

**2017-2020**  
**Navarra**



**PLAN DE ACCIÓN  
DE SALUD LABORAL**

Nafarroako Osasun  
Publikoaren eta Lan  
Osasunaren Institutua



Instituto de Salud  
Pública y Laboral  
de Navarra

Título: Plan de Acción de Salud Laboral. Navarra 2017-2020

Edita: Gobierno de Navarra. Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra

Diseño portada: Punto y aparte

Impresión: Rodona Industria Gráfica, S.L.

Depósito legal: NA-675/2017

# Plan de Acción de Salud Laboral

*Navarra 2017-2020*



# ÍNDICE

<b>ÍNDICE</b> .....	<b>5</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>7</b>
METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN .....	9
RECURSOS, ASPECTOS ORGANIZATIVOS Y EVALUACIÓN DEL PLAN .....	10
PROGRAMAS DEL PLAN DE ACCIÓN .....	11
<b>1. PROGRAMA DE DISMINUCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO</b> .....	<b>13</b>
SUBPROGRAMA DE CONTROL DE ACCIDENTALIDAD EN INDUSTRIA .....	15
SUBPROGRAMA DE SEGURIDAD EN EL SECTOR DE CONSTRUCCIÓN.....	19
SUBPROGRAMA DE REDUCCIÓN DE ACCIDENTES EN EL SECTOR FORESTAL.....	24
SUBPROGRAMA DE SEGURIDAD VIAL .....	27
SUBPROGRAMA DE ACTIVIDAD DE TRANSPORTE .....	30
SUBPROGRAMA DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES .....	33
<b>2. PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS</b> .....	<b>35</b>
<b>3. PROGRAMA DE MEJORA DE GESTIÓN DE LOS RIESGOS HIGIÉNICOS</b> .....	<b>39</b>
<b>4. PROGRAMA DE DETECCIÓN DE RIESGOS Y DAÑOS PSICOSOCIALES</b> .....	<b>43</b>
<b>5. PROGRAMA DE DISMINUCIÓN DE EXPOSICIÓN A RIESGOS EN GRUPOS VULNERABLES</b> .....	<b>47</b>
SUBPROGRAMA DE PERSONAS ESPECIALMENTE SENSIBLES.....	47
SUBPROGRAMA DE PREVENCIÓN FRENTE A RIESGOS LABORALES EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD .....	50
SUBPROGRAMA DE TRABAJO Y EDAD AVANZADA .....	54
SUBPROGRAMA DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES AUTÓNOMOS .....	57
<b>6. PROGRAMA DE VIGILANCIA DE LA SALUD</b> .....	<b>61</b>
<b>7. PROGRAMA DE MEJORA DEL SISTEMA PREVENTIVO</b> .....	<b>65</b>
SUBPROGRAMA DE MEJORA DE LAS MODALIDADES PREVENTIVAS .....	65
SUBPROGRAMA DE MEJORA DE GESTIÓN DE LOS RIESGOS .....	69
<b>8. PROGRAMA DE FORMACIÓN, INFORMACIÓN E INVESTIGACION</b> .....	<b>73</b>
<b>9. PROGRAMA DE COLABORACIÓN Y COORDINACIÓN INSTITUCIONAL</b> .....	<b>77</b>





## INTRODUCCIÓN

El III Plan de Salud Laboral de Navarra para los años 2015 -2020, aprobado en mayo del 2015, contiene 6 líneas de actuación, 18 objetivos y 136 medidas a desarrollar. Para su implementación se ve la necesidad de elaborar un Plan de Acción para los años 2017-2020 en el que se integrarían las medidas prioritarias de dicho III Plan.

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 define los Planes de Acción como aquéllos en los que se especifican las entidades responsables para el desarrollo de cada medida, el plazo de ejecución y los indicadores de realización y, en su caso, de impacto<sup>1</sup>.

La OMS en su Plan de Acción sobre la salud de los trabajadores 2015<sup>2</sup> incluye líneas estratégicas de acción, objetivos específicos e indicadores dirigidos a proteger la vida y promover la salud y el bienestar de los trabajadores. Focaliza las acciones en algunos sectores económicos críticos en relación con las exposiciones laborales. Se señalan así mismo los responsables de la ejecución de las acciones.

El desarrollo de este Plan de Acción es un proceso que no termina en este documento. A partir de él, elaborado desde el debate y la integración de múltiples aportaciones, los protagonistas del mismo son en gran medida las y los profesionales de la Administración que han participado en su elaboración y también especialmente los agentes sindicales y empresariales que disponen de recursos preventivos y capacidad de decisión, para la aplicación de las medidas aquí contempladas en las empresas. Así mismo deberán adquirir especial papel las diversas modalidades preventivas y las y los delegados de prevención.

La evaluación de este Plan de Acción, insoslayable ante la exigencia social y política de una Administración Pública eficiente, se va a realizar a través del seguimiento de los indicadores elaborados.

En la sesión de aprobación de este Plan, el Consejo Navarro de Salud Laboral ha resuelto instar al Gobierno de Navarra a que sea ejemplo de buen hacer respecto a sus obligaciones como empleador en materia preventiva.

- 
- 1 Plan de acción 2015-2016. Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). [www.insht.es](http://www.insht.es)
  - 2 Organización Panamericana de la Salud. PLAN DE ACCIÓN SOBRE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES. 54º Consejo Directivo 67ª sesión del comité regional de la OMS para las Américas - 2015





## METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

Para la elaboración de este Plan de Acción se ha aplicado un procedimiento participativo con objeto de lograr la transversalidad, la transparencia, la inclusividad y por tanto la calidad de los resultados del proceso.

### *Determinación de prioridades*

Partiendo del Plan de Salud Laboral, con objeto de priorizar las medidas a incluir en el Plan de Acción 2017-2020, se opta por aplicar el método Hanlon<sup>3</sup> adaptado. Se ponderaron las medidas según el Plan de acción del Departamento de Salud y el Plan de salud del mismo, así como la importancia asignada por las/os profesionales a las medidas, la eficacia de éstas y su factibilidad. El día 22 de junio el Consejo de Salud Laboral da el visto bueno a las prioridades presentadas y lo considera válido como base de elaboración del Plan definitivo.

### *Programación*

A dicha priorización, se añade el estudio y análisis de los grupos diana prioritarios para definir los colectivos que sufren mayor nivel de exposición a riesgos y daños laborales y que agrupan al mayor número de población laboral.

Con todo ello, se definen los 9 programas que conforman este Plan de Acción. Algunos de ellos incluyen Subprogramas. Los Programas del 1 al 5 se dirigen a grupos de población específicos. Los programas 6, 7, 8 y 9 constituyen, sin embargo, Programas transversales, Programas de apoyo que de diversas maneras se incluyen en el desarrollo de los anteriores.

- 1. Programa de Disminución de Accidentes de Trabajo**
  - **Subprograma de Control de accidentalidad en Industria**
  - **Subprograma de Seguridad en el Sector de Construcción**
  - **Subprograma de Reducción de accidentes en el Sector Forestal**
  - **Subprograma de Seguridad Vial**
  - **Subprograma de Actividad de Transporte**
  - **Subprograma de Coordinación de Actividades Empresariales**
- 2. Programa de Prevención de Trastornos Musculoesqueléticos**
- 3. Programa de Mejora de Gestión de los Riesgos Higiénicos**
- 4. Programa de Detección de Riesgos y Daños Psicosociales**
- 5. Programa de Disminución de Exposición a Riesgos en Grupos Vulnerables**
  - **Subprograma de Trabajadores/as especialmente sensibles**
  - **Subprograma de Prevención frente a Riesgos Laborales en Situación de Maternidad**
  - **Subprograma de Trabajo y Edad Avanzada**
  - **Subprograma de Trabajadores Autónomos**
- 6. Programa de Vigilancia de la Salud**
- 7. Programa de Mejora del Sistema Preventivo**
  - **Subprograma de Mejora de las Modalidades Preventivas**
  - **Subprograma de Mejora de Gestión de los Riesgos**
- 8. Programa de Formación, Información e Investigación**
- 9. Programa de Colaboración y Coordinación Institucional**

---

3 Pinault R, Daveluy C. La Planificación Sanitaria. Conceptos, métodos, estrategias. Ed. Masson Barcelona 1987.



Durante los meses de julio-octubre del 2016 varios grupos técnicos del Servicio de Salud Laboral han trabajado en el desarrollo de los programas. Cada uno de ellos contiene:

- Introducción/ Análisis de situación
- Poblaciones diana prioritarias
- Objetivos
- Acciones con Cronograma y Responsables
- Indicadores de evaluación

## **RECURSOS, ASPECTOS ORGANIZATIVOS Y EVALUACIÓN DEL PLAN**

En el Servicio de Salud Laboral del Instituto de Salud Pública y Laboral recaen la gran mayoría de las actividades definidas en el Plan de Acción. No obstante su actual naturaleza de organismo técnico asesor no le permite resolver favorablemente alguno de los factores relacionados con la salud laboral como las diversas legislaciones no forales existentes en esta materia, las condiciones de trabajo ligadas al devenir del sistema económico actual, la precarización del empleo y el mejorable modelo de sistema preventivo de las empresas.

Como en otros ámbitos de la Salud pública, los factores causales se relacionan con un amplio abanico de causas y los determinantes sociales así como las desigualdades socioeconómicas, resultan fundamentales. En la salud laboral las políticas económicas, laborales y preventivas juegan un papel determinante. De cualquier forma, las organizaciones sindicales y empresariales tienen un papel protagonista en la reducción de los daños de salud de las y los trabajadores. Es compromiso del actual Gobierno impulsar las modificaciones legales oportunas para mejorar la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo, incluyendo el dar pasos en la reclamación de las competencias legales oportunas a tal efecto.

Aunque los recursos humanos, materiales y económicos necesarios para el desarrollo de este Plan a lo largo del periodo que comprende, requieren ser más definidos, para 2017 el Gobierno de Navarra traslada al Parlamento un presupuesto con un refuerzo económico importante en materia de salud laboral.

Los calendarios o cronogramas previstos podrán sufrir naturalmente modificaciones de adaptación a la carga de trabajo.

### ***Seguimiento y Evaluación del Plan***

Para su seguimiento se definirán en el Consejo Navarro de Salud Laboral, las Comisiones y los Grupos de trabajo que se consideren oportunos.

Se realizará un seguimiento anual de los indicadores establecidos en cada uno de los programas. Esto va a permitir así mismo tomar decisiones para mejorar el propio Plan.

De varios de los indicadores propuestos no disponemos de fuentes de datos. Esto nos obliga a realizar tareas de investigación para disponer de ellos. También en estos momentos carecemos de series de datos que nos permitan fijar las metas y valores de los indicadores de resultado con cierta fiabilidad. Por ello, además de desarrollar estudios específicos, debemos estar abiertos a modificar los indicadores y a mejorarlos a lo largo de este proceso.

### ***Investigación, Publicaciones***

Es criterio de la dirección del Servicio de Salud Laboral el impulsar investigaciones para avanzar en temas variados sobre los que no disponemos de suficiente conocimiento para la acción efectiva, así como la publicación de artículos de naturaleza profesional o científica para publicaciones especializadas en base al desarrollo del Plan de Acción 2017-2020.

### ***Integración de la igualdad de género***

La integración de la igualdad de género en las políticas de un gobierno es fundamental para eliminar las desigualdades existentes entre varones y mujeres de un lugar. Con el firme compromiso de Gobierno de Navarra y a propuesta del Consejo Navarro de Salud Laboral se solicita orientación a la Unidad de Igualdad del Departamento de Salud con quien se consensúan la siguientes modificaciones del Plan de acción:



1. Incluir como referencias normativas las leyes de igualdad estatal y navarra: Ley Orgánica 3/2007 y Ley Foral 33/2002.
2. Desagregar los datos por sexo allá donde sea posible, y tenerlo en cuenta a la hora de presentar resultados y elaborar los indicadores del plan.
3. Análisis del lenguaje del plan definitivo.
4. Consensuar con cada grupo que elabora programa o subprograma la posibilidad de adoptar una medida concreta que contribuya a eliminar desigualdades ya detectadas, en el mejor de los casos o a detectar dichas desigualdades si fuera el caso.

## PROGRAMAS DEL PLAN DE ACCIÓN

A continuación constan los programas y subprogramas del Plan de Acción 2017-2020. En cada uno de ellos se presenta una introducción, en la que se justifica la necesidad del programa y se expone el estado de la cuestión, se establecen los objetivos, sus indicadores, las metas de éstos a lo largo de los tres años y se propone la conformación de los grupos de trabajo.

Con objeto de dar coherencia a las múltiples propuestas de acciones de cada programa y subprograma éstas se han clasificado en seis apartados:

- Condiciones de trabajo. En este apartado se incluyen metas y acciones de visitas de asesoría y control, así como de financiación de ayudas para intervenciones de mejora de puestos de trabajo.
- Gestión de los Riesgos. Se incluyen aspectos impulso de participación en todas las fases de dicha gestión, de formación de los agentes sociales y de conocimiento de las causas de los accidentes.
- Sistema Preventivo. Se integran jornadas, seminarios y aspectos de coordinación de entidades e instituciones con responsabilidades en salud laboral.
- Sistema de Información. Hemos considerado las actuaciones destinadas a disposición pública de registros, datos e informaciones sobre riesgos, empresas, modalidades preventivas etc.
- Sensibilización. Incluimos campañas de sensibilización
- Investigación. Contempla acciones que pretenden cubrir carencias de conocimiento.

Este documento es un documento dinámico. Sabemos que será modificado y mejorado oportunamente a lo largo de su devenir en los grupos de trabajo de seguimiento derivados del Consejo de Salud Laboral.





# 1. PROGRAMA DE DISMINUCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO

## Introducción / Análisis de situación

A partir del año 2012, tras una década de disminución de los índices de accidentalidad laboral, se produce un repunte de la misma. Según diferentes referencias, este fenómeno puede estar asociado a la combinación del inicio de un nuevo ciclo económico expansivo iniciado ese año tras 5 años de crisis, que deriva en cambios de organización del trabajo negativos (mayores exigencias, menor control) y a los cambios legislativos que en aras a favorecer el empleo aumentan la vulnerabilidad de las plantillas. Dentro de estos cambios hay que referirse también al posible efecto negativo, que la extensión, como modalidad preventiva, de la asunción de la prevención por el propio empresario o empresaria a las empresas de hasta 25 personas en plantilla bajo ciertas condiciones, haya podido tener en la prevención de los accidentes. Las diferencias de siniestralidad con otros países europeos más allá de un diferente modelo de desarrollo económico y cultural, probablemente expresan también la insuficiencia de las políticas de salud laboral de las Administraciones y los límites del propio modelo preventivo del Estado español.

A la hora de priorizar las poblaciones de atención preferente de este Programa, siguiendo el actual criterio del INSHT, vamos a centrar nuestras actuaciones en aquellas divisiones económicas (CNAE-2009) que presenten, en Navarra, unos índices de incidencia (nº de accidentes de trabajo con baja dividido entre el número de trabajadores/as x 1000) y un número de personas expuestas que superen el correspondiente valor del percentil 75 referido al año 2015. En definitiva, se trata de orientar las intervenciones hacia aquellas actividades económicas con mayor vulnerabilidad y en las que las actuaciones puedan resultar más eficientes en términos de reducción de accidentes.

## Población diana

Tras aplicar los criterios anteriormente explicitados las divisiones económicas resultantes son las contempladas en la siguiente tabla.

### Poblaciones laborales diana del programa de disminución de accidentes

CNAE	Actividad económica	Nº Trab.	I. I.
25	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	5.654	80,5
24	Metalurgia, fabricación de productos de hierro, acero	3.790	72,3
43	Actividades de construcción especializada	5.654	58,4
22	Fabricación de productos del caucho y plástico	3.580	56,7
87	Asistencia en establecimientos residenciales	4.160	54,1
10	Industria de la Alimentación	11.432	52,2
45	Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	3.313	47,4
28	Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	4.551	43,1
29	Fabricación de vehículos de motor, remolques	11.793	42,6
49	Transporte terrestre y por tubería	5.089	41,3

### I.I.: Índice de incidencia de Accidentes de Trabajo con Baja en Jornada de Trabajo x 1.000

Se observa que prácticamente todas las divisiones económicas priorizadas son industriales salvo la actividad de Asistencia en establecimientos residenciales que la excluimos de este programa al entender que los daños son debidos mayoritariamente a sobreesfuerzos y va a ser incluida en el programa de prevención de trastornos músculo esqueléticos de este mismo Plan de Acción.

## Objetivos generales

- Contribuir a frenar el incremento del índice de siniestralidad en las actividades económicas priorizadas.
- Reducir el índice de accidentes graves y mortales en las actividades económicas en que se presentan con mayor incidencia este tipo de accidentes.



7. Conocer la magnitud y las causas de la posible subdeclaración de accidentes de trabajo
8. Disponer de información sobre el posible papel de la subcontratación en la siniestralidad
9. Impulsar políticas propias y acuerdos de negociación colectiva que favorezcan la estabilidad en el empleo y la mejora de las condiciones de trabajo

### **Subprogramas**

Este Programa de disminución de accidentes se compone de seis subprogramas:

- Subprograma de Control de Accidentalidad en la Industria
- Subprograma de Seguridad en el Sector de Construcción
- Subprograma de Accidentes en el Sector Forestal
- Subprograma de Seguridad Vial
- Subprograma de Actividad de Transporte
- Subprograma de Coordinación de Actividades Empresariales



## SUBPROGRAMA DE CONTROL DE ACCIDENTALIDAD EN INDUSTRIA

### *Introducción / Análisis de situación*

El mayor incremento del índice de incidencia de accidentes con baja en Navarra en el último periodo interanual 2014-2015 se ha dado en el sector industrial (5,4 %). Como se lee en la Introducción del Programa de reducción de accidentes, entre las 10 divisiones CNAE que superan los P<sub>75</sub> del índice de incidencia y de población expuesta, 7 de ellas son industriales: Industria de la Alimentación, Fabricación de productos del caucho y plástico, Metalurgia, fabricación de productos de hierro, acero, Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo, Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p., Fabricación de vehículos de motor, remolques y por último la de Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas.

La investigación de las causas de todos los accidentes graves, mortales y leves de especial interés (con implicación de equipos de trabajo, caídas de altura...) acaecidos en Navarra en los últimos años (2008-2015), muestra que los problemas de organización del trabajo participan, como factor principal, en el origen de más de un tercio de estos accidentes, las deficiencias en la gestión preventiva en torno a un quinto de los sucesos, el equipo de trabajo en el 13 -23 %, seguidas por las condiciones de los lugares de trabajo en un 7,5 -12.0 % de los mismos.

Hay que aclarar que, dentro de la organización del trabajo vienen incluidos numerosos aspectos relacionados con los métodos de trabajo, la ejecución de la tarea, la formación e instrucciones, etc. En el caso de la gestión preventiva, se engloban también diversos elementos de la gestión de los riesgos, desde la identificación de peligros a la evaluación de las medidas preventivas aplicadas. La mayor presencia por tanto de este conjunto de factores va a estar relacionada con que al ser numerosos van a estar presentes en más accidentes que por ejemplo el equipo de trabajo o la herramienta.

Pese a los años transcurridos desde la transposición de la Normativa europea sobre equipos y sobre lugares de trabajo al Estado español, seguimos observando cómo su no adecuación sigue teniendo un gran peso en la explicación de los accidentes de mayor gravedad (Base de datos INVAC. Propia).

Según el Informe de Siniestralidad de Navarra del año 2015<sup>4</sup> en base al análisis de los datos del Parte de Accidente de Trabajo, se ve que el uso de herramientas era la actividad física realizada en el momento de ocurrencia del 14,7 % de todos los accidentes y el uso de máquinas en el 5,7%. En cuanto a la desviación producida en el accidente, en el 20,4 % de los mismos se ha dado la pérdida de control de máquinas o medio de transporte.

En cuanto a los agentes materiales implicados en los accidentes de dicho año, en el 16,5% de los mismos están asociados a los edificios y superficies al mismo nivel (lugares de trabajo), a superficies en altura (5,5%), a herramientas manuales y mecánicas (12,1%), a máquinas (7,5%), dispositivos de transporte (13,6%).

En cuanto a las causas de los accidentes de trabajo percibidas por la plantilla, en el sector industrial, a una pregunta de respuestas múltiples<sup>5</sup>, se contesta que en un 45,3% son distracciones, en un 26% el trabajar muy rápido, el 20% las posturas forzadas, en un 16,5% la manipulación pesos, la fatiga en un 12%, un 9,5% falta o problema de espacio, limpieza u orden, un 6,6% el mantenimiento inadecuado o deficiente, un 6,3% a falta de protecciones de las máquinas o equipos, o las que hay son deficiente, un 5,9% a aberturas o huecos desprotegidos, escaleras o plataformas en mal estado etc.

Entre el 8 y el 14% opinan disponer de poco espacio para trabajar o tener que realizar alcances alejados del cuerpo, o contar con una iluminación inadecuada. El 31% de las/los trabajadoras se siente agobiado o indica tener que hacer mucho trabajo.

---

4 Informe de Siniestralidad Laboral. Navarra 2015. Sección de Medicina del Trabajo y Epidemiología Laboral. Servicio de Salud Laboral. [www.ISPLN.es/saludlaboral/investigacionyestudios](http://www.ISPLN.es/saludlaboral/investigacionyestudios)

5 III Encuesta Navarra de Salud y Condiciones de Trabajo. Sección de Medicina del Trabajo y Epidemiología Laboral. Servicio de Salud Laboral. ISPLN 2016.



La encuesta señala que el industrial es el sector que dispone porcentualmente de más estudios sobre riesgos de seguridad en el año anterior a la entrevista y de más medios preventivos como son las y los delegados de prevención.

### **Población diana**

Las pequeñas y medianas empresas de las ramas de actividad CNAE identificadas en la introducción de este Programa.

### **Objetivos generales**

1. Contener el incremento de los índices de accidentes en las divisiones de actividad prioritarias del sector industrial.
2. Impulsar la constitución de Servicios Mancomunados de prevención en empresas en la poblaciones preferentes del programa.

### **Objetivos específicos y metas**

	2017	2018	2019	2020
<b>Condiciones de trabajo</b>				
Aumentar las intervenciones preventivas en las empresas de actuación preferente	n	n x 1.5	n x 2	n x 2,5
Informar las solicitudes de subvención del DPEET y gestionar la Convocatoria de subvenciones del ISPLN	100%	100%	100%	100%
Evitar accidentes en determinados puestos de trabajo de empresas que hayan recibido financiación para adecuación de equipos y mejora de lugares de trabajo del DPEET.				
<b>Gestión de los riesgos</b>				
Mejorar la formación y el Nº de profesionales de la prevención de las ramas de actividad priorizadas participantes en seminarios, jornadas y cursos sobre seguridad organizados por el Servicio de Salud Laboral, así como de los delegados y delegadas de prevención de las mismas				
<b>Sistema preventivo</b>				
Impulsar la constitución de Servicios Mancomunados de Prevención según CNAE	n <sub>0</sub> SPM	n <sub>0</sub> + 1	n <sub>0</sub> + 2	n <sub>0</sub> + 3
<b>Sistemas de información</b>				
Reforzar las medidas para subsanar la subdeclaración de accidentes				
Aumentar el % de empresas de los que dispongamos de información sobre los resultados de investigación de los accidentes				
<b>Investigación</b>				
Conocer la magnitud y las causas de la posible subdeclaración de accidentes de trabajo	70 casos	100 casos	125 casos	150 casos
Conocer el papel de la subcontratación en la accidentabilidad				



## Acciones, Cronograma, Unidades Responsables

	Calendario	Unidad responsable
<b>Condiciones de trabajo</b>		
Campaña de control y asesoramiento a las empresas de alta siniestralidad en comparación con el resto de su sector, sobre los riesgos que determinan la misma.	2017-2019	SPRL
Actuaciones específicas para la reducción de la siniestralidad en aquellos sectores de actividad con mayor incidencia de accidentes graves y mortales.	Permanente	
Potenciar y mejorar las ayudas financieras anuales habilitadas para las empresas para adaptación de equipos y mejora de lugares de trabajo.	2016-2019 anual	SPRL
<b>Gestión de los riesgos</b>		
Fomentar la mejora de la investigación de las causas de los accidentes de trabajo, incluyendo variables de organización del trabajo, que derive en planes multidisciplinarios de corrección de riesgos.	2017	SPRL
<b>Sistema preventivo</b>		
Asesorías a las empresas sobre las ventajas de los servicios de prevención mancomunados respecto a otras opciones	2018	
Jornadas y sesiones de formación destinadas a empresas dedicadas al mantenimiento industrial	2018	
Homogeneización de criterios sobre la gestión de los riesgos de seguridad con los profesionales de las distintas modalidades preventivas de las empresas	2017	SPRL
<b>Sistemas de información</b>		
Definición de procedimientos de comunicación a ITSS de los casos donde no ha sido exitosa nuestra intervención de solicitud de notificación del Parte de Accidente de Trabajo y en los casos de especial gravedad	Permanente	SMT
Conocimiento de las metodologías y resultados de la identificación y evaluación de los riesgos de seguridad que se aplican en las actividades económicas priorizadas en este Programa	2018-19	SPRL
<b>Sensibilización</b>		
Campaña sobre consignación de equipos, riesgo eléctrico, atrapamientos en equipos/máquinas, mantenimiento, trabajos en altura u otros de especial incidencia y gravedad...incluyendo fichas de investigación, alertas etc.	2018-2019	
Difusión de prácticas y comportamientos seguros (web, redes sociales, diarios, etc.) en relación a accidentes graves y mortales más comunes para evitar nuevos accidentes similares	2017-2019	SPRL
<b>Investigación</b>		
Realización de estudio sobre subdeclaración de accidentes de trabajo	2018	SMT- UFI
Explotar la variable subcontratación del Parte de Accidente de Trabajo	2016-2019	SMT- SPRL



## Evaluación

<b>Indicadores</b>
Índices de accidentalidad en las divisiones económicas de intervención preferente
Índices de accidentes en las empresas que hayan recibido financiación para adecuación de equipos y mejora de lugares de trabajo del DPEET
Número de riesgos reducidos o eliminados respecto al total de los recogidos en la evaluación de riesgos, en las empresas que hayan recibido financiación para adecuación de equipos y mejora de lugares de trabajo del DPEET
Número y % de intervenciones en las empresas de actuación preferente
% de empresas de los que dispongamos de información sobre los resultados de investigación de los accidentes
Número de profesionales de la prevención y de delgados/as de prevención de las ramas de actividad priorizadas participantes en seminarios, jornadas y cursos sobre seguridad organizados por el Servicio de Salud Laboral
Número de informes emitidos en relación a las solicitudes de subvención al DPEET

SPRL: Sección Prevención Riesgos Laborales

SPM: Servicios Prevención Mancomunados

SMT: Sección Medicina del Trabajo

UFI: Unidad Formación e Información

DPEET: Dirección Provincial Economía, Empleo y Trabajo



## SUBPROGRAMA DE SEGURIDAD EN EL SECTOR DE CONSTRUCCIÓN

### Introducción / Análisis de situación

Las obras de construcción son lugares peligrosos, de elevado riesgo intrínseco, donde se realizan trabajos asociados a muchos de los riesgos que ocasionan accidentes de toda índole. Son lugares de trabajo sometidos a cambios permanentes en las condiciones de trabajo y, con ello, en los riesgos, por el propio dinamismo que presentan las obras. Estas singularidades del sector junto a la alta subcontratación con empresas o personas autónomas, que hace necesaria una coordinación adecuada, la propia organización del trabajo (horarios de trabajo, trabajo a destajo, ejecución de trabajos complejos y utilización de maquinaria pesada o singular) y las características del empleo en el sector, (a veces precario o poco cualificado) así como el tamaño de las empresas del sector (integrado en general en PYMES, micro PYMES y trabajadores y trabajadoras autónomas) son factores que incrementan la dificultad de controlar los riesgos en las obras.

Además, aparecen elementos de riesgo asociados a la innovación, tanto por el empleo de nuevos materiales como por la implementación de nuevos métodos de construcción, de los que se tienen poca o ninguna experiencia. El “Estudio sobre riesgos laborales emergentes en el sector de la construcción”<sup>6</sup>, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, identifica y analiza los riesgos laborales emergentes más relevantes en el sector de la construcción, muchos de ellos riesgos tradicionales que se enmarcan en un nuevo contexto, determinando cinco escenarios de riesgos emergentes en el sector:

- Empleo verde y gestión de residuos en la construcción.
- Envejecimiento de la población activa en la construcción.
- Combinación de factores de riesgo psicosocial y factores de riesgo físico en la construcción.
- Nuevo conocimiento sobre las consecuencias de la exposición a agentes químicos en la construcción.
- Incremento de peligros naturales en la construcción: radiación solar.

La gran variedad de personal interviniente en las obras de construcción: promotor, coordinador de seguridad y salud, de dirección facultativa, contratista, de recursos presenciales preventivos, subcontratista, autónomo... ilustra la complejidad de la coordinación preventiva en un sector con riesgos cambiantes según las distintas fases de ejecución de la obra

El análisis de los datos publicados por distintos organismos públicos, pone de manifiesto que el sector de la construcción ha experimentado en el año 2015 un aumento del índice de incidencia del 6,1% respecto al año 2014 (con 65,74 accidentes por cada mil trabajadores). De hecho, el informe “Actividades prioritarias en función de la siniestralidad. Priorización de Actividades Económicas, según Siniestralidad Total y Grave-Mortal Ajustada por la Población Afiliada. Año 2015”<sup>7</sup> del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, incluye al sector de la construcción entre las actividades prioritarias por ocupar simultáneamente el cuartil superior en el indicador de población afiliada con la contingencia de accidente de trabajo cubierta en las actividades de Construcción de Edificios y Construcción Especializada con aumentos de los índices de incidencia en ambas secciones frente al año anterior. En cuanto a los accidentes graves y mortales sólo la división económica de Actividades de Construcción Especializada (CNAE 43) cumpliría los dos criterios de superar el percentil 75 del nº de personas expuestas con 5.654 afectadas y del Índice de Incidencia de accidentes graves y mortales.

---

6

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATA%20LOGO/SEGURIDAD/riesgos%20emergentes%20sector%20construccion%202013/DT%2081-1-13%20riesgos%20emergentes%20meta.pdf>

7

<http://www.oect.es/Observatorio/5%20Estudios%20tecnicos/Actividades%20economicas/Actividades%20prioritarias%20en%20funcion%20de%20la%20siniestralidad/Ficheros/Actprioritarias2015.pdf>



En relación con la Comunidad Foral de Navarra, el “Informe de siniestralidad laboral de Navarra. Año 2015”<sup>8</sup>, confirma la tendencia al alza del índice de incidencia del sector, que se viene produciendo desde el año 2013. En el periodo transcurrido de 2013 a 2015 ha pasado de 57,2 a 64,6 accidentes por cada mil trabajadores y trabajadoras, lo que supone un incremento de más del 11%.

Del análisis de estas cifras se desprende la necesidad de establecer unas medidas de actuación en este sector encaminadas a la reducción de los índices de siniestralidad, establecer pautas de mejora de condiciones de trabajo y a cumplir la normativa de prevención de riesgos laborales implicando a los agentes sociales, organismos e instituciones públicas.

### **Población diana**

Quienes intervengan en las obras de construcción; desde la promotora hasta quien hace labores de peón o trabajador/a autónomo/a que participa en la obra y específicamente:

- Coordinadores y coordinadoras de seguridad y salud, tanto en la fase de proyecto como en la fase de ejecución.
- Las direcciones facultativas.
- Las entidades locales.
- Personal promotor
- Contratistas y subcontratistas.
- Trabajadores y trabajadoras.

### **Objetivos generales**

1. Disminución de la siniestralidad en el sector.
2. Mejorar las condiciones de empleo, seguridad y salud en las obras de construcción.
3. Mejorar la gestión de la prevención de riesgos laborales en obras de construcción.
4. Facilitar el acceso a documentación relevante para los y las agentes del sector.

### **Objetivos específicos y metas**

	2017	2018	2019	2020
<b>Condiciones de trabajo</b>				
Contener el crecimiento de los Índice de incidencia de accidentes totales del sector en especial los graves y mortales	II: $x_0$	$x_0$	$x_0$	$x_0$
Aumentar el número de visitas de control realizadas a obras	90	120	150	180
Fomentar la integración de las condiciones de empleo y organización del trabajo en la planificación preventiva de las empresas	$n_0$	$n_0+10\%$	$n_0+15\%$	$n_0+20\%$
Incrementar el porcentaje correcto de ítems verificados durante el control de condiciones de las campañas de visitas a empresas	$x_0$			
<b>Gestión de los riesgos</b>				
Reducir plazos de realización y mejorar la investigación de los accidentes que se hace desde la SPRL del ISPLN				
Incrementar el porcentaje de empresas con plan de prevención específico	$x_0$			
<b>Sistema preventivo</b>				
Aumentar el Nº de profesionales de la prevención asistentes a jornadas y encuentros específicos del ISPLN				

8 <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/F82D4E65-66BD-4016-8EB0-CF3D7EE39CB4/345885/InformeSiniestralidadLaboral2015.pdf>



	2017	2018	2019	2020
Aumentar el porcentaje de empresas del sector con modalidad organizativa de prevención de riesgos laborales conforme a la normativa				
Impulsar la figura con funciones de coordinación / interlocución con formación preventiva en las empresas y obras				
<b>Sistema de información</b>				
Habilitar un registro de empresas de las que se conoce su modalidad preventiva y el grado de aplicación de los planes de prevención				
<b>Sensibilización</b>				
Elevar el número de visitas a los contenidos de construcción en la Web del ISPLN	X <sub>0</sub>			

### Acciones, Cronograma, Unidades Responsables

	Calendario	Unidad responsable
<b>Condiciones de trabajo</b>		
Control y asesoramiento en relación a las condiciones de trabajo que, históricamente, se han materializado en accidentes más graves	2017-2019	SPRL-ITSS
Campañas de visita a obras de construcción, incluidas las realizadas junto con ITSS	2017-2019	ITSS-SPRL
<b>Gestión de los riesgos</b>		
Fomento de la correcta elaboración y calidad de los Estudios de Seguridad y Salud y Planes de Seguridad y Salud en el Trabajo específicos en construcción	2017	SPRL-ITSS
Establecimiento de medidas de control preventivo en la obra pública contratada desde el Gobierno de Navarra	2018	SPRL
Análisis de causas de accidentes mortales, muy graves y graves para establecer un plan de acción específico por sectores de actividad (revisión de AT mortales y muy graves) de forma individual y agregada	2017/18/19	SPRL-GST
Redefinición de los sistemas de evaluación de riesgos, a efectos de establecer mecanismos que garanticen la evaluación específica y no genérica de los puestos de trabajo	2017	SPRL-ITSS
<b>Sistema preventivo</b>		
Mantenimiento de la coordinación y cooperación entre la Autoridad Laboral y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de prevención de riesgos laborales, especialmente en la definición de objetivos, criterios técnicos y actuaciones de ésta	2017-2019	SPRL-ITSS
Actividades de sensibilización (jornadas, sesiones, etc.) para profesionales que, sin necesidad de ser técnicos de prevención, tienen funciones desde las que pueden contribuir a la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo y a la protección de trabajadores y trabajadoras	2018	SPRL
Taller/Jornada sobre Integración de la prevención en obras de construcción	2019	
Apoyo y asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales a las entidades locales, en especial de municipios pequeños	2018	SPRL



	Calendario	Unidad responsable
Diseño de Planes de actuación para que en todos los centros de trabajo se disponga de una organización preventiva conforme a la legislación	2017	SPRL-ITSS
<b>Sistemas de información</b>		
Estudio de la formulación más adecuada de alertas preventivas tras la ocurrencia de accidentes graves y mortales	2017	
Conocimiento de la modalidad preventiva adoptada por las empresas del sector de la construcción en Navarra, mediante campaña de visitas y/o a través del registro REA	2017	SPRL-DPEET
<b>Sensibilización</b>		
Elaboración y difusión de información sobre trabajos en altura (cestas acopladas a carretillas, cubiertas, etc.), consignación de equipos, riesgo eléctrico, colapso de encofrados por dobles apuntalamientos, atrapamientos en equipos/máquinas, espacios confinados	2018	GST
Campaña de prevención trabajadores/as en obras que incluyan operaciones de retirada de amianto	2017	SPRL-ITSS
Elaboración de fichas y difusión sobre: líneas de vida portátiles, cubiertas frágiles, escaleras de mano, plataformas elevadoras, actualizar cestas acopladas a carretillas/grúas, encofrados: dobles apuntalamientos, espacios confinados.	2018	SPRL
Difusión de documentación preventiva que facilite la gestión preventiva, especialmente respecto a PYMES y microempresas destinadas a colegios profesionales, comunidades vecinales, FNMC...	Permanente	SPRL
Valoración de la elaboración documentos para entidades locales como promotores/as y/o contratistas de obra pública	2017	SPRL-FNMC
Revisión y potenciación de la Página WEB del ISPLN en los contenidos referidos a la actividad de construcción	2017	SPRL

**DPEET: Departamento de Política Empresarial, de Empleo y Trabajo. GST: Grupo Socio Técnico. SPRL: Sección de Prevención de Riesgos Laborales**

### Evaluación

Indicadores
Índice de incidencia de accidentes totales del sector
Índice de incidencia de accidentes graves y mortales del sector
Porcentaje de ítems correctos verificados durante el control de condiciones de las campañas de trabajo
Número de profesionales de la prevención asistentes a jornadas y encuentros específicos del ISPLN
Porcentaje de empresas del sector con modalidad organizativa de prevención de riesgos laborales conforme a la normativa
Número de accidentes investigados
Número de obras visitadas



<b>Indicadores</b>
Porcentaje de empresas con plan de prevención específico
Porcentaje de empresas con persona coordinadora / interlocutora con formación preventiva
Número de empresas de las que se conoce su modalidad preventiva
Número de actualizaciones de contenidos específicos de la página Web
Número de visitas a los contenidos de construcción en la Web del ISPLN



## SUBPROGRAMA DE REDUCCIÓN DE ACCIDENTES EN EL SECTOR FORESTAL

### *Introducción / Análisis de situación*

Los índices de siniestralidad en el sector Forestal y Silvicultura, en Navarra, son muy elevados. Oficialmente, estamos hablando de 33 accidentes en el año 2015 sobre un total de 55 trabajadores, lo que supone un Índice de incidencia de 605,5 accidentes por 1000 trabajadores.

En el año 2014 se registraron 43 accidentes sobre un total de 61 trabajadores lo que supone un índice de incidencia de 700,1 por 1000 trabajadores/as.

No obstante, se constata que estos datos no son representativos debido a la dificultad que existe en el sector de conocer realmente el número de personas que trabajan en el mismo así como al hecho de que muchas otras empresas que conllevan explotación forestal están asignadas a otros CNAEs. Además, por las peculiaridades del sector y por las singularidades detectadas se puede pensar que, posiblemente, existan accidentes que no hayan sido declarados. En cualquier caso, los datos reales probablemente no disminuyan la alarmante situación expresada por los datos del registro DELT@.

Si bien a partir del año 2012 se han elevado los índices de incidencia de accidentes en el conjunto de actividades económicas, probablemente fruto del incremento de la actividad económica y de cambios legislativos desreguladores en materia laboral, no podemos obviar la cruda realidad, dos accidentes mortales, acaecidos en el mismo día del mes de septiembre de 2016, en dos tajos distintos y que acabaron con la vida de sendos trabajadores del sector.

Este hecho evidencia que se trata de una actividad con riesgos graves e inminentes que requiere de un abordaje integral. Los distintos organismos de la Administración con competencia en dicha materia, el Servicio de Montes (SM), la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) y el Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra (ISPLN), comparten la preocupación por el elevado nivel de accidentalidad de esta actividad laboral y la necesidad de su coordinación de cara a atajarla. Dicha preocupación se ha plasmado en el diseño de este Programa de actuación específico para la reducción de la siniestralidad en el sector forestal.

Las condiciones en las que se realizan los trabajos de extracción, la maquinaria utilizada, la meteorología, la orografía del terreno y la peculiaridad de la población trabajadora (del extranjero, idioma, nivel cultural...), hacen que este tipo de trabajos sean peligrosos, con múltiples riesgos de diversa naturaleza que en muchas ocasiones se expresan en accidentes de trabajo.

Se constata, además, que debido a la difícil accesibilidad a los lugares de trabajo y al desconocimiento, por parte del ISPLN y de la Inspección de Trabajo, del lugar y el momento en que se están realizando dichos trabajos, las empresas que los realizan, generalmente, no son visitadas en el monte por parte del personal técnico del ISPLN ni de la Inspección de Trabajo, por lo que el control de las empresas es mínimo, basándose únicamente en un mero control documental o, tristemente, cuando ya ha ocurrido el accidente grave o mortal.

### *Población diana*

Este programa se llevará a cabo sobre la totalidad de las empresas y trabajadores/as autónomos/as que realicen trabajos de extracción de madera en los bosques de Navarra. También podrán ser incluidas aquellas empresas que aun no realizando trabajos en Navarra, se constata un elevado índice de siniestralidad de accidentes graves y mortales y su dirección social radique en Navarra.

### *Objetivos generales*

1. Reducir la accidentalidad del sector.
2. Incrementar el nivel de cumplimiento de la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales por parte de las empresas del sector.
3. Integrar la prevención de riesgos laborales en las empresas.



## Objetivos específicos y metas

	2017	2018	2019	2020
<b>Condiciones de trabajo</b>				
Disminuir el Índice de Incidencia de accidentabilidad y otros daños en la actividad forestal	$x_0$	$x_0-3\%$	$x_0-5\%$	$x_0-7\%$
Incrementar las comunicaciones del guarderío forestal al ISPLN sobre situaciones de riesgo detectadas	-	$n_0$	$n_0+5\%$	$n_0+10\%$
Realizar visitas conjuntas a los lugares de trabajo por el ISPLN e ITSS Incrementar el nº de visitas	-	10	10	10
Incrementar el nº de empresas a las que se efectúa control documental	-	25		
<b>Sistema preventivo</b>				
Lograr la constitución de un Servicio de Prevención Mancomunado		1	1	1
Conseguir la dotación de la figura de Recurso Preventivo presencial a las empresas en las explotaciones forestales.	0	20% empresas	40%	60%
Controlar el ejercicio de las tareas del recurso preventivo presencial desde la administración pública.		100%	100%	100%

## Acciones, Cronograma, Unidades Responsables

	Calendario	Unidad responsable
<b>Condiciones de trabajo</b>		
Visitas por el Equipo de Intervención en los supuestos de incumplimientos graves y reiterados de la normativa. Requerimiento, comprobación e inicio de procedimiento sancionador desde ITSS si procede.	Permanente	SPRL-ITSS-SM
Selección de las empresas de intervención preferente para visita conjunta por el ISPLN, la ITSS y Guarderío Forestal (GF) y técnico de montes según criterios establecidos <sup>1</sup>	2017	SPRL-ITSS
<b>Sistema preventivo</b>		
Constitución de equipo formado por Inspector o Inspectora de Trabajo de zona, Técnico o Técnica de montes del Gobierno de Navarra, GF de la zona y Técnico o Técnica del ISPLN (en adelante Equipo de Intervención) para ejecución de la visita correspondiente	2016	SPRL-ITSS
Impulso de constitución de un Servicio de Prevención Mancomunado en Navarra para las divisiones económicas de este subprograma	2017	GST
Establecimiento de un sistema de comunicación efectivo entre el personal de Guarderío de montes, el ISPLN e ITSS para informar de situaciones de riesgo de los trabajadores en la extracción de la madera	2017	
Comprobar la capacitación y las actuaciones del recurso preventivo presencial en las visitas del ISPLN e ITSS a los lugares de trabajo	2017	
Cursos de formación para el Guarderío Forestal en materia de identificación de peligros de mayor gravedad de la actividad Forestal y la divulgación e implementación del protocolo de actuación a seguir por el GF en caso de observar incumplimientos graves y/o reiterados en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Se harán por comarcas.	2017	SPRL-SM



	Calendario	Unidad responsable
Taller con los Técnicos y las Técnicas de Prevención de las distintas modalidades preventivas sobre la gestión de los riesgos en esta actividad económica. Con hincapié en evaluaciones de riesgos, Coordinación de Actividades empresariales y subcontratación de personas autónomas así como en investigación de accidentes	2017	SPRL-ITSS
Acordar criterios de actuación y comunicación con profesionales de la prevención sobre la gestión de los riesgos en los trabajos forestales	2017	SPRL
Elaboración e instauración de un protocolo de actuación interinstitucional, entre GF y el ISPLN, para casos en los que se detecte incumplimiento de la normativa preventiva, informando de ello a la ITSS	2017	SPRL-SM
Dotar de herramientas a las empresas para garantizar la presencia de los Recursos Preventivos en todas las explotaciones, incluida la organización de la formación a recibir por dichos Recursos Preventivos	Permanente	GST
Realización de una jornada informativa al final de la campaña para dar a conocer los datos obtenidos	2019	GST
<b>Sistema de Información</b>		
Realización de un censo con las empresas, modalidades preventivas y trabajadores autónomos del sector para la aplicación del subprograma	2017	GST
Elaboración de un mapa descriptivo sobre agentes intervinientes y procedimientos de la extracción de la madera forestal y de su realidad en Navarra, así como de las condiciones de trabajo	2017	GST
<b>Sensibilización</b>		
Presentación oficial de este Subprograma y divulgación entre las empresas y el personal autónomo del sector, así como a los Servicios de Prevención	2017	SPRL-ITSS-SM
Revisión de la Página Web del ISPLN para actualizar e introducir documentos y enlaces de interés	2018	SPRL

**1: Mayor tamaño de plantilla, más elevados índices de accidentes laborales y enfermedades profesionales antecedentes de accidentes graves y mortales y otras según tipo de aprovechamiento, así como selección de 25 empresas a las que se va a realizar control documental**

## Evaluación

Indicadores
Evolución del Índice de Incidencia de accidentabilidad y otros daños en la actividad forestal
Número de comunicaciones sobre situaciones de riesgo de guarderío forestal al ISPLN
Número de visitas realizadas a los lugares de trabajo por el ISPLN e ITSS
Número de empresas a las que se efectúe control documental
Número de requerimientos realizados por ITSS
Número de expedientes sancionadores
Número de Recursos Preventivos dotados y formados
Número de visitas a contenidos de este Subprograma en la Página Web del ISPLN



## SUBPROGRAMA DE SEGURIDAD VIAL

### Introducción / Análisis de situación

Los accidentes de tráfico en Navarra en el año 2015 supusieron un 8,4% del total de los accidentes de trabajo y el 14,08% de los accidentes graves y mortales. Los índices de incidencia de accidentes de tráfico *in itinere* han aumentado de 2,9 x 1000 en el año 2012 a 3,4 x 1000 en el año 2015<sup>9</sup>.

Para entender mejor la diferente terminología utilizada se recogen, en este documento, las siguientes definiciones:

**Accidente de trabajo**<sup>10</sup> (o laboral): *toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. Se incluyen expresamente aquellos que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo.*

**Accidente de tráfico con víctimas**<sup>11</sup>: *aquel que reúna las siguientes características: producirse, o tener su origen, en una de las vías o terrenos objeto de la legislación sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial; resultar a consecuencia de los mismos una o varias personas fallecidas o heridas; estar implicado, al menos, un vehículo en movimiento.*

Atendiendo a dichas definiciones, se consideran accidentes laborales de tráfico, aquellos “accidentes de tráfico” sufridos como consecuencia de los desplazamientos realizados durante la jornada laboral “*in misio*”, así como, aquellos accidentes de tráfico sufridos al ir o al volver del lugar de trabajo “*in itinere*”.

Pero, en el ámbito laboral, no debemos olvidarnos de aquellos accidentes que, aun no reuniendo las características para considerarse “accidentes de tráfico”, sean “accidentes de trabajo” en los que se hayan visto involucrados equipos de trabajo móviles y quienes van a pie. Estos accidentes junto con los anteriores se denominarán **accidentes laborales viales**.

En el año 2015, como ya se ha indicado anteriormente, los accidentes de tráfico supusieron el 8,4 % del total de accidentes de trabajo con baja, de los cuales el 6,2% lo fueron *in itinere* y el 1,9% *in misio*.

En la Estrategia Navarra de Seguridad Vial 2013-2020<sup>12</sup> (en adelante ENSV) se recogen numerosas actuaciones aplicables al mundo laboral. Como responsable de su planificación figura el Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra (en adelante ISPLN).

Mientras las actuaciones de la ENSV están enfocadas a la disminución de la accidentalidad en la carretera y en el ámbito urbano, las actuaciones del III Plan de Salud Laboral de Navarra (en adelante III PSLN) están enfocadas a evitar daños a la salud de los trabajadores y trabajadoras. Así, mientras la ENSV tiene en cuenta los “accidentes laborales de tráfico” (ya sean “*in misio*” o “*in itinere*”), el III PSLN engloba tanto los “accidentes laborales de tráfico” como el resto de “accidentes laborales viales”.

### Población diana

Empresas y colectivos laborales con mayor riesgo de sufrir accidentes laborales viales.

### Objetivos generales

1. Mejorar la seguridad de los desplazamientos relacionados con el trabajo
2. Promover actuaciones para la mejora de las condiciones de seguridad vial en los desplazamientos laborales

<sup>9</sup> Siniestralidad Laboral en Navarra. Año 2015. Sección de Medicina del Trabajo y Epidemiología Laboral. ISPLN.

<sup>10</sup> Artículo 156 de Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

<sup>11</sup> Orden INT/2223/2014, de 27 de octubre, por la que se regula la comunicación de la información al Registro Nacional de Víctimas de Accidentes de Tráfico.

<sup>12</sup> Estrategia Navarra de Seguridad Vial 2013-2020, Gobierno de Navarra; que se desarrolla en aplicación de la Estrategia de Seguridad Vial 2011-2020, Dirección General de Tráfico; que a su vez se desarrolla en aplicación del documento Hacia un espacio europeo de seguridad vial, orientaciones políticas sobre seguridad vial 2011-2020, Comisión Europea



3. Conocer el estado de la gestión de la prevención de riesgos laborales en esta materia en las empresas y colectivos laborales con mayor riesgo de sufrir accidentes laborales viales.
4. Lograr una intervención activa de las empresas en los accidentes viales.
5. Habilitar y desarrollar un plan piloto de movilidad en un polígono industrial

### Objetivos específicos y metas

	2017	2018	2019	2020
<b>Condiciones de trabajo</b>				
Contener el aumento de accidentes de trabajo viales laborales	X <sub>0</sub>	X <sub>0</sub>	X <sub>0</sub>	X <sub>0</sub>
Desarrollar un Plan piloto de movilidad en un polígono industrial				
<b>Gestión de los riesgos</b>				
Aumentar significativamente el número de empresas en las que existen Planes de seguridad vial laboral	X <sub>0</sub>	X <sub>0</sub> +2	X <sub>0</sub> +3	X <sub>0</sub> +4
<b>Sistema preventivo</b>				
Incrementar el número de participantes y evaluación de las acciones formativas, jornadas, seminarios... referidas a seguridad vial laboral a desarrollar desde el SSL	-			
<b>Sistema de información</b>				
Aflorar la dimensión real de la accidentabilidad vial laboral con la coordinación de los distintas Administraciones públicas implicadas				
<b>Sensibilización</b>				
Ampliar la difusión de materiales informativos sobre SVL en las empresas de las divisiones económicas CNAE con mayor accidentabilidad vial laboral	-			

### Acciones, Cronograma, Unidades Responsables

	Calendario	Unidad responsable
<b>Condiciones de trabajo</b>		
Campañas de control y asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales para aquellas actividades o sectores con mayor número de desplazamientos en misión (transportista, comercial, visitador...)	Permanente	SPRL
Estudiar la inclusión de medidas de seguridad vial entre las susceptibles de subvencionar por el DPEET en su convocatoria anual de mejora de equipos y lugares de trabajo	2017	ISPLN-DPEET
<b>Gestión de los riesgos</b>		
Promover la elaboración de planes de seguridad vial en las empresas (Acción 8.1.6. de la ENSV 2013 - 2020)	Permanente	SPRL
Promover el uso de señalización reflectante en los vehículos pesados	2018	SPRL
Realizar y promover la investigación de los accidentes de tráfico, tanto <i>in misio</i> como <i>in itinere</i> en las empresas	2017	SPRL
Plan piloto de movilidad en polígono industrial de Sarriguren en colaboración con otras administraciones, entidades y empresas concernidas	Ene-Jun 2018	SPRL



	Calendario	Unidad responsable
Fomento de inclusión del riesgo de seguridad vial en las evaluaciones generales de riesgos	2017	SPRL
Desarrollo de actividades formativas en seguridad vial laboral: buenas prácticas, inclusión de contenidos en cursos generales de prevención, formación en conducción segura...	2018	SPRL-UFI
<b>Sistema preventivo</b>		
Conocimiento de Estudios y análisis de accidentes tráfico tanto en misión como in itinere realizados por la Dirección General de Tráfico y por las empresas	Anual	SPRL
Compartir con las distintas modalidades preventivas procedimientos de gestión del riesgo de accidentalidad vial laboral	Permanente	SPRL - UFI
Participar activamente en el grupo de trabajo de SVL de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo	Permanente	SPRL
<b>Sistema de información</b>		
Campaña de visitas de SVL a empresas con desplazamientos "in misio" para conocer la gestión de este riesgo <sup>1</sup>	2017/2019	SPRL
<b>Sensibilización</b>		
Desarrollo de la Estrategia Navarra de Seguridad Vial 2013 - 2020 dirigido a la totalidad de la población conductora laboral	Permanente	SPRL
Divulgación (diarios, redes sociales, etc.) de las actuaciones que se realicen desde el ISPLN en relación a la Estrategia Navarra de Seguridad Vial 2013 – 2020 así como de buenas prácticas.	Permanente	UFI-SPRL

**1: Cómo se contempla la SVL en la ER, medidas preventivas propuestas en la ER, medidas planificadas y ejecutadas de SVL, si dispone de Plan de SV (sino 8.1.6.), si se contempla la realización de cursos prácticos de conducción segura (sino 8.1.4.), si se investigan los ALT (sino 8.2.3.), si se utiliza señalización reflectante en los vehículos de interés preventivo (sino 8.4.2.) etc.**

## Evaluación

Indicadores
Número accidentes de trabajo viales laborales
Número de empresas en las que existen Planes de seguridad vial laboral
Número de participantes y evaluación de las acciones formativas, jornadas, seminarios... referidas a seguridad vial laboral desarrolladas desde el SSL
% de empresas de las divisiones económicas CNAE mayor accidentabilidad vial laboral a las que alcanza la difusión de materiales informativos sobre SVL



## SUBPROGRAMA DE ACTIVIDAD DE TRANSPORTE

### *Introducción / Análisis de situación*

La división CNAE de transporte agrupaba a más de 5.000 trabajadores y trabajadoras en el año 2015 en Navarra. Su índice de incidencia de accidentes laborales con baja en jornada de trabajo fue de 41,3 accidentes por 1000 personas expuestas, siendo de 51,8% en caso de personal autónomo. Tanto su incidencia como el número de personas afectadas están por encima del  $P_{75}$  por lo que esta actividad ha sido incluida en este Programa de reducción de accidentes. Desde el año 2012 los índices de accidentalidad están aumentando y lo ha hecho en el 4,3% del año 2014 al 2015.

Solo el 12,5 % de la accidentalidad en el transporte ha sido de carácter vial en el año 2015. La carga y descarga, el subir y bajar a la cabina o al vehículo son situaciones críticas relacionadas con la ergonomía más que con la seguridad.

Más allá del riesgo de accidente, la III Encuesta Navarra de Salud y Condiciones de Trabajo nos muestra los riesgos a los que el trabajador y la trabajadora de la división económica de transporte percibe estar expuesto en su trabajo. Posturas mantenidas o forzadas (42,3% de la plantilla), vibraciones de cuerpo entero (21%) o de cuerpo y extremidad superior (7%), levantar cargas pesadas (23,1%), inhalación de agentes químicos (31,6). La conducción es la ocupación en la que el desconocimiento a los efectos de la exposición percibida a los agentes químicos se produce con mayor frecuencia (48,4%). La falta de espacio (27,9%) y la iluminación inadecuada (15,1) constituyen también riesgos de cierta extensión.

Entre los elementos del riesgo psicosocial que se dan en esta actividad se describen el trabajo monótono (52,6%) la imposibilidad de desarrollar las capacidades (28,4%) y las agresiones verbales (14,9) que padece el personal conductor.

En coherencia con las exposiciones referidas la plantilla del transporte manifiesta haber padecido el año anterior a la encuesta, dolor en la parte baja de la espalda (51,1%), en nuca/cuello (27,2%) y en hombros (22,7%). El 27,4 % considera que tiene un estado de salud general regular, malo o muy malo.

Dentro de la esta actividad también se encuentra el transporte sanitario donde la presión de tiempos, la posible exposición a riesgos biológicos o el padecer conductas hostiles forma parte de su día a día.

Siendo el transporte una actividad en la que proliferan el personal autónomo y micropymes que trabajan para empresas mayores, debe extremarse la aplicación de herramientas de coordinación de actividades preventivas.

Si en todas las ramas de actividad es importante la participación de quienes trabajan para garantizar la eficacia de los planes de prevención, la experiencia muestra que dadas las características del empleo del transporte, es obligado el tener en cuenta su opinión para el diseño de cualquier plan o campaña.

En cuanto a la vigilancia de la salud, al colectivo de transportistas se le realiza reconocimientos médicos frecuentemente.

### ***Población diana***

Trabajadores y trabajadoras que realizan actividades de transporte, especialmente:

- Transporte de mercancías por carretera,
- Transporte de pasajeros (autobuses –líneas regulares, escolares, viajes especiales- , taxis),
- Transporte sanitario
- Almacenamiento efectuado con vehículos
- Empresas de logística
- Reparto postal
- Reparto en bicicleta



## Objetivos generales

1. Reducir el incremento de accidentes de trabajo en la actividad del transporte.
2. Disminuir el porcentaje de personas que perciben estar expuestas a los diferentes riesgos.
3. Impulsar en las empresas de transporte planes de prevención integrales.

## Objetivos específicos y metas

	2017	2018	2019	2020
<b>Condiciones de trabajo</b>				
Contener el Índice de incidencia de los accidentes en la actividad del transporte	$x_0$	$x_0$	$x_0$	$x_0$
Reducir el % de personas que perciben estar expuestas a los diferentes riesgos en esta actividad				
<b>Gestión de los riesgos</b>				
Incrementar el % de empresas diana con planes de prevención integrales	$n_0$	$n_0+3$	$n_0+5$	$n_0+7$
Mejorar la eficacia de la vigilancia individual de la salud (detección precoz)				
Aumentar el número de acciones formativas dirigidas a representantes sindicales de la actividad del transporte	-			
<b>Mejora sistema de información</b>				
Elevar el % de empresas del transporte de las que el ISPLN disponga de sus planes de prevención	0	$n_0$	$n_0 \times 2$	$n_0 \times 3$
<b>Sensibilización</b>				
Aumentar el % de personas a quienes alcance la información sobre los riesgos de su actividad				

## Acciones, Cronograma, Unidades Responsables

	Calendario	Unidad responsable
<b>Gestión de los riesgos</b>		
Elaboración de un Protocolo de transporte sanitario de paciente con enfermedad infecto-contagiosa u otros traslados de riesgo	2017	SSL
Establecer guía de reconocimiento médico específico para las personas conductoras	2018	SMT
Encuentro con las distintas modalidades preventivas de las empresas de transporte para conocer y compartir criterios de gestión de los riesgos	2017-2018	SPRL-UFI
Aplicación de las intervenciones del Programa de Seguridad Vial en este Programa	Permanente	SPRL
<b>Sistema preventivo</b>		
Fomento de la coordinación preventiva inter-empresarial de las empresas usuarias de servicios de transporte	Permanente	SPRL



	Calendario	Unidad responsable
<b>Sistema de información</b>		
Descripción de la actividad en Navarra, sus empresas, las modalidades preventivas de las mismas y las características de la gestión del riesgo en el transporte.	2018	UFI
<b>Sensibilización</b>		
<i>Desarrollar campaña sobre riesgos laborales y comportamientos saludables entre las persona conductoras</i>	2019	ISPLN
Diseño y desarrollo de campaña de sensibilización e información dirigida a profesionales de la conducción	2018	SPRL- UFI
<b>Investigación</b>		
Estudio de la vigilancia de la salud actual en el sector transporte para su mejora	2018	SMT
Estudio cualitativo sobre posibles medidas preventivas entre las y los trabajadores del transporte	2018-2019	SPRL

### Evaluación

Indicadores
Índice de incidencia de los accidentes en la actividad del transporte
Número y evaluación de acciones formativas dirigidas a las plantillas y representantes de la actividad del transporte
Porcentaje de personal que perciben estar expuesto a los diferentes riesgos
% de personas a quienes alcance una campaña de información sobre los riesgos de su actividad
% de empresas con planes de prevención integrales
% de empresas de las que se disponga en el ISPLN de sus planes de prevención de la actividad de transporte



## SUBPROGRAMA DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

### Introducción / Análisis de situación

Cuando dos o más empresas coinciden en un mismo centro de trabajo, los riesgos laborales propios de la actividad de cada una de ellas pueden verse incrementados:

- Por el defectuoso conocimiento por parte de algunas de ellas de las características estructurales e intrínsecas de un centro de trabajo que no les es habitual.
- Por el desconocimiento de lo que están haciendo otras empresas, en consecuencia por la indefensión ante los riesgos generados por otros.
- Por la interacción descontrolada de las diferentes actividades.

La intervención para lograr el adecuado control de este plus de riesgo se centra por lo tanto en el establecimiento de mecanismos de intercambio de información y coordinación de operaciones que permitan superar los tres factores de riesgo señalados.

En palabras del RD 171/2004, los objetivos de la coordinación empresarial son:

- La aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva del art. 15 de la LPRL por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- La aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes en un centro de trabajo.
- El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo.
- La adecuación entre los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a las empresas concurrentes y las medidas aplicadas para su prevención.

Como se puede observar, la coordinación es una obligación autónoma de cada una de las empresas concurrentes, pero a la vez es un requisito para que puedan cumplir correctamente el conjunto de otras obligaciones que les impone la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, como por ejemplo realizar una completa evaluación de riesgos y planificar las actividades preventivas. La evaluación del riesgo y la planificación de las actividades preventivas de cualquiera de las empresas concurrentes no pueden hacerse satisfactoriamente (ni eficazmente) si no se tienen en cuenta y gestionan los riesgos de la concurrencia.

### Objetivos generales

Minimizar el número de accidentes en los que intervienen diferentes empresas.

### Objetivos específicos y metas

	2017	2018	2019	2020
Contener el Índice de incidencia de los accidentes en todas las actividades que interviene personal de varias empresas incluido el autónomo	X <sub>0</sub>	X <sub>0</sub>	X <sub>0</sub>	X <sub>0</sub>

### Acciones, cronograma, Unidades responsables

	Calendario	Unidad responsable
<b>Sistema de Información</b>		
Campaña sobre las características de la información y las instrucciones que se intercambian las empresas y derechos la representación sindical en materia preventiva de la empresa titular concurrente y de la principal	2018	UFI - SSL



	<b>Calendario</b>	<b>Unidad responsable</b>
<b>Sensibilización</b>		
Diseño y desarrollo de campañas de sensibilización e información dirigida a los riesgos añadidos que supone la subcontratación a empresas y sus plantillas	2018	SSL- ITSS
<b>Investigación</b>		
Estudio y descripción de los riesgos derivados de la contratación/subcontratación	2017	UFI- SSL



## 2. PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS

### Introducción / Análisis de situación

Los trastornos musculoesqueléticos de origen laboral (TME) siguen representando uno de los problemas de salud más importantes en Europa, como se pone de manifiesto tanto en la *VI Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo* (EWCS 2015), en la *VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo* (ENCT 2011) y en la *III Encuesta Navarra de Salud y Condiciones de Trabajo* (ENSCT) 2016

Aunque pueden producirse con motivo de un accidente de trabajo, la mayoría de las veces son consecuencia de una exposición más o menos prolongada en el tiempo a factores de riesgo de tipo ergonómico y organizativo tales como movimientos repetitivos, manipulación manual de cargas, posturas forzadas, ritmos elevados, ausencia de pausas etc. Normalmente afectan a la espalda, cuello, hombros y extremidades superiores, aunque también pueden afectar a las extremidades inferiores. Los problemas de salud abarcan desde pequeñas molestias a otras de mayor gravedad que suponen una limitación funcional, incluyendo patologías crónicas de difícil recuperación que pueden conllevar el abandono del puesto de trabajo y generar problemas de salud crónicos a medio-largo plazo así como a situaciones de dependencia.

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo ha dedicado dos campañas a esta problemática: la del año 2000, con el lema “*Da la espalda a los TME*”, y la del 2007, “*Aligera la carga*”. En las campañas se fomentaba un enfoque de gestión integrado para los TME.

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2015-2020) establece entre sus líneas de actuación “Diseñar e implantar un plan de acción para la reducción de los trastornos musculoesqueléticos” (objetivo 3.A.3)

En la *Resolución del Parlamento Europeo, de 25 de noviembre de 2015, sobre el marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020*, se pide a la Comisión que tome medidas y que presente sin demora una propuesta de instrumento legal global sobre los TME para mejorar la prevención eficaz y abordar sus causas. Para ello deberá tenerse en cuenta su multicausalidad, los riesgos específicos a que están expuestas las mujeres, la especial sensibilidad de mayores de 55 años, y su posible efecto limitador para acceder o conservar un empleo remunerado.

En el año 2015, en Navarra, el 39,5 % de los accidentes de trabajo fueron por sobreesfuerzo (forma 71 - parte Delt@) y el 90,2 % de las enfermedades profesionales fueron del Grupo II (EP causadas por agentes físicos).

Como población preferente para este Programa se han identificado las actividades más afectadas por sobre-esfuerzos y por enfermedades profesionales del Grupo II, priorizando según el índice de incidencia y la población afiliada por división de actividad CNAE 2009 a dos dígitos, y se han seleccionado las actividades que ocupan el cuadrante de mayor prioridad de actuación.

Las ocho actividades más afectadas por sobreesfuerzos coinciden con las que ya destacaron en 2014. Tres de las ocho actividades más afectadas por enfermedades profesionales del Grupo II coinciden con las actividades más afectadas por accidentes por sobreesfuerzos.

### Población diana

En la tabla siguiente vemos las divisiones CNAE-2009 resultantes de aplicar a los Partes de Enfermedad Profesional, grupo 2 por agentes físicos, y a los accidentes de trabajo por sobreesfuerzo con baja en jornada de trabajo, los mismos puntos de corte, el percentil 75 del Índice de Incidencia y del nº de trabajadoras/es expuestos/as.

Las actividades económicas con mayor incidencia y mayor volumen de personal en ambos tipos de daños coinciden.


**Tabla: Poblaciones laborales diana del Programa de reducción de TME**

CNAE	Actividad económica	Nº Trab.	I. I. ATJT <sup>1</sup>	I. I. EEPP <sup>2</sup>
10	Industria de la alimentación	11.432	19,2	9,18
22	Fabricación de productos de caucho y plástico	3.580	19,6	12,29
25	Fabricación de productos metálicos excepto maquinaria y equipo	5.654	23,0	9,02
43	Actividades de construcción especializada	5.654	21,2	6,19
45	Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	3.313	19,0	4,53
78	Actividades relacionadas con el empleo	3.857	24,9	6,22
87	Asistencia en establecimientos residenciales	4.160	29,1	4,81
88	Actividades de servicios sociales sin alojamientos	3.678	19,0	5,17

**1: Índice de incidencia de Accidentes de Trabajo con Baja en Jornada de Trabajo x 1.000**

**2: Índice de incidencia de Enfermedades Profesionales x 100.000**

\* Se incluyen a propuesta sindical y empresarial los siguientes colectivos

	Actividades de limpieza			
24	Metalurgia Fabricación productos de hierro y acero			
16	Actividad agrícola			

Puede observarse que las actividades económicas con mayores índices de lesiones ergonómicas coinciden en 6 de las 8 actividades económicas con las seleccionadas para el Programa de Disminución de accidentes.

En cuanto a lesiones ergonómicas aparecen dos nuevas actividades económicas, las Actividades Relacionadas con el Empleo (Empresas de Trabajo Temporal) y las Actividades de Servicios Sociales sin alojamiento.

Los resultados de la III ENSCT muestran que las y los trabajadores de todos los sectores económicos, y en especial algunas ocupaciones de los mismos, están expuestos a distintos riesgos ergonómicos. Los del metal a posturas y movimientos repetidos, manufacturas a estos últimos, construcción además a manipulación manual de cargas etc. Las personas que desempeñan las ocupaciones de obrero/a industrial, personal de construcción y conductor/a tienen la percepción de estar expuestas a los tres tipos de riesgos mencionados.

### Objetivos generales

1. Impulsar la prevención de los trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo en las empresas encuadradas en los CNAE de actuación prioritaria.
2. Promover la utilización de metodologías participativas para identificar los riesgos ergonómicos y corregir las situaciones de riesgo detectadas.
3. Promover la aplicación de métodos específicos de evaluación.



## Objetivos específicos y metas

	2017	2018	2019	2020
<b>Gestión de los riesgos</b>				
Contener el aumento del Índice de Incidencia de accidentes de trabajo por sobreesfuerzo	$x_0$	$x_0$	$x_0$	$x_0$
Contener el aumento del Índice de incidencia de enfermedades profesionales del Grupo II en las empresas de CNAE priorizados	$x_0$	$x_0$	$x_0$	$x_0$
Aumentar significativamente el número de empresas en las que se aplican metodologías participativas para identificar los riesgos ergonómicos y corregir las situaciones de riesgo detectadas	$n_0$	$n_0 \times 2$	$n_0 \times 3$	$n_0 \times 4$
Potenciar metodologías participativas en las evaluaciones de riesgos ergonómicas				
Incrementar el número de empresas que utilizan métodos específicos de evaluación de riesgos	$n_0$	$n_0 + 5$	$n_0 + 10$	$n_0 + 20$
<b>Sensibilización</b>				
Creer en el número de materiales sobre trastornos musculoesqueléticos elaborados o informados desde el SSL				

## Acciones, Cronograma, Unidades Responsables

	Calendario	Unidad responsable
<b>Condiciones de Trabajo</b>		
Campañas de control y asesoramiento en las empresas con mayor incidencia de trastornos musculoesqueléticos	2017/2019	SPRL
<b>Gestión de los riesgos</b>		
Impulso de la investigación por parte de las empresas, en colaboración con el resto de agentes competentes, de las patologías de origen profesional, especialmente musculoesqueléticas, para fundamentar la adopción de medidas preventivas eficaces	2018	SPRL-SMT
<b>Sistema preventivo</b>		
Elaboración de un documento de criterios consensuados con la ITSS sobre la gestión del riesgo ergonómico en las empresas	2017	SPRL
Plan de asesoramiento a los servicios de prevención para apoyarles en el cumplimiento de la legislación, en aquellos aspectos que presentan más dificultades, en función de las necesidades detectadas	2017	GT
Incremento de la colaboración con grupos de trabajo estatales en materia ergonómica	Permanente	SPRL
Colaboración en materia ergonómica con otros programas y subprogramas de este Plan de Acción y en concreto del subprograma de especial sensibilidad	2017	SPRL-ITSS
<b>Sistema de información</b>		
Conocimiento de la gestión de los riesgos ergonómicos en las empresas	2017	SPRL
<b>Sensibilización</b>		
Participación en las Campañas Europeas "Trabajos Saludables" de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo incluyendo contenidos de ergonomía	2016/2017	GST



	<b>Calendario</b>	<b>Unidad responsable</b>
<b><i>Investigación</i></b>		
Mantenimiento y refuerzo de las líneas de investigación en relación a las exposiciones combinadas a riesgos ergonómicos y psicosociales, con especial atención a los factores de exigencias emocionales, la conciliación laboral y personal, la intensificación del trabajo y otros factores estresantes	2017/2019	SPRL-SMT- UFI
Promoción de la realización de investigaciones y estudios de aspectos relacionados con los trastornos musculoesqueléticos y difusión de sus resultados	2017	SPRL

### **Evaluación**

<b>Indicadores</b>
Disminución del II de AT por sobre-esfuerzo
II de EP Grupo II en las empresas encuadradas en los CNAE de actuación prioritaria
Número de empresas en las que se aplican metodologías participativas para identificar los riesgos ergonómicos y corregir las situaciones de riesgo detectadas.
Número de empresas que utilizan métodos específicos de evaluación
Número de publicaciones sobre TME elaboradas
Número de reuniones del grupo de trabajo a nivel nacional en el que participa el SSL



### 3. PROGRAMA DE MEJORA DE GESTIÓN DE LOS RIESGOS HIGIÉNICOS

#### *Introducción / Análisis de situación*

El III Plan de Salud Laboral de Navarra contempla los riesgos higiénicos en dos de sus seis líneas estratégicas.

Así, en su línea 3, cuyo objetivo es el promover las condiciones de trabajo y la prevención de los daños a la salud, se recogen los retos del marco estratégico europeo: “mejorar la prevención de las enfermedades relacionadas con el trabajo, combatiendo los riesgos existentes, nuevos y emergentes”, a cuyo respecto destaca, entre otras, las enfermedades asociadas a la exposición a sustancias químicas.

Por otra parte, la línea 5, al objeto de mejorar el conocimiento y difusión sobre los riesgos laborales, señala que es clave investigar acerca de la presencia y magnitud de los riesgos nuevos y emergentes, entre los que se cita la exposición a agentes químicos (destacando cancerígenos y nanomateriales), y difundir los avances científicos sobre la prevención y el control de estos riesgos.

Cabe citar la III Encuesta Navarra de Salud y Condiciones de Trabajo, publicada en 2016, que da a conocer la situación de salud percibida por la población laboral navarra y caracteriza las exposiciones laborales referidas más frecuentes, entre ellas, las derivadas de los riesgos higiénicos.

Así, de los trabajadores y trabajadoras:

- El 15,8% refiere un nivel de ruido elevado o muy elevado en su puesto de trabajo.
- El 8,9% refiere estar expuesto a vibraciones en mano-brazo y 4,3% en cuerpo entero.
- El 32,7% refiere estar expuesto a agentes químicos, tanto por inhalación como por vía dérmica.
- En relación a la exposición a agentes biológicos, el 10,7% indica dicho riesgo en su puesto de trabajo.

En Navarra en el año 2015 los partes de enfermedad profesional asociados a la exposición a agentes químicos, inhalación de sustancias, enfermedades de la piel y agentes cancerígenos supusieron el 9,72% del total de los partes.

En España se reconoce como enfermedad profesional menos del 0,1% de los cánceres que se estiman de origen laboral (Kogevinas, M. Jornada 2008. INSHT). En Navarra en 2015 tan sólo fueron 3 los casos declarados. Las referencias bibliográficas consideran que asistimos a la fase álgida de la epidemia de daños derivados de exposiciones al amianto ocurridas hace décadas

Por último, el desarrollo de diferentes actuaciones de este Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, constata que, en las empresas navarras, existen importantes deficiencias en la gestión de la prevención y protección de la salud de la población trabajadora frente a los riesgos higiénicos.

#### *Población diana*

El estudio de situación de exposición a Cancerígenos, Mutágenos y Retrotóxicos (CMR) se centrará en los sectores de actividad con mayor presencia de tales agentes, incluida la industria química, según la información contenida en la Base Infocarquim del INSHT.

En base a los datos de la III ENSCT seleccionamos otros sectores de actividad económica en los que se intervendrá que son:

- Silvicultura y explotación forestal: exposiciones a ruido, vibraciones y disconfort térmico.
- Actividad agraria: exposición a agentes químicos
- Fabricación de productos metálicos: exposiciones a agentes químicos con efectos sobre la piel.
- Construcción: exposiciones a agentes químicos.
- Recogida, tratamiento y eliminación de residuos no peligrosos, y separación y clasificación de materiales: exposiciones a agentes biológicos.



## Objetivos generales

1. Mejorar la gestión del riesgo de exposición a agentes químicos cancerígenos, mutágenos y tóxicos para la reproducción (CMR) en las empresas navarras.
2. Disponer de un mapa de amianto en Navarra.
3. Mejorar la gestión de otros riesgos higiénicos en actividades económicas con mayor exposición percibida según la III Encuesta Navarra de Salud y Condiciones de Trabajo.
4. Mejorar el registro de enfermedades profesionales derivadas de las exposiciones higiénicas.

## Objetivos específicos y metas

	2017	2018	2019	2020
<b>Condiciones de trabajo</b>				
Incrementar el N° de empresas visitadas en las campañas de asesoramiento en relación a la exposición a riesgos higiénicos en especial CMR	n <sub>0</sub>	20	60	90
Impulsar la sustitución de agentes químicos CMR, tras la primera visita a empresas del Estudio				
<b>Gestión de los riesgos</b>				
Promover la reducción del número de personas expuestas (%) a agentes químicos CMR en las empresas incluidas en el estudio de situación y a otros riesgos higiénicos en las actividades económicas priorizadas	-			
Incrementar el % de empresas que evalúan los riesgos mediante metodologías específicas y planifiquen cambios para mejorar la gestión de los riesgos higiénicos, tras las campañas de asesoramiento	-			
Garantizar actividades formativas (jornadas, talleres, etc.) y aumentar el número de asistentes a las jornadas y evaluación de las mismas	-			
<b>Sistema de información</b>				
Conocer el % de empresas que, tras la primera visita del estudio, realizan otras actuaciones, recogidas en el Real Decreto 665/1997 sobre cancerígenos, para reducir el riesgo de exposición a agentes químicos CMR	0	60%	75 %	90%
Conocer la presencia y distribución del amianto en Navarra				
Disponer de datos sobre las metodologías que se emplean en las empresas para evaluar los riesgos higiénicos	-			
Crear un registro de personal expuesto a agentes cancerígenos o mutágenos				

## Acciones, Cronograma, Unidades Responsables

	Calendario	Unidad responsable
<b>Gestión de los riesgos</b>		
Campañas de información a los agentes sociales, apoyo a los Servicios de Prevención y responsables de las empresas, promoviendo la sustitución de las sustancias químicas más peligrosas (CMR), la adopción de medidas preventivas en el origen del riesgo y la comprobación de la eficacia de dichas medidas	2017	SPRL-UFI



	Calendario	Unidad responsable
Formación a responsables de la prevención de las empresas, a los servicios de prevención, así como a la representación sindical, en novedades técnicas y normativas, para facilitar evaluaciones de riesgos higiénicos, y sus revisiones, así como la planificación de la actividad preventiva. Jornadas técnicas en temas de prevención de riesgos laborales, abiertas a todo el público	2018	SPRL-UFI
<b>Sistemas de información</b>		
Estudiar y fomentar la subsanación del subregistro de casos de cánceres de origen laboral	2017-2019	SMT
Elaboración de mapa de presencia de amianto en Navarra	2017-2019	SPRL
<b>Sensibilización</b>		
Campañas de asesoramiento sobre: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los riesgos físicos (ruido, vibraciones y discomfort térmico) en el sector de la silvicultura</li> <li>• Los agentes químicos con efectos sobre la piel en la fabricación de productos metálicos</li> <li>• Los agentes químicos en el sector de la construcción</li> <li>• Los agentes biológicos en la recogida, tratamiento y eliminación de residuos no peligrosos y en la separación y clasificación de materiales</li> </ul>	2018 2018 2017 2018	SPRL- UFI
<b>Investigación</b>		
Estudio de situación en una selección representativa de empresas en relación a la exposición a agentes químicos CMR, en colaboración con los Servicios de Prevención y los responsables de la prevención de riesgos laborales en las empresas. Se prevé realizar una visita inicial en 2017 y una segunda visita de comprobación en 2018	2017	SPRL
Estudio de la gestión de los riesgos en las empresas por exposición a agentes químicos,	2019	SPRL-UFI

## Evaluación

Indicadores
Resultados del estudio de situación: Número de empresas visitadas en relación a exposición a CMR, % de empresas que sustituyen los agentes químicos CMR, tras la primera visita del estudio, % de empresas que realizan otras actuaciones, recogidas en el Real Decreto 665/1997 y reducción del número de personal expuesto
% de empresas visitadas en las campañas de asesoramiento en relación a la exposición a riesgos higiénicos
% de empresas que planifiquen cambios para mejorar la gestión de los riesgos higiénicos, tras las campañas de asesoramiento
Reducción del número de personas expuestas a riesgos higiénicos en las actividades económicas consideradas en este programa
Número de Servicios de Prevención, en sus diversas modalidades, de los que disponemos de datos sobre las metodologías que emplean para evaluar los riesgos higiénicos
% de evaluaciones de riesgos, en las empresas visitadas, realizadas mediante metodologías específicas
Número de actividades formativas (jornadas, talleres, etc.) y nº de asistentes a las mismas





## 4. PROGRAMA DE DETECCIÓN DE RIESGOS Y DAÑOS PSICOSOCIALES

### Introducción / Análisis de situación

En las diferentes encuestas de condiciones de trabajo y salud laboral los riesgos psicosociales se consolidan como uno de los riesgos emergentes y de prioridad en la actuación. Así, en la III Encuesta Navarra de Condiciones de Trabajo<sup>13</sup> las elevadas exigencias del trabajo y la exposición a conductas violentas son riesgos presentes en la población laboral, especialmente mujeres, y que tiene su reflejo en la percepción de problemas de salud relacionados con estresores laborales.

Los modelos de relación entre constructos psicosociales laborales y daños a la salud de Karasek et Al. y de Siegrist et Al. han permitido diseñar y validar cuestionarios que han supuesto un gran avance en la evaluación de riesgos de factores organizativos. Las técnicas y métodos cualitativos del campo de la sociología a su vez han posibilitado identificar y evaluar factores psicosociales relacionales, en su mayoría relacionadas con conductas hostiles en el trabajo.

No obstante, estos avances no se han acompañado con su aplicación en las empresas. Según un reciente estudio de Cataluña<sup>14</sup> en el 22,5 % de las empresas se han evaluado estos riesgos y cuando se ha hecho y se han planificado medidas correctoras, solo en la mitad de éstas se han ejecutado al menos en parte. El resto de riesgos se han evaluado en el 68% de las empresas aproximadamente y se aplican medidas correctoras en más del 80% de las empresas en las que han sido programadas.

Pese a lo anterior, en muchas entidades públicas y grandes empresas, los protocolos de prevención de comportamientos hostiles y de atención a sus víctimas son un hecho. Protocolos no exentos de carencias pero cuya habilitación es expresión de una necesidad sentida. En las pequeñas y medianas empresas estos protocolos son más difíciles de habilitar y aplicar. Creemos que la administración pública de salud laboral puede jugar un papel de apoyo protagonista en cuanto a la investigación de los casos, mediación cuando sea oportuna, o de asesoría en cuanto a criterios de elaboración de dichos protocolos.

En Navarra un estudio específico de comunicación de Trastornos mentales comunes de posible origen laboral<sup>15</sup>, ha corroborado los resultados de la encuesta: 17,5 % de los trastornos mentales fueron de origen laboral (7,2 por 1000 trabajadores y trabajadoras /año). El 70% de los casos derivan de conductas hostiles (acoso moral, maltrato, agresiones...) y el 14, 2% de factores organizativos. Hay una mayor incidencia de casos en actividades económicas feminizadas, sector de servicios y ocupaciones de menor cualificación.

El mismo estudio señala la necesidad de compartir criterios de investigación de este tipo de daños con el personal sanitario de los servicios de prevención, consolidar la notificación de casos por profesionales del Servicio Público de Salud en el Programa de Vigilancia Epidemiológica de la salud de las y los trabajadores e impulsar la inclusión de estos trastornos en el cuadro de enfermedades profesionales o su reconocimiento como accidente de trabajo.

### Población diana

En la tabla siguiente puede verse cómo el sector servicios y dentro de él las divisiones de actividad económica CNAE más feminizadas así como los Títulos ocupacionales de menor rango son los colectivos con mayores tasas de trastornos mentales comunes derivados de riesgos psicosociales laborales.

Además, dentro de estos colectivos serán priorizadas las empresas de menos de 25 de personas en plantilla.

13 Recogida de datos de 2014. [http://centcms05/NR/rdonlyres/5156BEC5-6783-4F6E-9613-0C40352FE6B5/0/III\\_encuesta\\_salud\\_navegable.pdf](http://centcms05/NR/rdonlyres/5156BEC5-6783-4F6E-9613-0C40352FE6B5/0/III_encuesta_salud_navegable.pdf)

14 Gestió de la prevenció de riscos laborals a les empreses de Catalunya 2014 [http://empresa.gencat.cat/web/content/03\\_-\\_centre\\_de\\_documentacio/documents/01\\_-\\_publicacions/06\\_-\\_seguretat\\_i\\_salut\\_laboral/arxiu/INFORME\\_gestio\\_PRL\\_empreses\\_CAT\\_2004\\_2015.pdf](http://empresa.gencat.cat/web/content/03_-_centre_de_documentacio/documents/01_-_publicacions/06_-_seguretat_i_salut_laboral/arxiu/INFORME_gestio_PRL_empreses_CAT_2004_2015.pdf)

15 Artículo Trastornos mentales comunes derivados del trabajo 2009-2012 y estudio de casos posteriores (2009-2014) [http://www.archivosdeprevencion.com/view\\_document.php?tpd=2&i=4989](http://www.archivosdeprevencion.com/view_document.php?tpd=2&i=4989)



**Tabla: Actividades y ocupaciones con mayor incidencia de Trastornos Mentales Comunes derivados de exposición a riesgos psicosociales. Navarra 2009-2012.**

Actividades CNAE	I. I.	Ocupaciones
Administración Pública, Defensa	128,1	
Hostelería	98,6	Personal administrativo
Cultura, ocio	85,9	Personal de restauración, comercio, salud/cuidados y protección/seguridad
Venta y reparación de vehículos	78,7	
Servicios auxiliares	72,2	Ocupaciones elementales
Servicios sociales y sanitarios	59,8	

**I.I: Índice de incidencia x 10<sup>5</sup> personas expuestas**

Se incorporan, a propuesta sindical los siguientes colectivos laborales

Limpieza		
Industria		

La III ENSCT nos aporta que el 33,6 % del personal de construcción perciben tener que realizar un exceso de trabajo. Del análisis por ocupación se ve la necesidad de ampliar los colectivos objeto de las intervenciones al profesorado y también al personal directivo para algunos riesgos concretos.

### Objetivos generales

1. Mejorar la gestión de los riesgos psicosociales en las empresas de las poblaciones objeto de este programa.
2. Incrementar la detección de los daños a la salud derivados de la exposición a riesgos psicosociales en el sistema de Vigilancia Epidemiológica del Sistema Público de Salud.

### Objetivos específicos y metas

	2017	2018	2019	2020
<b>Condiciones de trabajo</b>				
Extender el % de empresas alcanzadas por el programa, en cualquiera de las acciones relacionadas con la gestión de estos riesgos	$n_0$	$n_0+10\%$	$n_0+15\%$	$n_0+20\%$
<b>Gestión de los riesgos</b>				
Incrementar el % de evaluaciones de riesgo psicosocial con Métodos participativos	$n_0$	$n_0 \times 1,5$	$n_0 \times 2$	$n_0 \times 2,5$
Fomentar la participación de la representación sindical en las comisiones de investigación de las conductas hostiles				
<b>Sistema preventivo</b>				
Comprometer a los servicios de prevención y sus profesionales en la participación de este programa	-	20	40	60
Ampliar el papel del ISPLN en materia psicosocial mediante oferta de asesoría y mediación en conflictos no resueltos e integración en comisiones de investigación de empresas en asuntos de acoso moral y sexual.				
Impulsar la realización de informe de Investigación de AT graves por violencia				
Habilitar procedimientos de asesoría en el abordaje de los riesgos psicosociales destinados a las modalidades preventivas				



	2017	2018	2019	2020
Elevar el número de participantes en encuentros, seminarios, cursos y jornadas psicosociales del ISPLN				
Incrementar progresivamente el número de profesionales que participan en el programa				
Impulsar la valoración de participantes de las sesiones formativas				
Recabar a las distintas modalidades preventivas desde el ISPLN los resultados de la investigación de accidentes por causa psicosocial				
<b>Sistema de información</b>				
Incrementar el % de centros de salud y profesionales del Sistema Público de salud informantes de casos de daño que se sospechan de origen laboral				
<b>Sensibilización</b>				
Consolidar el grado de cumplimiento del acuerdo con ITSS respecto a riesgos psicosociales				

### Acciones, Cronograma, Unidades Responsables

	Calendario	Unidad responsable
<b>Condiciones de trabajo</b>		
Actuaciones para promover el cumplimiento eficaz de la normativa de prevención de riesgos laborales en relación a aspectos psicosociales, especialmente en las pequeñas y medianas empresas	2016/2017	SPRL
Fomento de la realización de procedimientos de prevención y actuación con rigor metodológico y participación frente a problemas de organización del trabajo y conductas violentas y a las diferentes formas de acoso en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	2017	SPRL
<b>Gestión de los riesgos</b>		
Formación de agentes preventivos en materia de evitación y actuación frente a riesgos derivados de la organización del trabajo y conductas relacionales hostiles	2017-2019	SPRL
<b>Sistema preventivo</b>		
Formar parte de las Comisiones de investigación e intervención ante conductas hostiles de aquellas empresas y entidades que lo soliciten y que cumplan con criterios establecidos por el SSL	2017	SPRL
Organización de galardones bianuales en relación a las buenas prácticas; Jornada en relación a las Buenas Prácticas: presentación de las experiencias finalistas	2019	SPRL
Profundización en el análisis de las causas psicosociales de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	2017	SPRL-SMT
Mantenimiento de las líneas de formación específicas para técnicos y técnicas de prevención, especialmente en metodologías de evaluación de riesgos psicosociales	2018	SPRL-UFI
<b>Sistema de información</b>		
Colaboración con la ITSS en su "Campaña de Riesgos Psicosociales" incluida en la Planificación anual de actuaciones inspectoras	2016	SPRL-SMT



	<b>Calendario</b>	<b>Unidad responsable</b>
Habilitación de sesiones con médicos y médicas de atención primaria sobre el sistema de comunicación de daños derivados de exposición a riesgos psicosociales en el trabajo.	2017-2019	SMT
Promoción de la colaboración entre agentes de igualdad y personal técnico de servicios de prevención en la realización de protocolos de actuación ante acoso sexual y acoso por razón de sexo, jornada y actividad formativa interna.	2017	SPRL-UF1
<b>Sensibilización</b>		
Elaboración de documentos divulgativos (trípticos, guía electrónica...) sobre aspectos fundamentales a contemplar por los procedimientos de prevención y actuación frente a riesgos derivados de la organización del trabajo	2016	SPRL-UF1
Realización de acciones de sensibilización y divulgación, especialmente a través de la identificación y difusión de buenas prácticas en la gestión del riesgo psicosocial	Anual	SPRL-UF1
Inclusión en la WEB de un Portal específico sobre buenas prácticas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Invitación a empresas navarras y otras entidades (ej. Servicios de Prevención) a presentar sus ejemplos e incluirlos</li> </ul>	2018	SPRL-UF1
<b>Investigación</b>		
Valoración de la oportunidad de organizar una Jornada sobre Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales.	2018	SPRL-INAI
Propuesta de formación interna en protocolo Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo entre Instituto Navarro para la Igualdad y SPRL.	2017	SPRL-UF1

## Evaluación

<b>Indicadores</b>
% de empresas alcanzadas por el programa, en cualquiera de las acciones relacionadas con la gestión de estos riesgos
Número de servicios de prevención y profesionales que participan en diversos aspectos de este Programa psicosocial (Comisiones de investigación de exposición, notificación e investigación del origen del daños...)
% de centros de salud, % de personal médico de Atención Primaria notificador de casos de daño sospechado de origen psicosocial
Empresas visitadas por ITSS respecto a riesgos psicosociales
Número de procesos de mediación y número de comisiones de investigación de conductas hostiles en los que se ha participado
Número de asesoramientos realizados en materia de conductas hostiles
Número de participantes en encuentros, seminarios, cursos y jornadas sobre riesgos y daños psicosociales del ISPLN y evaluación de los mismos
Número de solicitudes de informe de Investigación de AT graves por violencia, recabados a las distintas modalidades preventivas desde el ISPLN



## 5. PROGRAMA DE DISMINUCIÓN DE EXPOSICIÓN A RIESGOS EN GRUPOS VULNERABLES

Desde un punto de vista de salud pública se habla de grupos vulnerables como aquéllos que acumulan más factores de riesgo, mayor sensibilidad a determinados riesgos y/o menores posibilidades de protección ante los mismos.

Desde estas perspectivas, por su especial vulnerabilidad se incluyen en este Programa los siguientes Subprogramas:

- Subprograma de Personas especialmente sensibles, según definición de la normativa preventiva
- Subprograma de Prevención de Riesgos Laborales en situación de Maternidad
- Subprograma de Trabajo y Edad Avanzada
- Subprograma de Trabajadoras y Trabajadores Autónomos

### SUBPROGRAMA DE PERSONAS ESPECIALMENTE SENSIBLES

#### *Introducción / Análisis de situación*

Son numerosos los diversos grupos de trabajadoras y trabajadores cuyas características, estado de salud o situación biológica exige unas condiciones de trabajo específicas que eviten o limiten el grado de exposición a los riesgos laborales con objeto de evitar daños derivados del trabajo.

Esa situación de especial sensibilidad podrá ser previa o sobrevenida al empleo, permanente o transitoria.

La Ley 31/1997 de Prevención de Riesgos Laborales exige a la empresa el evitar o controlar los riesgos para las personas especialmente sensibles de la plantilla en su planificación preventiva.

En dicha Norma se señalan los aspectos de gestión de riesgos en los que hay que tener en cuenta dicha situación, a saber, las evaluaciones de los riesgos y el establecimiento de las medidas preventivas y de protección necesarias. En su artículo 25 se señala que deberá evitarse ubicar a estas personas en puestos que supongan riesgo para ellas o para terceras. A continuación se indica que la situación a atender puede ser transitoria o permanente.

El problema surge cuando la revisión de la literatura concluye en que apenas existen métodos específicos de evaluación de riesgos para este colectivo excepto para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural<sup>16</sup>, y para personas con antecedentes de algunas lesiones ergonómicas que valoran la relación entre capacidades y requerimientos. El resto de colectivos es enormemente plural. Trabajadores y trabajadoras de edad avanzada, con antecedentes de patologías con secuelas permanentes no invalidantes, personas con discapacidad cognitiva, sensorial o física (actualmente llamadas con diversidad funcional), con lesiones temporales, sensibilizadas a determinados agentes químicos etc.

Siguiendo las fases de la gestión del riesgo entendemos que la vigilancia de la salud tiene una importancia crucial en el momento de identificarles y de señalar los peligros a los que no debe haber exposición.

Respecto a la evaluación de riesgos a veces hay dificultades para el establecimiento de niveles de exposición tolerables en estos colectivos especiales. Esta carencia respecto a determinados supuestos, se ha resuelto acordando niveles de exposición consensuados entre agentes sociales, la administración y personal técnico.

Un nuevo reto surge en el retorno al puesto de trabajo tras un periodo de incapacidad temporal. La normativa de Seguridad Social española establece que la reincorporación laboral debe ser al 100 % de sus capacidades para poder hacer frente al trabajo sin ningún tipo de limitación. Experiencias de otros países muestran los beneficios que tendría el retorno progresivo al trabajo.

---

16 Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo. INSHT. Madrid



### Población diana

- Personas con diversidad funcional (discapacitadas).
- Mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural.
- Personas trabajadoras mayores de 55 años.
- Personas tras bajas laborales más prolongadas según criterios clínicos.

### Objetivos generales

1. Impulsar unas adecuadas y específicas condiciones de trabajo a las personas de los grupos de especial sensibilidad a riesgos laborales.
2. Posibilitar una adecuada reincorporación laboral de las personas tras baja laboral.

### Objetivos específicos y metas

	2017	2018	2019	2020
<b>Condiciones de trabajo</b>				
Apoyar la inclusión en convenios colectivos u otros acuerdos la implantación de voluntariedad en la realización de turnos de noche a partir de 50 años en actividades económicas y empresas	$n_0$	$n_0 + 10\%$	$n_0 + 20\%$	$n_0 + 30\%$
Integrar en este programa actuaciones en los Centros Especiales de Empleo (CEE)	0	10%	30%	40%
<b>Sistema preventivo</b>				
Realizar actividades formativas al personal técnico, a la representación sindical en materia preventiva de dichos colectivos e ir aumentando su asistencia				
<b>Sensibilización</b>				
Mejorar el conocimiento y sensibilización de las empresas y de las plantillas de los colectivos vulnerables en los aspectos específicos de SSL sobre la gestión de los riesgos laborales y en concreto en los CEE	$n_0$	$n_0 + 10\%$	$n_0 + 20\%$	$n_0 + 40\%$

### Acciones, Cronograma, Unidades Responsables

	Calendario	Unidad responsable
<b>Condiciones de trabajo</b>		
Fomento de la inclusión en convenios colectivos de criterios de exención voluntaria del turno de noche a personas de edad más avanzada	2017	SSL
<b>Gestión de los riesgos</b>		
Impulso de la prevención de riesgos que afecten a colectivos específicos o en situaciones de mayor vulnerabilidad o de exposición a riesgos especiales	Permanente	SPRL-SMT
Asesoramiento a las empresas que emplean colectivos de especial sensibilidad en la gestión de los riesgos, en colaboración con sus servicios de prevención	2017	SPRL



	<b>Calendario</b>	<b>Unidad responsable</b>
<b>Sistema preventivo</b>		
Campaña en común con Dpto. Derechos Sociales e ITSS en relación a la contratación de personas con discapacidad y la adecuación de los puestos de trabajo a sus condiciones individuales, * en especial en los CEE	2018/2019	SPRL-SMT-ITSS-Dpto. Derechos Sociales
<b>Sensibilización</b>		
Elaboración de procedimientos y protocolos de gestión de riesgos para diversos colectivos especialmente sensibles: <ul style="list-style-type: none"> <li>• mayor edad</li> <li>• embarazo</li> <li>• personas con diversidad funcional</li> <li>• tras incapacidad temporal</li> </ul>	2017	SSL
Campaña para facilitar la adaptación de los puestos de trabajo a las personas "Especialmente sensibles" y "Aptas con limitaciones"	2018	SPRL-SMT
Campañas de difusión y divulgación de materiales de prevención de riesgos laborales dirigidas a colectivos específicos	2017/2018	SPRL-SMT
<b>Investigación</b>		
Elaboración de criterios de evaluación del riesgo ergonómicos en personas especialmente sensibles	2017	SPRL-SMT
Estudio piloto de reincorporación parcial al puesto de trabajo de personas en situación transitoria de especial sensibilidad	2017	SVCIM

## Evaluación

<b>Indicadores</b>
% de empresas y plantillas a quienes llega la información de la campaña
Número de encuentros formativos, profesionales y representantes sindicales asistentes a jornadas y acciones formativas de este Programa y su evaluación
Número de criterios específicos de gestión de riesgos elaborados y/o difundidos por el ISPLN para estas poblaciones
Número de convenios y población beneficiada por los mismos en cuanto a implantación de voluntariedad en la realización de turnos de noche.
Número de grupos de trabajo específicos creados por el programa según tipo de colectivo



## SUBPROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD

### *Introducción / Análisis de situación*

En Navarra, según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del segundo trimestre de 2016, la población activa femenina la componen 138.800 mujeres, de las cuales alrededor del 70%, podrían encontrarse en edad fértil. La vinculación presente entre determinados tipos de trabajo y género (división sexual horizontal) que existe en el trabajo se pone de manifiesto en la existencia de actividades completamente feminizadas. A modo de ejemplo, en el “Comercio al por menor” o “Educación” las mujeres representan alrededor del 65% de su población, o las “Actividades sanitarias y servicios sociales” en las que el porcentaje de mujeres alcanza el 78%.

Estos datos muestran que hay un porcentaje muy elevado de mujeres en edad fértil que desarrollan su trabajo en actividades, feminizadas o no, en las que pueden estar expuestas a factores de riesgo físico, químico, biológico, ergonómico o psicosocial con efectos potencialmente negativos para la maternidad.

El derecho a la protección de la maternidad en el trabajo está contemplado en la legislación actual y entre sus objetivos destaca evitar o minimizar exposiciones a riesgos laborales que puedan generar daños a la salud, tanto en la trabajadora embarazada como en el producto del embarazo, como por ejemplo trastornos músculos esqueléticos de la embarazada, aborto espontáneo, preeclampsia, bajo peso al nacer, efectos genéticos hereditarios, malformaciones congénitas, pérdida de cantidad/calidad de leche materna, etc.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) en su artículo 26, Protección de la maternidad, establece la protección en relación a posibles situaciones de riesgo para el embarazo, el parto reciente y la lactancia natural.

En la citada Ley se recoge la obligación de la empresa de identificar y eliminar, o evaluar y controlar los riesgos mediante la planificación preventiva. Si dichas actividades no garantizan la ausencia de riesgo para la trabajadora en situación de maternidad, la empresa deberá evitar la exposición a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo.

Si la adaptación del puesto de trabajo no fuera posible o suficiente para asegurar la protección de la maternidad, la trabajadora desempeñará un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, para lo cual el empresario debe elaborar, previa consulta con la representación sindical, una lista de puestos de trabajo exentos de este tipo de riesgos.

Por último, si en la empresa no existiera un puesto libre de riesgo, la LPRL dispone la posibilidad de que la trabajadora pase a una situación de suspensión temporal del contrato por riesgo para la maternidad, prestación gestionada por las entidades colaboradoras de la Seguridad Social.

El desarrollo de diferentes actuaciones del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra (ISPLN) en esta materia (estudio de casos particulares de trabajadoras embarazadas, comprobación de la gestión de la protección de la maternidad en visitas a empresas o colaboración con Inspección de Trabajo en campañas de género) pone de manifiesto claras deficiencias en el cumplimiento del artículo 26 de la LPRL por parte de las empresas en Navarra:

- Con mucha frecuencia, las trabajadoras desconocen el derecho a la protección de la maternidad en el trabajo y el procedimiento a seguir en situación de maternidad.
- Se ha detectado que las empresas carecen de un procedimiento en el que se establezca la secuencia de actuaciones a seguir desde que la trabajadora comunica su situación de embarazo o lactancia.
- En general las evaluaciones se reducen a listados de identificación de riesgos o se valoran los riesgos mediante criterios generales, no específicos de la prevención de los riesgos para la maternidad.
- No se elaboran las listas de puestos exentos de riesgo para la maternidad de forma sistemática.



- En general, no se proponen medidas específicas para la adaptación de los puestos con riesgo para la maternidad.
- Ante exposiciones laborales semejantes, se plantean actuaciones preventivas diferentes que no garantizan la ausencia de riesgo para la situación de maternidad.
- Se recurre a solicitar la suspensión temporal del contrato como alternativa a la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo para controlar el riesgo.

La indefinición respecto a actuaciones, responsables y plazos de intervención está propiciando una situación de desprotección de la trabajadora en situación de maternidad mientras se establece qué hacer, quién y cómo, ya sea la evaluación específica de riesgos, la adaptación de las condiciones de trabajo, el cambio de puesto o la solicitud de la suspensión temporal del contrato.

Este programa responde a la necesidad de mejorar la gestión de la protección de la maternidad en las empresas navarras, asegurando la salud de la trabajadora y su descendencia, tanto en la etapa gestacional, como tras el parto reciente y durante el desarrollo de la lactancia natural.

### **Población diana**

Población trabajadora femenina de Navarra en edad fértil.

A propuesta sindical se incluyen específicamente trabajadoras de:

- Conserveras, atención domiciliaria, atención en instituciones residenciales, actividades de limpieza, peluquerías, escuelas infantiles e, instituciones sanitarias

### **Objetivos generales**

1. Impulsar, en las empresas de Navarra, la elaboración y aplicación de procedimientos para una adecuada gestión del riesgo laboral para la maternidad de acuerdo a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).
2. Promover la utilización de las “Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo” del INSHT por parte de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales (SSPP) en Navarra.

### **Objetivos específicos y metas**

	2017	2018	2019	2020
<b>Gestión de los riesgos</b>				
<i>Impulsar el acuerdo INSS - Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social para utilizar las Directrices del INSHT en la evaluación del riesgo laboral para la maternidad</i>				
<b>Sistema preventivo</b>				
Formar sobre riesgo laboral para la maternidad a los Gabinetes de Salud Laboral de las Organizaciones Sindicales y delegados y delegadas de Prevención de las empresas				
Habilitar formación con los responsables de los Servicios de Prevención sobre procedimiento a seguir para la Protección de la Maternidad				
Incrementar la formación del personal técnico y sanitario de los Servicios de Prevención sobre Evaluación Específica de Riesgo para la de maternidad				
<b>Sistema de información</b>				
Conocer el % de empresas de Navarra de más de 50 personas en plantilla que aplican procedimientos para la gestión del riesgo laboral para la maternidad de acuerdo a lo establecido en la LPRL	0	30%	50%	60%



	2017	2018	2019	2020
Impulsar la identificación y publicación de los puestos de riesgo/exentos de riesgos laboral para la maternidad en las empresas				
<b>Sensibilización</b>				
Conocer los Servicios de Prevención y empresas que efectúan una evaluación adicional (específica) de riesgos para la maternidad de acuerdo a las directrices establecidas por el INSHT	0	30%	50%	60%
Elaborar y distribuir entre las usuarias de los centros de Atención Primaria y Centros de Atención a la Salud Sexual y Reproductiva (CASSYR) trípticos explicativos sobre el procedimiento de protección de la maternidad				
Incluir contenidos de este programa en sesiones docentes efectuadas a profesionales de los Equipos de Atención Primaria (EAP) y en Centros de Atención a la Salud Sexual y Reproductiva (CASSYR)				

### Acciones, Cronograma, Unidades Responsables

	Calendario	Unidad responsable
<b>Condiciones de trabajo</b>		
Establecimiento de campaña de vigilancia y control en relación a la realización de Evaluaciones de Riesgos Específicas para las situaciones de maternidad en las empresas en una selección de empresas de sectores más feminizados según tamaño de empresa	2017	SPRL
Comprobación posterior sobre la eficacia de la campaña	2018	SPRL
<b>Gestión de los riesgos</b>		
Constitución de un grupo de trabajo formado por personal técnico y médico del trabajo del Servicio de Salud Laboral, personal médico inspector del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) de Navarra y personal profesional sanitarios de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social con el fin de consensuar criterios a aplicar para la Prestación de Riesgo durante el Embarazo y Lactancia Natural los establecidos por el INSHT	2017	SVCIM
<b>Sistema preventivo</b>		
Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en sus campañas de Género enfocadas a la protección del embarazo/lactancia	Anual	SSL
Elaboración de un plan de actuaciones formativas encaminadas a garantizar la protección de la maternidad frente a los riesgos laborales dirigido al personal profesional implicado (CASSYR, médico de familia y trabajador social de los Equipos de Atención Primaria, técnico y sanitario de Gabinetes sindicales y de servicios de prevención)	2017	SSL
Realización de actividades de asesoramiento y sensibilización en las empresas en relación al procedimiento de protección de la maternidad de acuerdo al artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales	2018	SPRL
Reunión con responsables de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales de Navarra en relación con el procedimiento a seguir para la Protección de la Maternidad previsto en el artículo 26 de la LPRL	2017	GT
Constitución de un grupo técnico en el Servicio de Salud Laboral que de apoyo y asesoramiento en la <i>Evaluación de Riesgos Específica para la situación de maternidad</i> al personal técnico de los SSPP que lo requieran en base a las Directrices del INSHT	2017	SVCIM



	Calendario	Unidad responsable
<b>Sensibilización</b>		
Elaboración de trípticos informativos/divulgativos sobre La Protección de la Maternidad en el trabajo dirigido a mujeres en edad fértil para salas de espera de los CASSYR y consultas de los Centros de Salud	2017	SSL
Inclusión en la página Web del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra el tríptico citado en el punto anterior	2017	UFI
Elaboración y difusión de trípticos y carteles informativos divulgativos sobre La Protección de la Maternidad en el trabajo establecida en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales dirigido a las empresas de Navarra	2017	UFI
<b>Investigación</b>		
Revisión del "Procedimiento de actuación prioritaria y urgente para la atención de los casos de posible riesgo para la situación de maternidad" elaborado por el Servicio de Salud Laboral del ISPLN	2017	SSL

### Evaluación

Indicadores
% de empresas de Navarra que aplican procedimientos para la gestión del riesgo laboral para la maternidad de acuerdo a lo establecido en la LPRL
% de centros de Atención Primaria y CASSYR de Navarra que distribuyen los trípticos elaborados a sus pacientes
Número de participantes en sesiones docentes efectuadas a los Gabinetes de Salud Laboral de las Organizaciones Sindicales y delegados y delegadas de Prevención de las empresas
% de responsables de los Servicios de Prevención que acuden a las reuniones sobre el procedimiento a seguir para la protección de la maternidad
% de Servicios de Prevención que efectúan una evaluación específica de riesgos para la maternidad en las empresas de acuerdo a las directrices establecidas por el INSHT
Número de Servicios de Prevención que efectúan una Evaluación de Riesgos Específica para las situaciones de embarazo y lactancia, conforme a los criterios establecidos en el documento "Directrices" del INSHT inicio del programa, al año y a los dos años del programa
Número de sesiones docentes efectuadas a profesionales de los Equipos de Atención Primaria de salud y CASSYR
Número de reuniones mantenidas entre el personal técnico del Servicio de Salud Laboral, médico del INSS y de Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social
Número y % de personas técnicas y sanitarias de los Servicios de Prevención que acuden a las actividades de formación sobre Evaluación Específica de Riesgo para la situación de maternidad



## SUBPROGRAMA DE TRABAJO Y EDAD AVANZADA

### Introducción / Análisis de situación

El envejecimiento de la población activa en Europa es un hecho. La seguridad y la salud en el trabajo son decisivas para garantizar un envejecimiento activo a través de una vida laboral mejor. Las características de este grupo de población laboral han de ser tenidas en cuenta tanto a la hora de abordar aspectos de carácter preventivo como a la hora de considerar también aspectos sanitarios como son la vigilancia de la salud y la Incapacidad Temporal o aspectos de salud pública como la promoción de la salud.

Las previsiones acerca de la población activa en la UE-27 apuntan a que el grupo de edades de 55 a 64 años aumentará en un 16,2% (9,9 millones) entre los años 2010 y 2030<sup>17</sup>. La población trabajadora de edad avanzada representará el 30% o más de la población activa aunque más de la mitad de la misma abandona el trabajo antes de la edad de jubilación.

En Navarra en 2006 la población activa de 55 a 64 años suponía el 13,2% (n= 34.751) del total y en 2016 supone el 18,1% (n= 47.408). Además el fenómeno se ha feminizado. Mientras en 2006 las mujeres asalariadas de ese intervalo de edad suponían el 4,14% del total de la población trabajadora, hoy suponen el 7,81%, mientras que el peso porcentual de los hombres de esa edad ha pasado del 9,1% al 10,2%.

#### Evolución del Porcentaje de personas Aseguradas Activas según grupo de edad en Navarra. 2006-16.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
De 16 a 24 años	7,12%	6,89%	6,66%	5,43%	4,95%	4,59%	4,44%	4,12%	4,29%	5,74%	4,62%
De 25 a 34 años	28,83%	28,17%	27,46%	26,25%	25,17%	24,07%	22,75%	21,63%	20,72%	20,35%	18,91%
De 35 a 44 años	28,45%	28,69%	28,97%	29,55%	30,24%	30,77%	30,98%	31,32%	31,20%	30,90%	30,36%
De 45 a 54 años	22,15%	22,47%	22,98%	24,14%	24,76%	25,32%	26,00%	26,68%	27,19%	27,37%	28,00%
De 55 a 64 años o más	13,25%	13,55%	13,77%	14,55%	14,81%	15,18%	15,78%	16,20%	16,56%	15,60%	18,06%
Nº Total de personas aseguradas activas	262.233	271.181	276.783	264.636	257.611	255.981	253.411	249.210	251.534	264.870	262.450

El objetivo de la **Estrategia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo 2014- 2020** es aumentar la tasa de ocupación en población de 20 a 64 años de edad al 75%. Para conseguirlo, la ciudadanía europea deberá trabajar más años<sup>2</sup>.

En la población de mayor edad se da un fenómeno de reducción del nivel de vigilancia y disminución de los reflejos, esto plantea la necesidad de limitar la duración de la jornada de trabajo, evitar el trabajo nocturno y el trabajo a turnos. De la misma forma que debe actuarse sobre el tiempo de trabajo, otras medidas son necesarias para actuar sobre el contenido del trabajo. Junto con lo anterior uno de los aspectos más importantes que deben contemplarse, es que las personas de 55 y más años de edad refieren tener un peor estado de salud que el resto de población trabajadora de otros segmentos de edad. En la III Encuesta Navarra de Salud y Condiciones de Trabajo de 2016 (trabajo de campo 2014), el 26% de las personas de este segmento de edad manifestaron tener un estado de salud regular, malo o muy malo.

Los principales problemas de salud en estas edades son de carácter musculoesquelético y mental. La menor capacidad física es un problema principalmente en los empleos con una elevada carga de trabajo físico. Para prevenir los riesgos de jubilación anticipada e incapacidad laboral, aproximadamente el 30 % de los hombres y mujeres del grupo de edad de 50 a 64 años precisan de ajustes urgentes en el trabajo debido a sus problemas de salud. Los estudios realizados demuestran que, en la medición del rendimiento en el trabajo, la experiencia laboral compensa el declive de algunos de los procesos cognitivos básicos, tales como las funciones de la memoria y las capacidades psicomotrices.

La decisión de seguir trabajando en la organización hasta la jubilación, o incluso después, se adoptará en relación al respeto recibido, la confianza en la empresa, el apoyo y la retro información de la línea

17 Ilmarinen J. Promoción del envejecimiento activo en el trabajo. EU-Osha 2012.

<https://osha.europa.eu/es/themes/osh-management-context-ageing-workforce>



jerárquica, el trato justo y la adaptación ergonómica. Todo ello determinará el grado de compromiso con el trabajo y este puede hacer realidad un envejecimiento activo.

En los años 2016-2017 abordaremos la edad laboral avanzada. En el 2018 este subprograma se centrará en las edades más jóvenes caracterizadas por la precariedad y la temporalidad en el empleo. Su riesgo de accidentarse es mayor que en otras franjas de edad.

### **Población diana**

Personas mayores de 50 años de las actividades laborales más penosas como Transporte, Limpieza, Construcción, Cuidado de dependientes, Agricultura u ocupaciones de menor cualificación.

### **Objetivos generales**

1. Impulsar un envejecimiento saludable (activo) en el trabajo.
2. Mantener la capacidad laboral hasta la edad de jubilación y evitar el abandono prematuro de la vida laboral.
3. Mejorar las condiciones de trabajo en todas las edades y en especial en las de personas mayores de 50 años.

### **Objetivos específicos y metas**

	2017	2018	2019	2020
<b>Condiciones de trabajo</b>				
Promover que en convenios u otros acuerdos, se incluyan cláusulas encaminadas a evitar la realización de turnos nocturnos a partir de los 50 años	$n_0$	$n_0 + 10\%$	$n_0 + 20\%$	$n_0 + 30\%$
Impulsar la disminución de % de población activa que perciben tener un estado de salud regular o malo en edades avanzadas				
<b>Gestión de los riesgos</b>				
Fomentar actuaciones para reducir la Incidencia Media de Bajas por causas óseo-articulares en personas de 55-65 años				
<b>Sistema preventivo</b>				
Fomentar en los servicios de prevención que en la vigilancia de la salud se incluya una pregunta sobre salud general percibida para su estudio agregado y posterior seguimiento temporal	$n_0$	$n_0 + 10\%$	$n_0 + 30\%$	$n_0 + 50\%$
Realizar actuaciones para reducir la Duración Media al Alta de Incapacidad Temporal por causas óseo-articulares en personas de 55-65 años				
Realizar una jornada de Trabajo y envejecimiento activo para representantes sindicales y personal técnico y médico de prevención				
<b>Sistema de información</b>				
Censar las empresas que habiliten programas o medidas específicas de prevención de riesgos laborales para sus trabajadoras y trabajadores mayores de 50 años				
<b>Sensibilización</b>				
Difundir en las empresas los materiales de la campaña europea sobre envejecimiento activo				
<b>Investigación</b>				
Impulsar la puesta en marcha de un estudio piloto sobre reincorporación progresiva al puesto de trabajo tras baja prolongada				



## Acciones, Cronograma, Unidades Responsables

	Calendario	Unidad responsable
<b>Condiciones de trabajo</b>		
Impulso del establecimiento de voluntariedad para hacer o no, turno de noche en mayores de 50 años	2017	SSL
<b>Gestión de los riesgos</b>		
Promoción de la Integración de la variable edad en las evaluaciones de riesgos (no sólo como variable meramente descriptiva)	Permanente	SPRL
Habilitar programa de reincorporación progresiva tras baja prolongada en mayores de 50 años	2017-2018	SVCIM-SMT
<b>Sistema preventivo</b>		
Participación en Campañas Europeas "Trabajos Saludables" de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo	2016-2017	UFI
Celebración de jornadas mostrando ejemplos de buenas prácticas	2018	UFI-SMT
Jornada sobre prevención y edad laboral	2016-2017	UFI-SMT
Elaboración de documentación de apoyo para promover la integración de la variable edad en las evaluaciones de riesgos	2017	SPRL
<b>Sensibilización</b>		
Difusión de guías y documentos en relación a la influencia de la edad en los efectos de la exposición a factores de riesgo	2016-2017	SPRL-SMT
Promoción de la mejora de las condiciones de trabajo psicosociales del colectivo de edad extrema mediante el reconocimiento, la comunicación, la información...	2016-2017	SPRL
<b>Investigación</b>		
Análisis en profundidad la variable edad en Navarra en relación con la siniestralidad laboral	2018	SSL

## Evaluación

Indicadores
Disminución de % de población activa que perciben tener un estado de salud regular o malo
Número de IP/año por causas ósteo-articulares en trabajadores y trabajadoras de menos de 65 años
Incidencia Media de Bajas por causas ósteo-articulares en trabajadores y trabajadoras de 55-65 años
Duración Media al Alta de Incapacidad Temporal por causas ósteo-articulares en trabajadores y trabajadoras de 55-65 años
Número de empresas a las que alcanza el reparto de materiales de la campaña europea sobre envejecimiento activo
Número de asistentes a jornadas de Trabajo y Edad
Número de empresas que habiliten programas o medidas específicas de prevención de riesgos laborales para sus trabajadoras y trabajadores mayores de 50 años
Número de empresas que incluyan en la vigilancia de la salud una pregunta sobre salud general percibida para su estudio agregado y posterior seguimiento
Número de convenios, empresas y de plantillas que disponen del derecho a evitar la realización de turnos nocturnos a partir de los 50 años
Número de empresas y de plantillas que disponen de procedimiento de reincorporación paulatina al puesto de trabajo tras baja prolongada



## SUBPROGRAMA DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES AUTÓNOMOS

### *Introducción / Análisis de situación*

El Estatuto del Trabajador Autónomo aprobado por Ley 20/2007, de 11 de julio, (LETA) establece la obligatoriedad de la cobertura de la prestación por accidente de trabajo y enfermedad profesional al personal autónomo económicamente dependiente y a aquel integrado en actividades de mayor riesgo. Esta norma ha supuesto un importante avance en el conocimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de este colectivo y su comportamiento frente a la siniestralidad en el trabajo.

Asimismo, el artículo 8 de esta norma recoge aspectos en materia de prevención de riesgos laborales, atribuyendo específicamente a las Administraciones Públicas un papel activo en relación con la prevención de riesgos del Trabajo Autónomo. Según la LETA las administraciones públicas son garantes de las condiciones de seguridad y salud de las y los trabajadores autónomos y del desarrollo del papel de información y consulta de las Organizaciones de autónomos en aquellas políticas que afecten al colectivo.

Nueve años después de la entrada en vigor del LETA (Ley 20/2007, de 11 de julio), que aprueba el estatuto del trabajo autónomo, tanto a nivel nacional como en las CCAA desconocemos si existen programas o actuaciones públicas que planifiquen actuaciones dirigidas a estos fines. En el III Plan de Salud Laboral de Navarra 2016-2020 se establece una línea 2 para potenciar el cumplimiento real y efectivo de la normativa de prevención de riesgos laborales avanzando hacia unos estándares de calidad y eficiencia. Dentro de esta línea, el objetivo 2 identificaba la necesidad de mejorar la coordinación de actividades empresariales a través de acciones de asesoramiento público y asistencia técnica al colectivo de personas autónomas en materia de prevención de riesgos laborales, preferentemente en colaboración con sus asociaciones. Asimismo, se incide en la necesidad de mejorar la prevención de riesgos en este colectivo en particular, entre otros.

Así se recoge también en el Plan del Trabajo Autónomo de Navarra 2017-2020, cuyas acciones específicas en esta materia vienen a dar respuesta a las necesidades del colectivo y al compromiso adquirido por Gobierno de Navarra a través del III Plan de Salud Laboral.

También las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social deben informar al colectivo cuyas contingencias están protegidas por ésta, de sus posibilidades de coordinación en actividades concurrentes y en materia de formación a través del servicio Prevención10.es<sup>18</sup>

### *Población diana*

El colectivo perteneciente al Trabajo Autónomo y dados de alta en el RETA, incluido el sector primario.

### *Objetivos generales*

1. Reducir la siniestralidad laboral en el colectivo de trabajadores y trabajadoras autónomas.
2. Dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 8 del LETA, que atribuye a las Administraciones Públicas las tareas de tutela y vigilancia sobre las condiciones preventivas de las y los autónomos.
3. Aumentar el % de cotizantes a la Seguridad Social por Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional de las personas pertenecientes al colectivo.
4. Fomentar la formación del colectivo en materia de Seguridad y Salud.
5. Mejorar la coordinación preventiva con las empresas en el supuesto de que sus tareas se realicen en ellas.

---

18 Resolución de 4 de mayo de 2015, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establece el Plan general de actividades preventivas de la Seguridad Social, a aplicar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en la planificación de sus actividades para el año 2015.



### Objetivos específicos y metas

	2017	2018	2019	2020
<b>Condiciones de trabajo</b>				
Contener el aumento del Índice de incidencia de siniestralidad en trabajadoras y trabajadores autónomos (TA) con cobertura de las contingencias profesionales con Seguridad Social	X <sub>0</sub>	X <sub>0</sub>	X <sub>0</sub>	X <sub>0</sub>
Aumentar el número de empresas usuarias que informan de los riesgos a AT antes de realizar sus tareas				
Aumentar el número de TA con formación en materia de PRL				
<b>Gestión de los riesgos</b>				
Impulsar mecanismos para que TA reciban el consejo preventivos del ISPLN frente a los riesgos percibidos				
<b>Sistemas de información</b>				
Aumentar TA que informen al ISPLN de la percepción de exposición a riesgos	-	3%	6%	10%
Favorecer el aumento del Grado de cobertura de un nuevo Registro de identificación de TA en el ISPLN al exclusivo objeto de desarrollar acciones preventivas	-	5%	8%	15%
<b>Sensibilización</b>				
Difundir entre TA información sobre la conveniencia de cotizar a la Seguridad Social por contingencias profesionales				

### Acciones, Cronograma, Unidades Responsables

	Calendario	Unidad responsable
<b>Gestión de los riesgos</b>		
Fomento de la participación de las asociaciones profesionales del trabajo autónomo en el diseño y ejecución de las políticas públicas en esta materia, al objeto de mejorar la prevención de riesgos laborales del colectivo y reducir los niveles de siniestralidad	2017	SPRL
Diseñar un sistema de comunicación de los TA sobre sus riesgos percibidos	2017	SPRL
Elaboración y difusión de materiales y otros recursos formativos de prevención destinados a este colectivo	2018	SPRL
<b>Sistema preventivo</b>		
Compartir información con mutuas colaboradoras de la Seguridad Social en Navarra sobre actuaciones en este colectivo para buscar sinergias con las actuaciones de la Administración	2017/2018	SSL
<b>Sensibilización</b>		
Campaña informativa y de sensibilización sobre la gestión de riesgos al colectivo para integrar la prevención de forma normalizada en la gestión ordinaria de las tareas del trabajo de cada persona	2018	SPRL
Difusión entre los TA de oferta de asesoría del ISPLN en materia de prevención	2017	SPRL-UFI



	Calendario	Unidad responsable
Campaña de información sobre ventajas de aseguramiento de las contingencias profesionales con la Seguridad Social	2017	DPEET-INSS
Actualización, difusión y seguimiento de contenidos específicos en seguridad y salud de la página WEB del ISPLN destinados a este colectivo	2018	
<b>Investigación</b>		
Estudio sobre exposición a riesgos de TA a realizar en colaboración con sus asociaciones profesionales y sindicales	2017	

### Evaluación

Indicadores
Índice de incidencia de siniestralidad en TA con cobertura de las contingencias profesionales con Seguridad Social
% de TA que informen al ISPLN de la percepción de exposición a riesgos
% de TA que reciban el consejo preventivos del ISPLN frente a los riesgos percibidos
Grado de cobertura de un nuevo Registro de identificación de TA en el ISPLN al objeto exclusivo de desarrollar acciones preventivas
Aumento del número de cotizantes por AT/ET a la Seguridad Social
% de TA a quienes alcance la información sobre la conveniencia de dicha cobertura en el marco de este Programa
% de personas trabajadoras autónomas formadas en materia de PRL
Número de actividades y herramientas formativas ofertadas al colectivo de TA desde el SSL del ISPLN
% de empresas usuarias que informan realmente de los riesgos al personal autónomo antes de realizar sus tareas
Número de folletos del ISPLN distribuidos entre empresas y TA respecto a la coordinación de actividades preventivas





## 6. PROGRAMA DE VIGILANCIA DE LA SALUD

### Introducción / Análisis de situación

En Navarra a final de 2014 había 18 Servicios de Prevención Ajenos que desarrollan la medicina del trabajo y 52 Servicios de Prevención Propios y Servicios de Prevención Mancomunados que atienden aproximadamente al 70% de la población laboral del régimen general de la Seguridad Social en Navarra<sup>19</sup>.

Entre los retos de las y los profesionales sanitarios de los servicios de prevención sigue estando la colaboración multidisciplinar con los recursos técnicos, avanzar en su independencia profesional respecto a la parte empresarial, mejorar la eficacia en la detección temprana de daños, desarrollar la vigilancia colectiva de la salud de trabajadoras y trabajadores y defender la voluntariedad de las y los trabajadores en la realización de la vigilancia de la salud establecida en la norma.

La Sección de Medicina del Trabajo y Epidemiología laboral (SMT), es la unidad del Instituto que tiene encomendado el control y seguimiento de las actividades propias de la medicina del trabajo que desarrollan los Servicios de Prevención que operan en Navarra. Entre ellas, la vigilancia de la salud, tanto individual como colectiva.

El sistema de vigilancia epidemiológica en salud laboral integra los registros oficiales de EEPP y AATT, el Registro Sanitario de personas expuestas a amianto y el Programa de Vigilancia Epidemiológica en salud laboral cuyo objeto es el de aflorar la patología de posible origen laboral que es atendida en el Sistema Público de Salud. Este último programa es sistemático y está anidado en los programas informáticos de atención primaria. Por ello permite una comunicación al ISPLN rápida, confidencial y que cuenta con el consentimiento de la persona enferma.

En Navarra, además, es este sistema el que soporta y da cumplimiento legal al art. 5 del RD 1299/2006 de comunicación de enfermedades que podrían calificarse de profesionales (sospecha de EEPP). Por otra parte, permite el control de la actividad sanitaria de los Servicios de Prevención mediante la comunicación de daños a la salud para su investigación y el requerimiento de adaptación de puestos de trabajo que favorezcan el adecuado desempeño de las tareas tras un daño a la salud. También en los supuestos de daño de origen común.

### Población diana

Si bien en última instancia es toda la población laboral de Navarra, este programa está destinado a profesionales sanitarios de los Servicios de Prevención

### Objetivos generales

1. Mejorar la práctica de la vigilancia de la salud y el cumplimiento de la normativa en relación con la Medicina del Trabajo por parte de los Servicios de Prevención.
2. Profundizar en el conocimiento de los daños relacionados con el trabajo.

### Objetivos específicos y metas

	2017	2018	2019	2020
<b>Gestión de los riesgos</b>				
Aumentar el % de personas cuya vigilancia de la salud está atendida	70%	73%	75%	80%
<b>Sistema preventivo</b>				
Realizar actividades formativas sobre vigilancia de la salud específica según riesgos y sobre vigilancia colectiva destinadas al personal sanitario de los servicios de prevención				

<sup>19</sup> ISPLN. Memoria de actividades 2014. [www.ispln.es](http://www.ispln.es)



	2017	2018	2019	2020
<b>Sistema de información</b>				
Ampliar el N° de Servicios de Prevención que remite el Conjunto Mínimo de Datos solicitado desde el ISPLN	50	55	60	70
Hacer seguimiento de los casos comunicados a Mutuas desde la Sección de Medicina del Trabajo y Sección de Inspección Médica para su consideración como enfermedad profesional	X <sub>0</sub>	X <sub>0</sub> + 20%	X <sub>0</sub> + 30%	X <sub>0</sub> + 40%
Fomentar el incremento de daños de posible origen laboral comunicados por Atención Primaria de Salud e Inspección Médica al Programa de Vigilancia de salud laboral	1550	1650	1800	2000
Incrementar y hacer seguimiento de los casos de sospecha solicitado a empresas para su notificación como accidente de trabajo al sistema Delt@	80	100	120	150
Hacer seguimiento de los casos comunicados a Inspección de Trabajo por falta de tramitación del Parte de Accidente de Trabajo previa solicitud a la empresa	10	20	30	50
Conocer las actividades de vigilancia de la salud de los SPRL				
Garantizar la comunicación del SSL con los profesionales de Atención Primaria para revisión de casos notificados				
Estudiar agregadamente los casos de daños con sospecha de origen laboral investigados por la Sección de Medicina del Trabajo.				
<b>Sensibilización</b>				
Impulsar la colaboración entre el ISPLN y los SPRL en materia de vigilancia de la salud				

### Acciones, Cronograma, Unidades Responsables

	Calendario	Unidad responsable
<b>Gestión de los riesgos</b>		
Comprobación de la realización de las actividades de Vigilancia de la Salud, fomentando la realización de Reconocimientos Médicos Específicos pertinentes	Permanente	SMT
Apoyo y Comprobación de la realización de la vigilancia colectiva de la salud y su integración de sus resultados en la planificación preventiva	2017-2018	
Recomendación de realizar la vigilancia de la salud según el puesto de trabajo y potenciando la correcta aplicación de los Reales Decretos 1299/2006 y 843/2011	Permanente	
Fomento de la realización de reconocimientos médicos específicos en patologías de origen laboral, desincentivando aquellas prácticas no fundamentadas en evidencias científicas	Permanente	
Recopilación y divulgación de protocolos de Vigilancia Sanitaria específica en materia psicosocial		
Continuación de la metodología de análisis de casos individuales detectados, y plantear medidas de abordaje colectivo de ese problema en la empresa, que permita prevenir los daños para la salud del resto del personal expuesto	Permanente	
Promoción de las investigaciones de las enfermedades profesionales: asesoramiento (información / formación) al personal de los SP para realizar las investigaciones de EP	Permanente	
Profundización en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y enfermedades derivadas del trabajo	Permanente	



	Calendario	Unidad responsable
<b>Sistema preventivo</b>		
Realización jornada sobre vigilancia colectiva de la Salud		
Defender en los foros oportunos la voluntariedad de los reconocimientos médicos laborales según criterio normativo actual	Permanente	
<b>Sistema de información</b>		
Establecimiento de mecanismos que favorezcan la detección de los daños a la salud de la población trabajadora: enfermedades profesionales, enfermedades relacionadas con el trabajo y accidentes laborales.	Permanente	
Impulso del papel de los servicios de Prevención en la notificación de enfermedades que podrían ser calificadas como profesionales. (Art. 5 Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro)	Permanente	
Articulación de mecanismos de solicitud de los partes de accidente en aquellas empresas en las que se conozca o se sospeche de presencia de daños a la salud	Permanente	
Establecimiento del procedimiento de comunicación al ISPLN del conjunto mínimo de datos desde los Servicios de Prevención previsto en el art. 39 del RD 39/1997	2017	

## Evaluación

Indicadores
Número de daños de posible origen laboral comunicados por Atención Primaria de Salud e Inspección Médica al Programa de Vigilancia de salud laboral
% de trabajadores y trabajadoras de Navarra cuya vigilancia de la salud está atendida
Número de Servicios de Prevención que remite el Conjunto Mínimo de Datos solicitado desde el ISPLN
Número de casos comunicados a Mutuas desde la Sección para su consideración como enfermedad profesional
Número y % de SPRL en los que se han realizado actividades de seguimiento de vigilancia de la salud
Número de requerimientos solicitados (solicitudes de colaboración comunicados a) a SPRL
Número de acciones formativas y participantes del personal sanitario de los servicios de prevención en las diversas acciones formativas del ISPLN
Evolución del número y tipo de daños de posible origen laboral investigados por la Sección de MTEL en relación al origen de la comunicación de los casos
Número de casos de sospecha de Accidente de Trabajo solicitado a empresas para su notificación como accidente de trabajo al sistema Delt@
Número de casos comunicados a Inspección de Trabajo por falta de tramitación del PAT previa solicitud a la empresa
Número de Centros de salud visitados para revisión de casos de daños notificados
Número de casos de daño investigados por la Sección de MTEL
Número de informes/criterios realizados y transmitidos desde la Sección





## 7. PROGRAMA DE MEJORA DEL SISTEMA PREVENTIVO

Se incluyen en este programa los siguientes Subprogramas:

- Subprograma de Mejora de las Modalidades Preventivas
- Subprograma de Mejora de Gestión de los Riesgos

### SUBPROGRAMA DE MEJORA DE LAS MODALIDADES PREVENTIVAS

#### *Introducción / Análisis de situación*

Se puede considerar que el sistema preventivo de riesgos laborales está formado por la normativa específica, las diferentes modalidades preventivas de las empresas, las Administraciones públicas laborales, de salud y de Seguridad Social y los agentes sociales. Valorar la eficacia del sistema preventivo exige definir los parámetros de medida de dicha eficacia. Bien en términos de reducción de daños o de disminución de la exposición a riesgos.

Desde el año 2000 al 2012 los índices de accidentabilidad del Estado español, y de Navarra, han ido reduciéndose casi a la mitad. Según la literatura, en dicho descenso han tenido más peso los cambios económicos con desaparición de actividades laborales de riesgo que la propia eficacia del sistema preventivo. A partir de 2008 la crisis económica, con el consiguiente descenso de actividad y cargas de trabajo, contribuye a este descenso.

A partir del 2012 los índices de incidencia de accidentes laborales están aumentando. La actuación coetánea de las Administraciones y de las diversas modalidades preventivas existentes no son capaces de mitigar el efecto de la desregulación de las condiciones de empleo de la última reforma laboral en una fase expansiva del ciclo económico como la actual<sup>20</sup>. Sobre exposición a riesgos la Administración carece de datos representativos de la población laboral en su conjunto, más allá de los aportados por encuestas periódicas de percepción de trabajadores y trabajadoras y/o representantes de las empresas. Estos datos están en manos de las distintas modalidades preventivas.

Las debilidades presentadas por el modelo preventivo actual implementado hace casi 20 años con la publicación del RD 39/1997 que aprobó el denominado Reglamento de los Servicios de Prevención, han venido demandando continuos cambios normativos con objeto de subsanar aquellas. Las deficiencias se asocian fundamentalmente con la falta de integración de las actuaciones preventivas en la gestión cotidiana de la empresa, en gran parte determinada por el gran peso de los servicios de prevención ajenos<sup>21</sup>.

Uno de los cambios normativos introducidos en el año 2006 recuperó parte del papel preventivo que históricamente han detentado las Mutuas. Desde el año 2010 la Seguridad Social publica anualmente un Plan de actividad preventiva a aplicar por esas entidades empresariales<sup>22</sup>. Dichos Planes desarrollan determinadas actuaciones preventivas en empresas de mayor siniestralidad, en el supuesto de empresa de menos de 10 (25 actualmente) personas en plantilla y persona autónomo.

El Estatuto del Trabajador Autónomo, aprobado por la Ley 20/2007 de 11 de julio, todavía hoy vigente, en su artículo 8, atribuye a las Administraciones Públicas, la competencia de garantizar activamente las condiciones de seguridad y salud de este colectivo.

---

20 Crepán X, y Castejón E. Accidentes de trabajo: (casi) todos los porqués. Cuadernos de Relaciones Laborales 2007. 25, (1), 13-57.

21 INSHT. La organización preventiva de las empresas en España: características distintivas respecto a otros modelos europeos. Diciembre 2015. <http://www.insht.es/catalogopublicaciones/>

22 Resolución de 9 de junio de 2010, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establecen los criterios y prioridades a aplicar por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en la planificación de sus actividades preventivas para el año 2010, en desarrollo de lo dispuesto en la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.



Con el argumento de la falta de integración de la gestión de los riesgos laborales en la gestión general de la empresa, el artículo 39 de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, *de Apoyo a emprendedores y su internacionalización*, modifica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y extiende la opción preventiva de asignar al propio empresario o empresaria las competencias técnicas preventivas de empresas de menos de 10 personas empleadas hasta empresas de menos de 25 personas en plantilla.

Este cambio se acompaña de la encomienda de reforzar la actuación preventiva de la Administración Pública en estas empresas. Se hace mediante la introducción de una nueva Disposición adicional decimoséptima en la LPRL que establece que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en colaboración con las Comunidades Autónomas y agentes sociales, prestarán un asesoramiento técnico específico en materia de seguridad y salud en el trabajo a las empresas de hasta veinticinco personas empleadas.

Vemos pues que el papel de las Administraciones Públicas en la prevención de riesgos laborales está siendo reforzado.

Por otro lado las Administraciones Públicas tienen competencias limitadas en el control de las actuaciones de las distintas modalidades preventivas establecidas en el RD 39/1997 de los Servicios de Prevención. En el Servicio de Salud Laboral (ISPLN) se dispone de un Directorio con información sobre los recursos de medicina del trabajo de empresas de más de 10 personas en plantilla. La información de la Aplicación SERPA de registro de Servicios de Prevención Ajenos plantea numerosos problemas de fiabilidad.

En otro orden de cosas las últimas modificaciones del Reglamento de Servicios de Prevención, del año 2015<sup>23</sup>, limitan el control por parte de las CCAA sobre la acreditación y comprobación de recursos de estas entidades.

Es preciso desarrollar el papel preventivo de las Administraciones Públicas de Navarra en los colectivos laborales citados, compartir criterios de gestión de los riesgos con las distintas modalidades preventivas, sean ajenas o propias y coordinar estas actuaciones con las planeadas por la Seguridad Social.

A lo largo del proceso de discusión parlamentaria de los presupuestos del Gobierno de Navarra para 2017 se ha aprobado una enmienda por la que se dota de 250.000 euros al ISPLN para contratación de personal a destinar al impulso y desarrollo de este plan de acción. Pocos días antes la mayoría del Parlamento aprobó que el Gobierno de Navarra debiera desarrollar un plan de choque contra la siniestralidad laboral. Creemos conciliar ambos mandatos parlamentarios destinando estos recursos económicos a la dotación de personal para el desarrollo de las actuaciones preventivas que los cambios normativos citados anteriormente asignan a las Administraciones Públicas.

### **Población diana**

La III ENSCT se interesa por la existencia de delegadas y delegados de prevención, la realización de estudios sobre riesgos a lo largo del año anterior a la entrevista y la oferta y realización de vigilancia de la salud en la empresa.

Entre las actividades económicas donde estas actuaciones son menos frecuentes destacan:

- Hostelería
- Administración pública/Educación
- Transporte
- Agricultura
- Sanidad
- Servicios sociales y sanitarios y
- Actividades de ocio, cultura y deporte

---

23 Real Decreto 899/2015, de 9 de octubre, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.



En base a los mandatos parlamentarios se añaden:

- Empresas de menos de 25 personas en plantilla de los colectivos de actuación preferente de los Programas de reducción de accidentes y del Programa de Trastornos Músculo esqueléticos
- Colectivo de trabajadoras y trabajadores autónomos

### Objetivos generales

1. Impulso del papel de la Administración pública como agente preventivo
2. Establecimiento de acuerdos de colaboración con todas las modalidades preventivas.

### Objetivos específicos y metas

	2017	2018	2019	2020
<b>Condiciones de trabajo</b>				
Implementar y realizar en su caso desde el ISPLN actuaciones preventivas en empresas con contingencias profesionales cubiertas por el INSS	0	20%	30%	50%
Realizar actividades preventivas desde el ISPLN a trabajadoras y trabajadores autónomos (TA) que participan en el programa de autónomos de este Plan de Acción				
<b>Gestión de los riesgos</b>				
Aumentar el nº de servicios de prevención, y otras modalidades preventivas, participantes en seminarios y otras acciones formativas del Servicio de Salud Laboral del ISPLN				
<b>Sistema preventivo</b>				
Impulsar la habilitación de Servicios de Prevención Mancomunados de las entidades locales	0	3	7	10
Desarrollar desde el ISPLN actividades de identificación de riesgos, propuesta de acciones correctoras y verificación de su ejecución en empresas de menos de 25 personas en plantilla	0	30	70	100
Fomentar un acuerdo con las mutuas actuantes en Navarra para que informen al ISPLN de la ejecución en Navarra de los Planes anuales preventivos de Seguridad Social				
<b>Sistema de información</b>				
Disponer de la información necesaria para apoyar la mejora de la actuación de las diversas modalidades preventivas				

### Acciones, Cronograma, Unidades Responsables

	Calendario	Unidad responsable
<b>Condiciones de trabajo</b>		
Apoyo y asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales a las corporaciones locales, en especial de municipios pequeños	2017	SSL
<b>Gestión de los riesgos</b>		
Velar por el cumplimiento de los aspectos de índole psicosocial que contiene la Orden TIN/2504/2010	2017	SPRL
Compartir criterios de actuación, procedimientos y métodos de gestión de los riesgos con las diversas modalidades preventivas y valorar la calidad de sus actuaciones técnicas	2017-2019	SPRL
Apoyo de una adecuada gestión de los riesgos en las empresas de menos de 25 personas en plantilla	2017-2019	SPRL
Desarrollo de actuaciones preventivas entre TA	2017-2019	SPRL



	Calendario	Unidad responsable
<b>Sistema preventivo</b>		
Promoción de la creación de SPM para ayuntamientos incluyendo la realización de asesoramiento a la FNMC y Mancomunidades de Servicios Locales.	2017	SSL
Acordar criterios de actuación entre las distintas modalidades preventivas y el ISPLN	2017-2019	SSL
<b>Sistema de información</b>		
Desarrollo de un programa dirigido a recoger la información relativa a la actividad preventiva y sanitaria desarrollada por las Mutuas (pruebas, tratamientos, plan preventivo de Seguridad Social...)	2016	
Habilitación de un registro de identificación de las modalidades preventivas, la representación preventiva, la gestión de los riesgos de las empresas y la documentación (Art. 20.2 RSP) de los servicios de prevención de Navarra.	2017	
Control de que los Servicios de Prevención Ajenos estén inscritos en SERPA y velar por la actualización de su información	2017	DPEET
Inclusión en el Plan anual de actuaciones de la ITSS del seguimiento de las actuaciones preventivas que las mutuas desarrollan en Navarra en aplicación del Plan anual de actuaciones preventivas de la Seguridad Social.	2017-2018	SSL
<b>Sensibilización</b>		
Difusión de herramientas sobre gestión de los riesgos en colaboración con la FNMC (Federación Navarra de Municipios y Concejos): riesgos higiénicos fitosanitarios, ruido, vibraciones (personal de jardinería); biológicos (asistencia domicilio, centros transeúntes, recogida de residuos urbanos); calor/frío; químicos (mantenimiento), ergonómico, psicosocial y seguridad	2017	SPRL-UF1
<b>Investigación</b>		
Recogida de atenciones de Mutuas por riesgo psicosocial; las medidas adoptadas y su reconocimiento como AT	2017-2019	SPRL
Estudio de las necesidades de las Entidades Locales en prevención de riesgos laborales	2017	SPRL

## Evaluación

Indicadores
Número de nuevos Servicios de Prevención Mancomunados de entidades locales habilitados en Navarra
% de TA a quienes alcanza el subprograma de trabajadoras y trabajadores autónomos este Plan de Acción
% de empresas con contingencias profesionales cubiertas por el INSS en las que se desarrollan actuaciones preventivas por parte del Servicio de Salud Laboral del ISPLN
Número de empresas de menos de 25 personas en plantilla en las que el ISPLN ha identificado riesgos, propuesto acciones correctoras y verificado su ejecución
Número de servicios de prevención, y otras modalidades preventivas, participantes en seminarios y otras acciones formativas del Servicio de Salud Laboral del ISPLN
% de SPA, SPP y SPM con los que se firmen acuerdos de colaboración con el ISPLN en cuanto elementos nucleares de la gestión de la prevención en las empresas
Número de servicios de prevención, y otras modalidades preventivas, participantes en seminarios y otras acciones formativas del Servicio de Salud Laboral del ISPLN
% de mutuas actuantes en Navarra que informan al ISPLN de la ejecución en Navarra de los Planes anuales preventivos de Seguridad Social



## SUBPROGRAMA DE MEJORA DE GESTIÓN DE LOS RIESGOS

### *Introducción / Análisis de situación*

La gestión de los riesgos laborales comprende una serie de etapas previstas en la normativa de prevención de riesgos que van desde la identificación de peligros hasta la valoración de la eficacia de las medidas preventivas y/o correctoras aplicadas. Se trata pues de un proceso caracterizado por la programación eficiente. Otra de sus características es que establece la negociación entre las partes, empresa y plantilla, o sus representantes en todas y cada una de sus fases.

Las etapas que comprende el llamado ciclo de la gestión de riesgos son: la identificación de peligros, la eliminación de aquellos evitables, la evaluación de los riesgos residuales, la priorización de riesgos a abordar, la programación de las medidas correctoras en función a la evaluación, la aplicación de dichas medidas y su seguimiento, la habilitación de los recursos necesarios, el establecimiento de un cronograma y por último la realización del estudio de la eficacia de lo programado.

En cuanto a los métodos de evaluación de los riesgos a utilizar, la propia legislación ya establece el siguiente orden de prioridades para su selección: el previsto en una norma legal, en su defecto el recogido en una norma UNE, en su ausencia el referido en Guías de organismos oficiales, en su falta los sugeridos en normas Internacionales o finalmente los propuestos por Organismos solventes.

Desde nuestra experiencia creemos que no se ha dado la suficiente importancia a la fase de identificación de peligros y a su resolución inmediata. Se ha entendido que la gestión preventiva debía comenzar con la evaluación de riesgos. Además, contrariamente a lo que es un método de evaluación específico para cada tipo de riesgo, se viene utilizando un método genérico como es el llamado "método binario". Método que podría ser considerado como de identificación y priorización de peligros por parte de los técnicos que lo aplican. Se elimina así en la fase de identificación de peligros, la necesaria participación de las/os trabajadoras y sus representantes así como la consideración de los resultados de la vigilancia de la salud. Y por ende se soslaya la utilización de métodos específicos de evaluación.

En otro orden la experiencia de la aplicación de métodos específicos de evaluación de riesgos ha puesto en evidencia su relativamente elevado coste en recursos humanos especializados y en tiempo. De ahí que partiendo de métodos validados se haya hecho un esfuerzo de simplificación en aras a disponer del máximo de información con el mínimo número posible de variables, que garantice la máxima eficiencia preventiva. Se han desarrollado metodologías simplificadas de evaluación del riesgo químico. En ergonomía se impulsan los métodos llamados participativos. En el campo de la psicología la ausencia de herramientas validadas de evaluación de riesgos relacionales ha sido resuelta con la utilización de métodos cualitativos provenientes de la sociología. O como en el caso del cuestionario ISTAS 21 se habilita una versión de corta dimensión derivada de otra validada más extensa.

Con este Programa se pretende difundir y acordar la aplicación de las herramientas más eficientes de cada una de las fases de la gestión de los riesgos en cualquiera de las modalidades preventivas de las empresas de Navarra e impulsar la participación de las y los trabajadores y sus representantes en todas y cada una de esas fases de la gestión del riesgo. La integración de los resultados de la vigilancia de la salud en la planificación preventiva tiene su programa concreto en este Plan de Acción.

### *Población diana*

- Población trabajadora de las divisiones de actividad CNAE de acción preferente según mayor incidencia de daños y frecuencia de exposición.
  - Seguridad: [CNAE: 10, 22, 24, 25, 28, 29, 43, 45, 49, 87].
  - Ergonomía: [CNAE: 10, 22, 25, 43, 45, 78, 87, 88].
  - Riesgos higiénicos: Metal, manufacturas, construcción, transporte.
  - Psicología: Administración pública, Hostelería, Cultura, ocio, Venta y reparación vehículos, Servicios auxiliares, Servicios sociales y sanitario.
- Profesionales de la prevención y delegados y delegadas de prevención de pequeñas y medianas empresas de los anteriores colectivos.



## Objetivos generales

1. Mejorar la gestión preventiva en las empresas.
2. Fomentar la participación de las y los trabajadores y sus representantes en la gestión de los riesgos.

## Objetivos específicos y metas

	2017	2018	2019	2020
<b>Gestión de los riesgos</b>				
Aumentar el % de empresas en las que se eliminan los peligros tras su identificación	$n_0$	$n_0 + 10\%$	$n_0 + 15\%$	$n_0 + 20\%$
Incrementar el % de empresas en las que se realiza la vigilancia colectiva de la salud				
Elevar el % de empresas en las que se aplican las medidas preventivas programadas				
Impulsar el estudio de la eficacia de la programación preventiva				
Conocer y aumentar el % de empresas en las que participan la plantilla o sus representantes en la identificación de riesgos				
Impulsar la consulta de los métodos de evaluación de riesgos a la representación sindical				
Estimular la consulta del Plan de Formación a la representación sindical en materia preventiva				
Fomentar la entrega de la memoria anual de actuaciones preventivas a la representación sindical				
Impulsar la negociación del Plan anual de prevención en las empresas				
Fomentar en las empresas de menos de 50 personas en plantilla que se establezcan reuniones periódicas entre la representación de las partes para hacer seguimiento de la programación preventiva				

## Acciones, Cronograma, Unidades Responsables

	Calendario	Unidad responsable
<b>Gestión de los riesgos</b>		
Encuentros para la difusión de buenas prácticas empresariales, de instituciones y entidades.	2019	SSL
Difusión de herramientas de evaluación similares a OIRA y a Prevención 10, teniendo en cuenta aspectos de gestión del riesgo musculoesquelético	2018	SPRL-UFI
Valoración del reconocimiento de las empresas que demuestren su compromiso con la prevención a través de la realización de programas, actuaciones en salud laboral y buenas prácticas que mejoren lo establecido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales	2018	SPRL
Incidir en los sistemas de evaluación de riesgos, a efectos de establecer mecanismos que garanticen la evaluación específica y no genérica, de los puestos de trabajo y se haga mediante métodos simplificados	2017	SPRL
Formación del personal técnico de Higiene de los SSPP, Gabinetes sindicales, para la aplicación de la nueva norma UNE 689 y en métodos cualitativos de evaluación de los riesgos	2018	SPRL
Impulso de la integración de los resultados de la vigilancia colectiva de la salud en la planificación preventiva de las empresas	2017	SMT
Realización de Seminario sobre gestión de los riesgos destinado a las distintas modalidades preventivas.	2018	SPRL-UFI



	Calendario	Unidad responsable
Campañas a los SPA incidiendo en los sistemas de evaluación de riesgos específicos y no genéricos	2017	SPRL
<b>Sistema de información</b>		
Registro de información a los SSPP, delegados y delegadas de prevención, empresas,... para verificar que se realizan evaluaciones de riesgos específicas, no genéricas	2017-2019	SPRL
<b>Sensibilización</b>		
Inclusión en la Web de un Portal específico sobre buenas prácticas	2018	SPRL-UFI
Organización de galardones bianuales en relación a las buenas prácticas.	2018	SPRL-UFI
Difusión de guías u otro tipo de documentos que faciliten la gestión preventiva, especialmente en lo que respecta a PYMES y microempresas	2017-2019	SPRL
Divulgación en medios de comunicación sobre la importancia y necesidad de la integración de la prevención: Notas prensa de sesiones, CNSL, entrevistas....	2017-2019	SSL-UFI
Publicación en página web de métodos de identificación y metodologías simplificadas de evaluación de riesgos	2017-2019	SPRL

## Evaluación

Indicadores
% de empresas en las que se eliminan los peligros tras su identificación
% de empresas en las que se realiza la vigilancia colectiva de la salud
% de empresas en las que se aplican las medidas preventivas programas según disciplina preventiva <sup>1</sup> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad</li> <li>• Higiene</li> <li>• Ergonomía</li> <li>• Psicología</li> </ul>
% de empresas en las que se estudia la eficacia de la programación preventiva
Número de folletos, fichas y publicaciones elaboradas sobre identificación de riesgos según disciplina preventiva
% de empresas a las que alcanza la difusión de los anteriores materiales
% de empresas en las que participan el personal o sus representantes en la identificación de riesgos <sup>2</sup>
% de empresas en que se consulta a la representación sindical los métodos de evaluación de riesgos <sup>2</sup>
% de empresas en las que se consulta el Plan de Formación a la representación sindical en materia preventiva <sup>2</sup>
% de empresas en las que se entrega a la representación sindical la memoria anual de actuaciones preventivas <sup>2</sup>
% de empresas en las que se negocia el Plan anual de prevención <sup>2</sup>
% de empresas de menos de 50 personas en plantilla en las que hay reuniones periódicas entre las representaciones de las partes para hacer seguimiento de la programación preventiva <sup>2</sup>
Número de consultas de trabajadores, trabajadoras o sus representantes a profesionales de las distintas modalidades preventivas <sup>2</sup>

1. Fuente: *Gestió de la prevenció de riscos laborals a les empreses de Catalunya 2014. Subdirecció General de Seguretat i Salut Laboral. Departament d'Empresa i Ocupació. Generalitat de Catalunya Barcelona 2015.*

2. La evaluación se hará de forma diferente en función del número de personas en plantilla: hasta 5, entre 6 y 50 y de >50 .





## 8. PROGRAMA DE FORMACIÓN, INFORMACIÓN E INVESTIGACION

### *Introducción / Análisis de situación*

El III Plan de Salud Laboral de Navarra 2015-2020 tiene como objetivo disminuir al máximo los daños para la salud de la población trabajadora, generando y potenciando una cultura preventiva. Para ello, la formación e información en prevención de riesgos laborales constituyen gran parte de las actividades que se van a desarrollar durante el Plan de Acción 2017-2020. Las múltiples jornadas, seminarios, cursos y encuentros previstos en otros Programas del Plan de Acción requieren el apoyo material y metodológico en materia formativa. La formación es una actividad transversal en materia preventiva cuyo grado de eficacia depende de su coherencia con el resto de actuaciones preventivas. Es por ello que este Programa acompañará y será apoyo del resto de acciones a desarrollar por los demás programas de este Plan de Acción.

Dentro de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo EESST 2015-2020 en materia de educación y formación (Objetivo 2) se contempla impulsar las medidas contenidas en el Plan Nacional de Formación (entre otros Formación Profesional y Formación para el Empleo), implantar programas de sensibilización en las escuelas, e incorporar la materia de prevención de manera transversal en algunos grados universitarios. Todos ellos retos de importante magnitud a los cuales este programa también quiere responder.

La formación de delegados y delegadas de prevención es una necesidad demandada por las organizaciones sindicales al ISPLN a la cual hay que hacer frente en este momento de cambios con el nuevo Gobierno de Navarra desde fórmulas de colaboración con los Sindicatos y con entidades formativas homologadas.

Las detección y el refuerzo de la atención a las necesidades formativas de las distintas modalidades preventivas (Trabajador/a Designado/a, SPA, SPP, Empresarios/as) también va a constituir una de las áreas de trabajo centrales de este programa. Un difícil reto va a suponer también el avanzar en la formación preventiva de las y los trabajadores autónomos partiendo de la escasísima utilización de herramientas telemáticas habilitadas desde el INSHT.

El generalizado uso de las nuevas tecnologías exige el estudio de la eficacia de su utilización en el área de la prevención de riesgos y su posible impulso sin abandonar probablemente otras herramientas más tradicionales de información a la población trabajadora.

Es necesario que las actuaciones formativas sean evaluadas tanto en relación a los conocimientos como en cuanto a habilidades adquiridas y comportamientos establecidos. Nos proponemos avanzar en la implantación de la evaluación de las acciones formativas y en sus efectos más operativos tanto a corto como a largo plazo.

Por último este programa se va a caracterizar por la colaboración y participación de los diversos colectivos destinatarios de nuestra labor formativa al entender que en ella el personal docente recibe informaciones muy valiosas para conocer las necesidades preventivas de las empresas. Y son estas las que van a guiar las políticas de esta Administración.

### *Población diana*

- Toda la población
- Población estudiantil en fases previas a su incorporación al mercado laboral.
- Empresas de menos de 25 personas en plantilla sin servicio de prevención ajeno contratado.
- Profesionales de la salud laboral, tanto de prevención como de Medicina y enfermería del Trabajo.
- Poblaciones de actuación preferente de los programas de este Plan de Acción.



## Objetivos generales

1. Incrementar y mejorar la difusión de la información en prevención de riesgos laborales a la ciudadanía.
2. Potenciar la formación en PRL en FP, Universidad y Formación para el Empleo.
3. Facilitar la ejecución de las actividades formativas necesarias para el desarrollo de los Programas del Plan de Acción, así como la calidad de las mismas, promoviendo metodologías participativas y evaluaciones de resultados.

## Objetivos específicos y metas

	2017	2018	2019	2020
<b>Gestión de los riesgos</b>				
Fortalecer el volumen y calidad de las acciones de formación e información realizadas con nuevas tecnologías desde el ISPLN				
Habilitar módulos formativos y formar a personas formadoras respecto al ejercicio de las competencias de las y los delegados de prevención	1	3	5	7
<b>Sensibilización</b>				
Colaborar con el departamento de Educación en la integración de la formación de PRL en el curriculum de los centros educativos de todas las Familias profesionales de FP	$n_0$	$n_0 + 20\%$ centros	$n_0 + 40\%$	$n_0 + 60\%$
Apoyar el establecimiento del requisito de haber cursado contenidos preventivos en la formación de capacitación para el empleo	$n$	$n + 10\%$ certificados	$n + 15\%$	$n + 30\%$
Fomentar el acceso a la web del ISPLN en materia de Salud Laboral				
Difundir este Plan de Acción ente empresas y sus plantillas				
Aumentar el número de personas destinatarias del Boletín informativo de Salud laboral del ISPLN				
Apoyar las campañas de difusión derivadas de este Plan de Acción				
<b>Investigación</b>				
Conocer y mejorar el grado de integración de contenidos de PRL en los grados universitarios más relacionados con el hecho preventivo.				

## Acciones, Cronograma, Unidades Responsables

	Calendario	Unidad responsable
<b>Gestión de los riesgos</b>		
Elaboración de recursos formativos en colaboración con el profesorado en prevención de riesgos laborales de bachillerato y FP	2017	SPRL-UF1
Talleres en relación a Prevención 10/25 dirigidos a empresas cuya persona responsable asume personalmente las funciones técnicas de prevención	2017	SSL-UF1
Establecimiento de Plan de formación para grupos específicos (representantes de empresas y sindicales en materia preventiva, personal autónomo, técnico y sanitario de los SPRL) por parte del Servicio de Salud Laboral y con la participación de Agentes Sociales	2017-2019	SSL-UF1
Promoción de una oferta formativa suficiente en prevención de riesgos laborales en las Escuelas Taller de Empleo y en los programas de formación profesional para el empleo	2017	UF1
Realización de acciones específicas de formación a empresas que asuman la prevención de riesgos laborales con medios propios (asunción por el empresario o empresaria o trabajadores y trabajadoras designadas)	2017	UF1



	Calendario	Unidad responsable
Jornadas, publicaciones y campañas dirigidas a empresas en las que la persona responsable de la empresa asume personalmente las funciones técnicas de prevención	2017-2019	UFI-SPRL
Garantizar el derecho a la formación e información	2017	UFI
Divulgación del BASEQUIM a empresas cuya persona responsable asume personalmente las funciones técnicas de prevención	2017	SPRL
<b>Sensibilización</b>		
Establecimiento de un sistema de colaboración con el Departamento de Educación para lograr la integración transversal de los valores preventivos en la formación profesional y otras posibles líneas	2016	UFI-Dpto. Educación
Difusión de las campañas y programas realizados desde el Servicio de Salud laboral a través de nuevas tecnologías	2017	SSL
Activación de video conferencia, actualizar y utilizar plataforma <i>moodle</i> , potenciar <i>streaming</i> ...	2017	UFI
Selección de materiales de interés elaborados por la Agencia Europea y otras entidades de interés e incluir su referencia en la Web	2017-2019	SSL
Realización de actividades de sensibilización (jornadas, sesiones, etc...) según disciplina preventiva para profesionales que, sin necesidad de tener formación técnica en la materia, tienen funciones desde las que pueden contribuir a la mejora de la seguridad y salud en el trabajo (profesionales del ámbito sanitario, personal técnico de organismos de control, asesor, comunidades vecinales...)	2017	SPRL-UFI
Establecimiento de líneas de colaboración con los centros de formación universitaria, para promover la integración transversal de la prevención de riesgos en los planes de estudio	2018	UFI
<b>Investigación</b>		
Revisión de experiencias de colaboración previas con la UPNA y con la UNED	2018	UFI

## Evaluación

Indicadores
Media mensual y anual de accesos/día en la web de Salud Laboral
Número de empresas a los que alcancen los materiales difundidos desde las actuaciones de este Plan
Número de personas destinatarias del Boletín informativo de Salud laboral del ISPLN
Número de acciones de formación e información realizadas con nuevas tecnologías y nuevas metodologías pedagógicas
Número de campañas de difusión de contenidos de PRL dirigidas a colectivos concretos
Número de familias profesionales de FP que integran formación en PRL en su currículum
Número de grados universitarios que incorporan nuevos contenidos en PRL
Número de personas en formación para el empleo beneficiadas en alguna capacitación
Porcentaje del personal docente del módulo FOL de Formación Profesional formado en técnicas y contenidos nuevos en PRL
Número de jornadas de formación ejecutadas en los planes de acción
Número de horas de formación facilitadas a profesionales y representantes sindicales en materia preventiva y trabajadoras y trabajadores autónomos





## 9. PROGRAMA DE COLABORACIÓN Y COORDINACIÓN INSTITUCIONAL

### *Introducción/ Análisis de situación*

El tipo y dimensión de la exposición de los riesgos en el trabajo requiere de la coordinación efectiva entre la gestión de los riesgos en las empresas, las políticas preventivas de las administraciones laborales y sanitarias y otras susceptibles de impactar sobre las condiciones de trabajo y de empleo.

Hasta el momento se realizan reuniones no periódicas entre Dirección General del Departamento de Política Económica, Empresarial y de Trabajo (DPEET), el Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra (ISPLN) y el Servicios de Trabajo y Salud Laboral. Sería conveniente detectar y explicitar el tratamiento de las áreas comunes de actuación (registro de los servicios de prevención, de entidades formativas homologadas, subvenciones para la mejora de las condiciones de trabajo, representación en organismos del estado etc).

En el Consejo de Salud Laboral, como órgano de participación de agentes sociales en materia de salud laboral están presentes el Departamento de Salud, el DPEET y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS). La generación de grupos de trabajo y comisiones dependientes del mismo permitirá ampliar el grado de participación de más agentes.

Como tarea actual se debe establecer el convenio de colaboración entre la Administración Navarra y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social previsto en la nueva Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La actividad de acordar anualmente la planificación de actuaciones inspectoras en materia de Prevención de Riesgos Laborales y su seguimiento entre la Administración Navarra e ITSS permite avanzar en compartir criterios respecto a la aplicación de la normativa.

A nivel estatal se participa en el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo creado en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en la Fundación de Prevención de Riesgos Laborales, y de forma rotatoria con el resto de Comunidades Autónomas, en diferentes grupos de trabajo técnicos. Así mismo se participa en la Ponencia de Salud Pública del Ministerio de Sanidad y Consumo. Es preciso habilitar medios para compartir la información derivada de todos estos foros.

La Seguridad Social presenta anualmente su Plan de Actuaciones preventivas desde el año 2010. Dicho plan es desarrollado por las entidades colaboradoras de la Seguridad Social en la cobertura de las contingencias laborales. El que dichas entidades puedan desarrollar actividades preventivas, en exclusiva para la plantilla de sus empresas adscritas, exige la habilitación de mecanismos de coordinación de la planificación preventiva desde la perspectiva territorial.

Es preciso ir integrando elementos de prevención de riesgos laborales en otros planes y programas que se están desarrollando (violencia de género, envejecimiento activo, desigualdades en salud, programas de salud pública...). Así deberán coordinarse especialmente las distintas Secciones del ISPLN relacionadas con dichos programas: Observatorio, Promoción de Salud, Salud Ambiental, Diagnóstico Precoz etc. con las del Servicio de Salud Laboral.

### *Población diana*

Las unidades de las distintas administraciones públicas con competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo.

### *Objetivos generales*

1. Reforzar la coherencia y buscar sinergias de las políticas y planes de otras Administraciones, empleo, educación e igualdad de género con las políticas en favor de la seguridad y salud en el trabajo.
2. Coordinar actuaciones con otros servicios del ISPLN.



## Objetivos específicos y metas

	2017	2018	2019	2020
<b>Sistema preventivo</b>				
Fomentar acuerdos documentados para el establecimiento de procedimientos y criterios comunes entre administraciones y otras entidades en materia de Seguridad y Salud	1	2	3	4
Impulsar el establecimiento de programas conjuntos de Seguridad y Salud con otras Administraciones	1	3	5	7
Ampliar el número y ámbitos de colaboración con entidades y administraciones en materia de salud laboral				
Establecer ámbitos de coordinación permanentes y periódicos con entidades preventivas y otras administraciones, así como entre las de la Secciones y Servicios del propio ISPLN				

## Acciones, Cronograma, Unidades Responsables

	Calendario	Unidad responsable
<b>Condiciones de trabajo</b>		
Continuidad y refuerzo de la estrecha coordinación y cooperación entre la Autoridad Laboral y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de prevención de riesgos laborales, especialmente en la definición de objetivos, criterios técnicos y actuaciones	Permanente	SSL-ITSS-DPEET
Establecimiento de relaciones con el INSS para la aplicación de Directrices de Evaluación del riesgo laboral para maternidad y seguimiento de las actuaciones del Plan preventivo de Seguridad Social en Navarra	2017	SPRL
<b>Gestión de los riesgos</b>		
Trabajo conjunto con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y con la Autoridad Laboral sobre subcontratación y coordinación de actividades empresariales	Permanente	SSL
Revisión de los contenidos en el portal "prevención10" o "prevención25"	2017	SPRL
<b>Sistema preventivo</b>		
Coordinación con Servicio de Montes para desarrollo del subprograma de la actividad Forestal	2016	SPRL
Coordinación con las autoridades de Tráfico para el subprograma de Seguridad Vial Laboral	2017	UFI
Establecimiento de los órganos de colaboración de Navarra con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social según se prevé en la Ley 23/2015, de 21 de julio, ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo	2017	DPEET-SSL
Coordinación entre los proyectos relacionados de las distintas Secciones y Servicios del ISPLN.		
Colaboración con Inspección de Trabajo mediante la elaboración de informes complementarios sobre cumplimiento de criterios técnicos básicos en la evaluación y planificación psicosocial	Permanente	SPRL



	<b>Calendario</b>	<b>Unidad responsable</b>
Mejora de las actuaciones de colaboración entre las diferentes Administraciones Públicas, de cara a mejorar el seguimiento del cumplimiento de las obligaciones preventivas de terceras personas	Permanente	SPRL
Coordinación con Dpto. Educación para programa Formación e Información	2016	SPRL
Coordinación con el INAI para políticas de igualdad y conciliación vida laboral y familiar	2017	SPRL-INAÍ
<b>Sensibilización</b>		
Estudio de las fórmulas de difusión, interna y externa, de los conocimientos adquiridos tanto en las jornadas/cursos a los que asistamos como en los grupos de trabajo en los que participemos	2017	UFI
Participación en los grupos de trabajo de las administraciones públicas dirigidos por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y en los grupos de trabajo de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, como foros de intercambio de información y generación del conocimiento	2017	SPRL

### **Evaluación**

<b>Indicadores</b>
Número de documentos o informes sobre criterios comunes acordados en materia de Seguridad y Salud
Número de programas conjuntos de Seguridad y Salud con otras Administraciones
Número de ámbitos de coordinación permanente y periódica establecidos
Número de reuniones anuales habidas con el resto de Administraciones

**2017-2020**  
**Navarra**



**PLAN DE ACCIÓN  
DE SALUD LABORAL**

Nafarroako Osasun  
Publikoaren eta Lan  
Osasunaren Institutua



Instituto de Salud  
Pública y Laboral  
de Navarra