención, mantenimiento…).

72. Comprobar que las certificaciones de la maquinaria se corresponde con lo instalado, a través de las actuaciones programadas de las Unidades de Seguridad y Salud Laboral.

73. Se continuará con la campaña iniciada en el 2011 por parte de las USSL, para el control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en relación con la exposición a agentes químicos cancerígenos o mutágenos, promoviendo la eliminación y sustitución del uso de estos agentes en las empresas.

74. Campañas para mejorar la integración de la prevención en las pequeñas y medianas empresas, a través del control del plan de prevención de riesgos laborales.

75. Campaña en industrias agroalimentarias, al objeto de comprobar el documento de protección contra explosiones y su implantación.

76. Control de las comunicaciones de aperturas o reanudación de centros de trabajo.

77. 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, establecen en su artículo 6, 7 y 8 loa acuerdos de colaboración entre servicios de prevención ajeno, estipulando que dichos acuerdos serán comunicados a la autoridad laboral que los acreditó, en el plazo de los diez días siguientes a su efectividad.

Por ello, la Autoridad Sanitaria y la Autoridad Laboral realizaran un control de los acuerdos de colaboración que se realizan entre los servicios de prevención ajenos.

B. Mejora de la relación de la Administración con el ciudadano.

78. Se trabajará para que las convocatorias de subvenciones en materia de prevención de riesgos laborales sean fácilmente comprensibles. Asimismo se publicarán con tiempo suficiente y con visión de simplificación administrativa, con el objetivo de que todas las personas y entidades interesadas puedan presentar solicitudes.

79. Con este mismo objetivo, se dará la debida difusión e información de las convocatorias a través de los portales de la Junta de Castilla y León "*trabajoyprevención*" y "*tramitacastillayleon*", a través de los cuales además se podrá realizar la solicitud de forma telemática.

80. Se habilitarán los medios telemáticos necesarios para permitir la presentación de la solicitud, junto con la necesaria documentación, para inscribirse en el registro de técnicos de prevención de riesgos laborales de nivel intermedio y superior, así como la posterior comunicación entre la administración y la sociedad.

3.5.- MEDIDAS OBJETIVO 5: Gestión del envejecimiento de la mano de obra, los nuevos riesgos emergentes y la prevención de enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo

En materia de prevención de riesgos laborales, el marco actual económico y social de nuestro país y, por extensión, del resto de Europa, se caracteriza por su naturaleza cambiante y por el protagonismo que han ido adquiriendo en el mercado de trabajo algunos colectivos que, por sus características, demandan una atención preferente. En este nuevo contexto, se produce tanto una evolución en las tecnologías, centros de trabajo, condiciones laborales, procesos industriales y medios de producción, como en la propia composición del colectivo de trabajadores expuestos, lo cual determina que los poderes públicos deban afrontar la adopción de políticas laborales, administrativas y técnicas que permitan obtener una adecuada protección frente a los riesgos derivados de la prestación de servicios retribuida.

En ámbito europeo, la respuesta a estas circunstancias cambiantes ha venido dada a través del corpus legislativo construido a partir de la denominada Directiva marco 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, así como de las sucesivas estrategias comunitarias sobre seguridad y salud. De estas, la primera de ellas, la Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad 2002-2006, versa sobre cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo, y contempla la creación de un observatorio de riesgos (Observatorio europeo de riesgos) para anticipar los riesgos nuevos y emergentes. Con posterioridad, la Estrategia Comunitaria 2007-2012 subraya la necesidad de anticipar los riesgos y se encomienda al Observatorio europeo de riesgos la elaboración de un análisis de los retos específicos que plantea, en materia de salud y seguridad, una mayor integración de las mujeres, de los trabajadores emigrantes y de los trabajadores más jóvenes, pero también de los de más edad, en el mercado laboral.

Siguiendo la tendencia marcada por las anteriores, el vigente marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020, previamente a establecer los objetivos estratégicos clave, marca tres retos que considera comunes a toda la Unión:

1. Mejorar el historial de aplicación de los Estados miembros, en particular mediante el refuerzo de la capacidad de las microempresas y las pequeñas empresas para poner en marcha medidas efectivas y eficaces para la prevención del riesgo.

2. Mejorar la prevención de las enfermedades relacionadas con el trabajo combatiendo los riesgos existentes, nuevos y emergentes.

3. Combatir el cambio demográfico.

En nuestro país y con carácter previo a la determinación de los objetivos generales o específicos, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, hace un diagnóstico de la prevención de riesgos laborales en el ámbito del Estado y centra la atención en diversos aspectos (sectores y actividades con mayor riesgo, trastornos musculoesqueléticos, sustancias peligrosas, trabajadores vulnerables y colectivos específicos, factores organizativos y psicosociales, riesgos emergentes, etc.) definitorios de nuestro contexto actual, en buena medida también coincidentes con aquellos que se contemplan en la Estrategia Europea.

De estos aspectos, y desde una perspectiva equivalente a la contenida en los dos primeros retos de la Estrategia Europea, contempla como objetivos generales los siguientes:

a) Promover una mejor aplicación de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo y su consolidación en las Comunidades Autónomas, especialmente en las pequeñas y medianas empresas.

b) Favorecer la mejora continua de las condiciones de trabajo respecto de todos los trabajadores por igual, con especial atención a la prevención de las enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo.

A diferencia de la europea, si bien la Estrategia Española omite, en sus objetivos generales, una mención expresa a los retos suscitados por los cambios demográficos, pasa a abordar esta cuestión como parte integrante del objetivo específico 3, referido a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, con especial atención a sectores, actividades, colectivos y empresas de mayor riesgo.

Por lo que respecta a Castilla y León, si en anteriores objetivos (Objetivo 4) de la presente Estrategia, se propugnaba que la Administración debe garantizar el cumplimiento efectivo y eficaz en la aplicación de la normativa de seguridad y salud laboral, en el presente Objetivo 5, se centra la atención en los riesgos emergentes y colectivos sensibles, además de en la correcta gestión de los riesgos derivados de las enfermedades profesionales.

Riesgos emergentes y colectivos especialmente sensibles.

Tal como hemos previamente expuesto, el proceso de globalización económica y sus repercusiones en el ámbito socioeconómico, así como la rápida evolución tecnológica, han transformado la manera en qué se trabaja y modificado el perfil los propios trabajadores y, por ende, los riesgos que derivan de la relación laboral. Ello ha provocado una evolución de las políticas de seguridad y salud laboral y una redefinición de las Estrategias preventivas, que buscan adaptarse a los nuevos paradigmas.

Podemos hablar, en suma, de riesgos emergentes, entendiendo como tales, según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, aquellos riesgos nuevos que van en aumento. Según el estudio sobre riesgos nuevos y emergentes elaborado por la propia Agencia en 2009, estos pueden ser inducidos por la innovación técnica o por cambios sociales u organizativos, tales como:

- Nuevas tecnologías y procesos de producción (p.ej. nanotecnología, biotecnología, nuevos productos químicos, etc.).
- Nuevas condiciones de trabajo (p.ej. aumento de jornada o cargas de trabajo, extensión de la economía informal, nuevas profesiones, etc.)
- Nuevas formas de empleo (p.ej. empleo independiente, subcontratación, temporalidad, etc.)

Como consecuencia de los cambios expuestos, se ha incrementado la concurrencia de riesgos psicosociales relacionados con la precarización de las condiciones de trabajo. Por otra parte, es evidente que también se han producido cambios en el conjunto de la sociedad y, más específicamente, en el colectivo de trabajadores. En el entorno europeo, en los últimos años se ha intensificado el envejecimiento de la población, descendido la natalidad, aumentado las corrientes migratorias, incorporado más discapacitados al mercado laboral o incrementado el porcentaje de mujeres trabajadoras.

Respecto a Castilla y León, tiene especial relevancia la realidad demográfica de nuestra región, que se caracteriza porque en ella se ve acentuado el elevado grado de envejecimiento que afecta a la sociedad europea y se añaden como notas definitorias propias

una elevada dispersión y una densidad de población muy baja, de 26,74 habitantes por kilómetro cuadrado en 2013 (93,14 es la media nacional).

El envejecimiento y su influencia en la siniestralidad ya ha sido objeto de atención por la literatura especializada en el ámbito de la prevención. Cabe citar, a modo de ejemplo, el estudio sobre la "Siniestralidad laboral y envejecimiento de la población trabajadora" elaborado por García Barreiro, Gallego y Maqueda, publicado en la Revista de Medicina y Seguridad del trabajo de enero de 2005, cuyas principales conclusiones serían las siguientes:

- A medida que aumentan las tasas de envejecimiento de la población laboral disminuye el índice de incidencia de accidentes en jornada de trabajo con baja.
- En las Comunidades Autónomas con mayores tasas de envejecimiento es mayor el índice de gravedad de los accidentes en jornada de trabajo con baja.
- A medida que aumentan los niveles de envejecimiento aumenta la duración de la incapacidad temporal por accidentes en jornada de trabajo.
- A medida que aumentan los niveles de envejecimiento aumenta el índice de incidencia de accidentes mortales en jornada de trabajo.
- A mayores niveles de envejecimiento corresponde menores niveles de accidentalidad in itinere.
- A mayor nivel de envejecimiento corresponde mayor tasa de incidencia de enfermedades profesionales.

Se trata pues, de una realidad insoslayable, a la que es preciso dar respuesta y que precisa de la actuación de los actores implicados en aras a garantizar la prolongación de la relación laboral en el tiempo en un entorno seguro y saludable.

<u>Gestión de los riesgos derivados de las enfermedades profesionales.</u>

Frente al riesgo evidente que implican los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales se caracterizan por que se manifiestan de una forma larvada y tienden a pasar desapercibidas, confundiéndose en muchas ocasiones con patologías comunes. Esta situación se ve agravada en la medida en que también son aquí perceptibles los cambios tecnológicos, sociales y organizativos que se vienen registrando en los lugares de trabajo, produciéndose la aparición de nuevos tipos de enfermedades profesionales. Así las cosas, las mejoras que se lleven a cabo en este ámbito deberán tener en cuenta las premisas siguientes:

- Con carácter previo y en la medida en que en el diagnóstico, tratamiento y seguimiento de las enfermedades intervienen los servicios médicos competentes, se deberán establecer protocolos adecuados para la comunicación de datos entre los órganos con competencia en materia sanitaria y preventiva, de forma que se puedan implementar las actuaciones preventivas y correctivas oportunas y quede registrada estadísticamente la información de ser preciso, deberá instrumentalizarse la colaboración entre órganos administrativos de la misma o diferente administración a través de convenio.

- En la medida en que, como ya hemos expuesto, las enfermedades profesionales se hallan condicionadas y/o provocadas por nuevos factores, será preciso potenciar una formación especializada para los profesionales que intervengan en su tratamiento y gestión, así como desarrollar líneas de investigación referidas a ellas. Igualmente se pondrán en marcha campañas divulgativas, que permitan difundir pautas para identificar y prevenir los focos de riesgo.

- Se actuará coordinadamente con los Servicios de prevención ajenos, en cuanto responsables en el área de higiene y vigilancia de la salud.

A modo de conclusión, cabe indicar de la manera en que se afronten con éxito los costes derivados de los riesgos emergentes y las enfermedades profesionales, se atenderá debidamente el objetivo estratégico marcado por el Consejo Europeo de Lisboa en marzo de 2000: "convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social".

Por lo que respecta al presente objetivo en particular, se procurará atender los objetivos propuestos mediante la aplicación de las siguientes medidas:

A. Gestión del envejecimiento de la mano de obra, los nuevos riesgos emergentes.

81. Se promoverá la adaptación de los puestos de trabajo, o en su caso el cambio de puesto de trabajo, en función de las características de las personas de edad avanzada.

82. Se fomentará la investigación y el estudio de las condiciones de trabajo derivadas del envejecimiento de la población.

83. Se realizara por las USSL una campaña de protección de la seguridad y salud de las mujeres por razón de las situaciones de maternidad, embarazo y lactancia, con especial atención a la lactancia.

84. Las USSL desarrollarán campañas en los sectores con mayor predominio de jóvenes a los efectos de informar y asesorar sobre los principales riesgos a los que están expuestos.

85. Elaboración de estudios sobre los posibles riesgos emergentes en diferentes sectores, como en aquellos que utilizan las nanotecnologías.

86. Análisis de las condiciones de seguridad y de utilización de determinados equipos de elevación y manutención de cargas: carretillas automotoras y plataformas elevadoras móviles de personal (PEMP), incluyendo aspectos tales como la formación más adecuada para su manejo y el mantenimiento de estos equipos.

87. Estudio de la mejora de las condiciones de trabajo en las actividades de los centros de llamada (teleoperadores) respecto de algunas patologías tales como nódulos de las cuerdas vocales, TME, factores psicosociales, etc., en colectivos específicos como el de la mujer.

88. Se realizara un programa de difusión conjuntos sobre los beneficios de establecer planes de movilidad.

B. La prevención de enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo.

89. Realizar una campaña de investigación de enfermedades profesionales a partir de las alertas recibidas en el sistema de información CEPROSS (Comunicación de Enfermedades Profesionales a la Seguridad Social).

90. Realizar un estudio a nivel autonómico, a partir de los partes de declaración, de aquellas enfermedades profesionales causantes de lesiones musculo-esqueléticas, determinando su frecuencia, causas y su prevención.

91. Asesorar específicamente a las empresas y autónomos en relación a las enfermedades profesionales con el objetivo de impulsar su investigación y, en su caso, integrar en la planificación preventiva de la empresa.

92. Realizar campañas divulgativas sobre aspectos generales relacionados con la Prevención de las enfermedades de origen laboral, en especial la vigilancia de la salud, las buenas prácticas y los hábitos saludables que redunden también en la prevención de accidentes laborales no traumáticos.

93. Impulso del grupo de trabajo creado en el Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral sobre amianto.

4.- MARCO INSTRUMENTAL

La Prevención de Riesgos Laborales es un eje de carácter transversal, porque la vida de las personas, su salud física y psicológica son derechos irrenunciables de las personas y bienes a proteger.

La Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, centro directivo de la Consejería de Empleo con competencias en materia de prevención de riesgos laborales, con la colaboración del Centro de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León y de la Dirección General de Salud Pública, coordinará las actuaciones que permitan que nuestra Comunidad sea referente en la prevención de riesgos laborales, con una población concienciada y formada y unos agentes convencidos de que la prevención es la mejor inversión que puede efectuarse. La citada coordinación se hará efectiva con el resto de centros directivos, tanto los directamente implicados en la ejecución de estas medidas como con el resto, con los agentes económicos y sociales, con empresas y trabajadores y con el resto de instituciones.

Para lo anteriormente indicado la Dirección General de Trabajo contará con las Unidades de Seguridad y Salud Laboral adscritas a cada una de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las nueve provincias de la Comunidad. Cada una de las Unidades llevarán a cabo un papel fundamental en la prevención de riesgos laborales, desde diferentes puntos de vista: fundamentalmente desde el punto de vista de la formación, del asesoramiento y control de la normativa en materia preventiva y desde la concienciación, sensibilización y difusión sobre la importancia de la prevención a la sociedad en general.

El artículo 40.2 de la Constitución española prevé que los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo. En cumplimiento de este mandato, la Junta de Castilla y

León velará por el adecuado cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como de su desarrollo normativo y técnico, en todos los centros de trabajo de la Comunidad para que la salud y la integridad física de nuestros trabajadores no sufran menoscabo alguno en el ámbito laboral.

El Centro de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León, como instrumento compartido y, de impulso al desarrollo de la siempre necesaria coordinación administrativa entre los diferentes órganos con competencia en la materia, debe protagonizar el estímulo en la configuración, pero sobre todo en el desarrollo de estas medidas que tendrán como protagonistas esenciales, sin olvidar otros, a las pequeñas y medianas empresas y a los trabajadores y trabajadoras especialmente vulnerables o que se encuentren sometidos en el desarrollo de su actividad profesional a riesgos especiales.

Las personas que desarrollan su trabajo en relación con la prevención, en los distintos ámbitos, son el activo más importante en el éxito de esta tarea. Por ello se promoverá su formación. En relación con los técnicos de las unidades de seguridad y salud laboral se actualizará la normativa correspondiente a los técnicos habilitados.

5.- SEGUIMIENTO Y CONTROL

Con independencia de los mecanismos generales de seguimiento de la Estrategia Integral, el Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León, en el marco del diálogo social, se constituirá como órgano de control y seguimiento del desarrollo de las medidas y acciones contenidas en el presente acuerdo de prevención de riesgos laborales 2016-2020.

En el seno del Consejo se establecerán los indicadores relevantes que estructurarán la evaluación del acuerdo, debiéndose realizar seguimientos anuales y uno final global, al término de la vigencia del acuerdo.