Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra

III Plan de Salud Laboral de Navarra 2015-2020

ÍNDICE

I. Presentación 4
II. Antecedentes....6
III. Justificación 7
IV. Metodología 9
V. Diagnóstico de la situación actual 10
- A.- Evolución de la población trabajadora
- B.- Evolución del tejido empresarial
- C.- La siniestralidad laboral en la Comunidad Foral

VI. Análisis DAFO....22
VII. Misión, visión y principios integradores....25
VIII. Líneas estratégicas de actuación....27

- **Línea 1. Desarrollo de la cultura de la prevención 27**
  - Objetivo 1: Hacer visible la prevención de riesgos laborales y su papel en la Sociedad
  - Objetivo 2: Impulsar el valor de la prevención desde el ámbito Educativo

- **Línea 2. Potenciar el cumplimiento real de la legislación PRL frente al mero cumplimiento formal de la ley avanzando hacia unos estándares de calidad y eficiencia..... 29**
  - Objetivo 1: Aumentar el nivel de integración de la prevención de riesgos laborales
    - A.- ACTUACIONES GENERALES PARA TODO TIPO DE EMPRESAS
    - B.- ACTUACIONES ESPECÍFICAS PARA EL SECTOR PÚBLICO
  - Objetivo 2.- Mejorar la coordinación de actividades empresariales
  - Objetivo 3.- Apoyar la mejora de los recursos destinados a la prevención de riesgos
  - Objetivo 4: Mantener la vigilancia y el control del cumplimiento de la normativa

- **Línea 3. Promover la mejora de las condiciones de trabajo y la prevención de los daños a la salud, especialmente en los sectores y actividades de mayor riesgo, frente a los riesgos nuevos y emergentes y para los colectivos más vulnerables 34**
  - Objetivo 1.- Mejorar las condiciones de trabajo en los sectores y actividades de mayor riesgo o con mayor nivel de ocupación
  - Objetivo 2.- Promover la mejora de las condiciones de trabajo frente a los riesgos nuevos y emergentes
    - A.- Actuaciones para la mejora de las condiciones de trabajo en relación a los riesgos psicosociales
    - B.- Actuaciones para la mejora de las condiciones de trabajo en relación a la exposición a riesgos higiénico, especialmente a agentes químicos
    - C.- Actuaciones para la mejora de las condiciones de trabajo en relación a la exposición a riesgos ergonómicos

- D.- Actuaciones para la mejora de las condiciones de seguridad vial en los desplazamientos laborales

- Objetivo 3.- Promover la mejora de las condiciones de trabajo para los colectivos específicos o sectores de la población más vulnerables.
  - A.- Protección de la población en edad reproductiva
  - B.- Protección de los colectivos más vulnerables en función de la edad
  - C.- Protección de colectivos específicos

Línea 4. Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de empresarios y trabajadores en la gestión de la prevención de riesgos laborales. 40

- Objetivo 1: Reforzar el papel de los órganos consultivos y de participación institucional en materia de Prevención de Riesgos Laborales como instrumentos esenciales en el diálogo social.
- Objetivo 2: Potenciar la implicación y el compromiso con la prevención de riesgos laborales por parte de los empresarios y los trabajadores y la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales en las empresas.
- Objetivo 3: Fomentar la Responsabilidad Social en las empresas y Administraciones Públicas, dirigida a la creación de condiciones de trabajo más seguras y de calidad del entorno de trabajo.

Línea 5. Mejorar el conocimiento y difusión sobre los riesgos laborales, los daños derivados del trabajo y de su gestión..... 44

- Objetivo 1.- Mejorar el conocimiento de la situación preventiva y su difusión
- Objetivo 2.- Mejorar el conocimiento sobre los riesgos nuevos y emergentes
- Objetivo 3.- Mejorar en el conocimiento y la gestión de los daños a la salud

Línea 6.- Perfeccionar la formación en prevención de riesgos laborales en los aspectos de integración y calidad de los contenidos..... 48

- Objetivo 1.- Integrar la formación en los currículos formativos (formación profesional, formación universitaria, formación para el empleo)
- Objetivo 2.- Mejorar la calidad de los recursos preventivos (formación de nivel básico, formación de nivel intermedio, formación de nivel superior)
- Objetivo 3.- Establecer líneas de formación permanentes para la formación de grupos específicos (empresarios, delegados de prevención, trabajadores autónomos, técnicos de prevención, profesionales de ámbitos no preventivos)

IX. Diseño del sistema de seguimiento y evaluación del Plan.....53
X. Dotación presupuestaria 54

I. Presentación

La seguridad y la salud en el trabajo constituyen un determinante importante de la salud de la población. El Gobierno de Navarra ha tenido siempre clara esta premisa y por ello mantiene de manera continuada una preocupación especial por la salud laboral y las condiciones laborales de la población trabajadora navarra. Esta actitud se ha podido ver históricamente reflejada desde el proceso de transferencias del Estado a la Comunidad Foral principalmente con la asunción por la Comunidad Foral, a través de la Ley Orgánica de la Reintegración y Amejoramiento Foral, de un amplio elenco de competencias en materia de sanidad, seguridad social y establecimientos y productos farmacéuticos, por la combinación de los artículos 148 y 149 de la Constitución Española, así como en las distintas leyes y decretos promulgados desde entonces, tanto como en los planes, acciones y actuaciones acometidas a lo largo de los años.

Cuando en el año 1986 se llevaron a cabo las transferencias del Estado en materia de seguridad e higiene en el trabajo, el Gobierno de Navarra decidió adscribir la autoridad laboral a la Dirección General de Trabajo, que en el año 2007 pasó a denominarse Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos.

Los medios, servicios y funciones de los gabinetes técnicos provinciales fueron adscritos al Departamento de Salud, concretamente al Instituto de Salud Pública, y desde 1992 al Instituto Navarro de Salud Laboral. Esta estructura se modificó con la entrada en vigor del Decreto Foral 63/2012, de 18 de julio, por el que se crea y se aprueban los Estatutos del Organismo Autónomo Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, que asume las funciones en materia de prevención de riesgos laborales que ostentaba el antiguo Instituto Navarro de Salud Laboral, modificación con la que se pretende potenciar sinergias en áreas comunes como el control de las condiciones ambientales o la promoción de la salud, tal como se plantea en estrategias más amplias.

Desde la elaboración del Diagnóstico de Salud Laboral de Navarra publicado en 1999, se han producido relevantes cambios normativos, sociales y económicos. Los primeros han conducido a que se disponga de las herramientas básicas para fomentar y mejorar la salud en el trabajo y a mantener el desarrollo en prevención de riesgos laborales. En relación a los cambios sociales y económicos, no se puede olvidar que el periodo de implantación del II Plan de Salud Laboral de Navarra ha coincidido con un tiempo de grandes cambios. Su publicación se produjo durante la época de bonanza económica y el auge de sectores como la construcción, y su periodo de aplicación y revisión, junto con la elaboración de este III Plan de Salud Laboral, se enmarca en el actual contexto de crisis que está impregnando todas las esferas.

En este momento, tras casi 20 años de implantación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, Ley de Prevención de Riesgos Laborales), hay aspectos bien consolidados de la misma y otros en los que ha podido incluso producirse un retroceso. Por lo tanto, se debe ser consciente de que queda todavía trabajo por realizar hasta alcanzar una mejora patente en los resultados. Es de destacar el descenso producido en la siniestralidad en el último

periodo, a nivel foral y estatal, que debe ponerse en relación con los planes de actuaciones preferentes llevado a la práctica contra los accidentes de trabajo en la mayoría de las comunidades autónomas desde finales de los años noventa. Sin embargo, el continuo incremento de las enfermedades profesionales sin baja, consecuencia, en parte, de los cambios en el perfil de riesgo, pero posiblemente consecuencia de los cambios legislativos y de la norma de declaración, ponen de manifiesto el valor de otras herramientas que como el sistema centinela implantado en Navarra complementen el sistema actual de información para enfermedades profesionales.

Si se desea realmente abordar con éxito los retos que plantean la seguridad y la salud laboral en el contexto actual es preciso fomentar la investigación sobre los efectos que las nuevas formas de trabajar tienen sobre la salud, impulsar las evaluaciones de riesgos mediante metodologías específicas y adoptar un enfoque que tenga en cuenta las diferencias personales, especialmente de género y edad. Asimismo, deberán desarrollarse sistemas de información con indicadores sensibles a la complejidad del mundo laboral y al amplio abanico de trastornos de salud relacionados con el trabajo, más allá de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales.

El presente Plan de Salud Laboral parte del diagnóstico de la situación de la prevención de riesgos en la Comunidad Foral de Navarra, realizado en la Evaluación del II Plan de Salud Laboral, de sus necesidades y nuevos retos y debe ser entendido como la continuación de la tarea que se ha desarrollado hasta la actualidad. Este plan ayudará a monitorizar, de manera sistemática, los resultados de las políticas públicas en seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta que los recursos que la sociedad en su conjunto destina para evitar los daños a la salud de los trabajadores representan un esfuerzo colectivo que se debe gestionar de una manera responsable.

Es obvio, por tanto, que la salud y seguridad de la población laboral navarra son la principal motivación que ha inspirado este proyecto y ha de ser, en cualquier caso y al mismo tiempo, el objetivo último del mismo.

II. Antecedentes

Tal y como se ha indicado, el Diagnóstico de Salud Laboral de Navarra de 1999, conocido como I Plan de Salud Laboral de Navarra, fue el primer documento que plasmaba de manera unitaria la política en materia de prevención de riesgos laborales del Gobierno de Navarra. Posteriormente se elaboraron dos encuestas navarras de salud y condiciones de trabajo, publicadas en los años 1997 y 2006.

Tras la II Encuesta Navarra de Salud y Condiciones de Trabajo, se desarrolló el II Plan de Salud Laboral de Navarra. Gracias a que se elaboraron de manera consecutiva y que durante la realización del plan ya se disponía de los resultados de la encuesta, se partió de un conocimiento muy actualizado de la realidad laboral navarra. Asimismo, el II Plan se encontraba a la vanguardia de los conocimientos a nivel estatal y europeo, lo que ha servido para lograr grandes avances en la mejora de las condiciones de trabajo y de la seguridad y la salud de los trabajadores en Navarra. De hecho, muchos de los aspectos planteados en el II Plan, siguen hoy vigentes, como queda plasmado en las líneas de actuación estratégicas del presente plan.

Durante el mismo periodo de 2007 a 2012, se han implementado la Estrategia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Estrategia Española. Ambos han sido ya evaluados, habiéndose presentado en junio de 2014 el nuevo "Marco estratégico de la Unión Europea en materia de seguridad y salud en el trabajo 2014 – 2020". Este último apunta algunas líneas de trabajo de importancia fundamental, como la potenciación de la prevención frente a la rehabilitación, la rehabilitación antes que el abandono temprano del trabajo, y junto a esto la reducción real y mantenida de las enfermedades relacionadas con el trabajo. También en este periodo ha estado vigente el Plan Nacional de Formación: "Propuestas para el desarrollo de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 en materia de Formación en Prevención de Riesgos Laborales", publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. También sigue todavía vigente el Plan de Acción Internacional sobre la Salud de los Trabajadores 2008 – 2017, aprobado por la Organización Mundial de la Salud.

En el marco de la Comunidad Foral de Navarra se han desarrollado planes y programas con efecto en las políticas de salud laboral, debido al carácter trasversal de la prevención de riesgos laborales. Ejemplo de ello son los planes de empleo, el actual Acuerdo para la Reactivación de la Economía y el Empleo, el Plan de Salud de Navarra o la Estrategia Navarra de Seguridad Vial.

Las administraciones foral y estatal, los interlocutores sociales, empresas, trabajadores y sus representantes, entidades y expertos en prevención de riesgos laborales, centros educativos, etc. han hecho un notable esfuerzo para el desarrollo integral del plan anterior. Este esfuerzo colectivo y esa voluntad conjunta deben ser reconocidos ya que sin ellos no se habrían alcanzado ni podrían plantearse los resultados deseados en el campo de la seguridad y salud en el trabajo.

La experiencia en la ejecución de estos planes y programas, puesta de manifiesto en sus evaluaciones y, especialmente, el análisis de los resultados del segundo plan, han

servido de base para la elaboración del III Plan de Salud Laboral de Navarra 2015 – 2020. Las actuaciones a desarrollar en el marco del mismo serán complementadas con los resultados de la III Encuesta Navarra de Condiciones de Trabajo ya que, debido a su reciente finalización, no ha sido posible integrar sus resultados en la elaboración del presente Plan.

III. Justificación

El artículo 40. 2 de la Constitución Española, encomienda a los poderes públicos la obligación de velar por la seguridad y salud en el trabajo, como principio rector de la política social y económica. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales es el pilar fundamental de la política de protección de la salud de la población trabajadora.

El desarrollo de este III Plan de Salud Laboral de Navarra debe responder a lo reflejado expresamente en la Ley Foral 10/1990, de 23 de noviembre, de Salud de Navarra, así como dar continuidad a los compromisos generales y de carácter permanente del Gobierno y los emanados de su Parlamento en materia de seguridad y salud en el trabajo, como los que llevaron en 2006 a la elaboración y aprobación junto a los agentes sociales del II Plan de Salud Laboral de Navarra.

Sirva este punto para destacar que la normativa de prevención de riesgos laborales, que es extensa, diversa y, a menudo, compleja, se estructura en unas disposiciones "transversales", de aplicación general, encabezadas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y, el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante, Reglamento de los Servicios de Prevención), y unas disposiciones "verticales", para sectores de actividad, agentes o tipos de riesgo específicos.

También en el ámbito europeo existen normas en esta materia que afectan al ordenamiento jurídico vigente, como la Directiva Marco de la Unión Europea 89/391/CEE, que establece el marco jurídico de las obligaciones preventivas a las que cada Estado miembro deberá aplicar su propio régimen de responsabilidades. En la línea seguida en estos últimos años de ingente producción normativa en materia laboral y de seguridad social, también se han impulsado políticas de fomento para emprendedores en el ánimo de crear empleo, intentar solucionar parcialmente el gran problema del paro a través del autoempleo y mejorar la situación socio-económica. En este sentido, en septiembre de 2013 entraba en vigor en el ámbito estatal la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, que, entre otras cosas, trata aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales y, más concretamente, con las modalidades preventivas. En el artículo 39 de la citada ley se modifica el artículo 30.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ampliando los supuestos en los que las PYMES pueden asumir directamente la prevención de riesgos laborales. Por lo tanto, con la entrada en vigor de esta nueva ley, en las empresas de hasta 25 trabajadores el empresario podrá asumir personalmente la prevención, siempre y cuando disponga de un único centro de trabajo y se cumplan los requisitos ya existentes para la asunción

de la gestión preventiva, es decir, que el empresario desarrolle habitualmente su actividad en el propio centro de trabajo, que disponga de la formación necesaria y que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención.

El nuevo Plan debe ser el marco compartido entre los interlocutores laborales, económicos y sociales y la Administración Pública acerca de las políticas de seguridad y salud laboral en el período de su vigencia (2015-2020), coincidente con las planificaciones en materia de salud laboral a nivel europeo y nacional. Esto permitirá valorar con mayor fiabilidad la tendencia de los indicadores de salud en el trabajo.

La labor de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos, del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como del resto de Administraciones Públicas y agentes implicados en la materia, es contribuir a la disminución de la siniestralidad laboral y las enfermedades relacionadas con el trabajo y, simultáneamente, llevar a la práctica acciones orientadas a la mejora de las condiciones laborales. Estos objetivos no pueden en modo alguno darse por finalizados con los hitos alcanzados en prevención de riesgos laborales hasta el momento. La mayoría de las líneas de acción de los objetivos operativos de los planes anteriores no han funcionado como metas en sí mismas, sino que deben entenderse como actividades que precisan del factor continuidad, siendo por ello relevante su seguimiento y control posterior.

Se pretende definir, por tanto, un marco estratégico relativo a la seguridad y salud en el trabajo, en el cual se proyecte un programa político coherente y se propongan acciones concretas con un calendario de aplicación. El objetivo será mejorar la calidad del trabajo de manera general y las condiciones laborales relacionadas con la prevención, a través del reforzamiento de la cultura preventiva. Las evaluaciones de riesgos de calidad técnica, así como la puesta en funcionamiento de enfoques prácticos y sencillos para gestionar los riesgos en las empresas también contribuirán a alcanzar este objetivo.

De alguna manera, se puede señalar que la actual coyuntura de crisis económica ha podido provocar que la seguridad y la salud laboral se hayan convertido en una materia de segundo orden. En algunos casos, las medidas preventivas han dejado de ser primordiales, circunstancia que afecta a las evaluaciones de riesgos, a sus revisiones y, en consecuencia, a la planificación de la acción preventiva. Algunas empresas han tenido graves problemas de supervivencia, por lo que las inversiones para controlar los riesgos han podido verse afectadas. Por ello, sigue siendo muy necesario realizar un seguimiento del cumplimiento de la normativa en prevención.

En el desarrollo de este III Plan de Salud Laboral de Navarra, también se debe hacer entender a la sociedad que la seguridad y la salud en el trabajo es un factor clave para la creación de empleos integradores y de calidad, motores del crecimiento económico y de la competitividad.

IV. Metodología

El III Plan de Salud Laboral de Navarra y, en particular su núcleo estructural, se ha definido con una metodología participativa, de acuerdo a las líneas establecidas en la Ley Foral 11/2012, de 21 de junio, de la Transparencia y del Gobierno Abierto.

La propuesta inicial ha sido elaborada por un grupo de trabajo en el que han estado representadas tanto la Administración Foral como la Administración del Estado. La primera, a través de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos y del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra y la segunda a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Dicha propuesta ha sido enriquecida con las aportaciones de los agentes sociales en sendas reuniones del Consejo Navarro de Seguridad y Salud en el Trabajo y del Consejo de Gobierno del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra. Asimismo, la opinión de la ciudadanía ha sido escuchada mediante su exposición pública en el Portal de Gobierno Abierto de la Comunidad Foral de Navarra.

El Plan de Salud Laboral de Navarra, como documento director de las políticas de seguridad y salud en el trabajo, se encuentra en un ámbito complejo desde los puntos de vista jurídico, técnico y cultural, en el que deben participar múltiples agentes con intereses en ocasiones no confluyentes, con intervención de distintas administraciones e instituciones dentro de una distribución competencial complicada.

En la elaboración de la propuesta inicial ha resultado fundamental caracterizar el contexto de partida, valorar la situación actual de la prevención de riesgos laborales en el seno de las empresas y la percepción que de ella tiene la sociedad, identificar la problemática existente en relación con este tema. Al mismo tiempo, se ha trazado el dibujo de la situación deseada para la Comunidad Foral de Navarra en materia de seguridad y salud en el trabajo en 2020, con el fin de establecer las metas a alcanzar y determinar los valores que deben inspirar las actuaciones.

Estos dos escenarios, el de partida y el deseado, han permitido la definición de las líneas estratégicas y sus objetivos, para su posterior despliegue en acciones concretas, dimensionando los recursos necesarios para su ejecución y estableciendo indicadores de cumplimiento. Como elemento clave para alcanzar el éxito, se ha intentado incorporar líneas que potencien aspectos integradores de diferentes áreas de políticas que están estrechamente relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo, atendiendo especialmente a las actuaciones que se aborden en el ámbito de la salud pública.

En síntesis, el desarrollo metodológico del trabajo ha pasado por las siguientes etapas:

I. Caracterización del escenario de partida

1. Diagnóstico de la situación actual de la seguridad y salud en el trabajo en Navarra y balance de las actuaciones realizadas en el marco del plan anterior.
2. Descripción de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades.

II. Identificación de las líneas de actuación estratégicas

1. Formulación de la Visión como escenario deseado al finalizar el periodo de aplicación del III Plan.
2. Descripción de la Misión del Gobierno de Navarra para alcanzar esa Visión.
3. Identificación de los valores en los que fundamentar las líneas estratégicas de actuación en función de la Visión deseada y de la Misión.

III. Desarrollo de las líneas de actuación estratégicas

1. Definición de objetivos para cada línea de actuación.
2. Despliegue de los mismos en acciones concretas.

Iç. Diseño del sistema de seguimiento y evaluación del Plan

Identificación de un grupo de trabajo para la elaboración de un cuadro de mando integral y establecimiento de indicadores de seguimiento.

V. Diagnóstico de la situación actual

A.- Evolución de la población trabajadora

En los últimos años, se han experimentado importantes cambios en la sociedad del trabajo que han conllevado la aparición de nuevos problemas en el mundo de la salud laboral. Estos cambios han sido de naturaleza demográfica y sociológica, así como los que tienen su origen en los nuevos modelos de organización del trabajo. Sin embargo, se puede señalar que el hecho de mayor trascendencia ocurrido en los últimos años y que ha venido afectando a la población trabajadora es la actual coyuntura de crisis económica, ya que sus consecuencias directas se pueden estar notando tanto sobre la vertiente preventiva, como en lo que se refiere a la aparición de daños sobre la salud de la población trabajadora.

En Navarra, los datos del 4º trimestre de 2007 publicados por el Instituto Nacional de Estadística mostraban que la tasa de actividad de varones de la Encuesta de Población Activa era de 69,96%, el número total de trabajadores varones era de 168.100 y el número de parados era de 6.800, mientras que la tasa de actividad de mujeres ocupadas era de 50,79% y el número de trabajadoras y de paradas era de 122.500 y

6.200 respectivamente. Los mismos datos referidos al primer trimestre de 2013 indican que la tasa de actividad de varones de la Encuesta de Población Activa es de 65,86%, el número total de trabajadores varones es de 136.300 y el número de parados es de 29.000, mientras que la tasa de actividad de mujeres ocupadas era de 53,80% y el número de trabajadoras y de paradas era de 110.700 y 29.000 respectivamente. Según la Subdirección General de Análisis del Mercado de Trabajo de la Secretaría de Estado de Empleo, el número de mujeres afiliadas se mantiene durante el periodo de crisis o incluso se incrementa de una manera superior a la de los hombres[1].

La actividad laboral de la mujer está caracterizada por una mayor eventualidad, un menor salario y menores posibilidades de promoción que los hombres. Ellas ocupan el mayor porcentaje de los contratos a tiempo parcial y desempeñan, en mayor proporción que los hombres, trabajos con exposición a riesgos ergonómicos derivados de la ejecución de tareas repetitivas, con ritmos excesivos y sin posibilidad de pausas, asociados muchas veces a posturas forzadas, exigencias altas de habilidad y precisión y fuerte demanda emocional.

Un segundo fenómeno demográfico ha quedado reflejado en la evolución de la población trabajadora emigrante, que también tiene sus propias características: provienen de experiencias laborales plurales, con culturas y disciplinas de trabajo diversas, buscan resolver necesidades y condiciones de vida de distinta índole. Estos aspectos deberían ser considerados de interés al ser analizados desde la óptica de la salud laboral.

Porcentaje de población afiliada a la Seguridad Social por nacionalidad y sexo. Navarra 2007-2014

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Extranjero	Hombre	6,40%	7,00%	6,22%	5,98%	5,86%	5,37%	4,90%	4,63%
	Mujer	3,62%	3,87%	3,75%	3,75%	3,73%	3,93%	3,83%	3,44%
	Total	**10,02%**	**10,87%**	**9,97%**	**9,73%**	**9,60%**	**9,30%**	**8,72%**	**8,07%**
Nacional	Hombre	53,34%	52,16%	51,80%	51,76%	51,58%	50,66%	50,40%	50,58%
	Mujer	36,64%	36,97%	38,23%	38,51%	38,82%	40,04%	40,87%	41,35%
	Total	**89,98%**	**89,13%**	**90,03%**	**90,27%**	**90,40%**	**90,70%**	**91,28%**	**91,93%**
Total		**100,00%**	**100,00%**	**100,00%**	**100,00%**	**100,00%**	**100,00%**	**100,00%**	**100,00%**

Fuente: Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, a partir de datos cedidos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

En 2008 se alcanzó el número más elevado de afiliados a la Seguridad Social, con 274.281 afiliados. Fue el año con mayor porcentaje de afiliados extranjeros (10,97%). En 2014 el porcentaje de trabajadores extranjeros en Navarra se sitúa por debajo de los que había en 2006 (8,92%). En 2014 había en Navarra 20.302 asegurados activos de origen extranjero de los que 11.657 eran hombres.

Es posible que la inestabilidad y la precariedad laboral que afectan al colectivo inmigrante pudieran influir en su mayor incidencia de accidentes de trabajo. Estudios a

[1] Informe "La situación de las mujeres en el mercado de trabajo en 2012", publicado en 2013 por la Subdirección General de Análisis del Mercado de Trabajo de la Secretaría de Estado de Empleo

nivel nacional e internacional confirman este aumento en los índices de incidencia. Sin embargo, se debe tener en cuenta que el estado de salud de las poblaciones se modifica en relación no solo de la variabilidad de exposiciones y de la presencia o ausencia de determinados factores de riesgo, sino también de los diferentes modelos culturales que interpretan los procesos de enfermar, y en esto es un factor relevante el origen de la población. Las lesiones y otros problemas de salud que los inmigrantes padecen en relación con el trabajo son del mismo tipo que los que se ven en trabajadores nacionales, a excepción de los problemas ligados a su proceso de adaptación. La diferencia parece estar en que este colectivo está expuesto a condiciones de trabajo de mayor riesgo.

Otra cuestión a analizar es el envejecimiento de la población trabajadora. Se puede señalar que a mayor nivel de envejecimiento, mayor duración de los eventos de incapacidad temporal por contingencia común y laboral, mayor gravedad de los accidentes en jornada de trabajo con baja y mayor cantidad de accidentes mortales. A su vez, a mayor nivel de envejecimiento, menor frecuencia de accidentes en jornada de trabajo con baja. En enfermedad profesional es mayor la incidencia cuanto mayor es el nivel de envejecimiento de la población trabajadora. Por tanto, se debe tener claro que si la esperanza de vida aumenta, los esfuerzos por garantizar mejores condiciones deben ser también mayores.

Evolución de los asegurados activos (%) según tramo de edad en Navarra.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
De 16 a 24 años	6,89%	6,66%	5,43%	4,95%	4,59%	4,44%	4,12%	4,27%
De 25 a 34 años	28,17%	27,46%	26,25%	25,17%	24,07%	22,75%	21,63%	20,70%
De 35 a 44 años	28,69%	28,97%	29,55%	30,24%	30,77%	30,98%	31,32%	31,19%
De 45 a 54 años	22,47%	22,98%	24,14%	24,76%	25,32%	26,00%	26,68%	27,20%
De 55 a 64 años o más	13,55%	13,77%	14,55%	14,81%	15,18%	15,78%	16,20%	16,60%

Fuente: Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra a partir de datos cedidos de la TGSS

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 mas importantes que deben contemplarse, es que los trabajadores de 55 y más años de edad refieren tener un peor estado de salud que el resto de los trabajadores de otros segmentos de edad. En la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2011, ocho de cada diez trabajadores de este segmento de edad manifestaron tener algún problema de salud.

Los problemas más frecuentes de este colectivo son, al igual que para el resto de trabajadores, los trastornos musculoesqueléticos (dolor de espalda, de cuello/nuca o en extremidades superiores e inferiores), el cansancio/agotamiento y el estrés, ansiedad o nerviosismo. A estas dolencias hay que añadir los problemas visuales, la

dificultad para conciliar el sueño, la tensión arterial alta, los problemas auditivos y la depresión o tristeza.

En las Conclusiones de la Encuesta sobre Condiciones de Trabajo en la Unión Europea de 2010 para España, se observa que, respecto a los datos de 2005, se aprecia un ligero aumento en el porcentaje de personas que creen que no van a poder desarrollar el mismo trabajo a partir de los 60 años. También ha aumentado el porcentaje de personas que no quieren desempeñarlo a partir de esa edad. Desde esta perspectiva queda claro que se debe adaptar el entorno de trabajo a las diferentes edades y, especialmente, a una fuerza de trabajo progresivamente envejecida.

En este mismo sentido, es destacable que según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo son los jóvenes quienes en mayor medida están sufriendo las consecuencias de la crisis sobre las condiciones laborales[2]. El desempleo y la precariedad de las condiciones de empleo son más frecuentes entre los jóvenes. Esta situación les coloca en una posición más vulnerable en relación con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

B.- Evolución del tejido empresarial

En España, durante el año 2013, la distribución de trabajadores inscritos en la Seguridad Social según el tamaño de la empresa para la que trabajaban era la siguiente: el 24,2% de los inscritos trabajaba en empresas de 1 a 9 trabajadores; el tamaño de plantilla de 10 a 49 trabajadores agrupaba al 21,1% de los trabajadores; en empresas de 50 a 249 trabajadores estaban el 16,7 %de los inscritos; y las empresas de 250 a 499 y de 500 y más trabajadores reunían al 6,2% y 31,8% respectivamente. Esta información está extraída del Registro de Empresas por Cuenta Ajena inscritas a la Seguridad Social en 2013, datos a 31 de diciembre, en el Régimen General y Minería del Carbón, Régimen Especial de Trabajadores del Mar y Régimen Especial Agrario en situación de actividad. Son parecidos a los observados en años anteriores, constatándose por tanto que la actividad productiva en España se sigue desarrollando fundamentalmente en pequeñas y medianas empresas.

En Navarra, la evolución de los asegurados activos ha ido en clara disminución desde 2008. Este descenso ha sido especialmente relevante en el caso del Régimen General, que entre el 2008 y el 2013 ha sufrido un descenso del 15%. 2014 ha presentado una ligera recuperación de este dato alcanzando los 250.111 asegurados activos. En el colectivo de autónomos el descenso en ese periodo fue del 10,5%. Por empresas, la distribución de estos asegurados en Navarra en 2014 muestra que el 66,1% trabajaba en empresas de menos de 50 trabajadores (41,3% en empresas de hasta 5 trabajadores); en empresas de entre 50 y 250 trabajadores el 17,8%; y de más de 250 trabajadores el 16%.

Evolución del número de asegurados activos de la Seguridad Social. Navarra 2007-2014

[2] Estudio *"Análisis del mercado laboral, condiciones de trabajo y siniestralidad. Una perspectiva según la edad"* de 2013. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
AUTONOMOS	AUTONOMOS	48.821	48.728	44.433	44.622	44.956	43.923	43.620	44.221
REGIMEN GENERAL SEGURIDAD SOCIAL	SISTEMA ESPECIAL AGRARIOS CUENTA AJENA	3.562	3.683	2.751	3.471	4.613	3.804	4.619	4.971
	SISTEMA ESPECIAL EMPLEADOS DE HOGAR	2.792	2.934	2.384	3.131	3.928	5.559	7.802	7.782
	REGIMEN GENERAL	213.333	218.946	212.941	205.835	201.944	198.301	191.539	193.137
	REGIMEN GENERAL SEGURIDAD SOCIAL	219.687	225.563	218.076	212.438	210.485	207.664	203.960	205.891
Nº TOTAL DE ASEGURADOS ACTIVOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL		268.508	274.291	262.509	257.060	255.440	251.587	247.580	250.111

Fuente: Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra a partir de datos cedidos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Junto con lo anterior, se ha producido un cambio del tejido empresarial. Hay que destacar la creciente actividad en los sectores de servicios y de la construcción que se observó hace unos años, junto al estancamiento de la industria y el descenso en las actividades primarias, que ha traído aparejado un cambió en el perfil de riesgo de los puestos de trabajo.

Desde el inicio de la crisis han aumentado los asegurados activos en los sectores de servicios y agricultura. En industria se ha producido un descenso del 14,1% y en construcción se observa la mayor reducción, de un 49,3%.

Número de asegurados activos por sectores en Navarra 2008-2014.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Agricultura	6.326	7.242	6.919	6.660	9.512	10.923	11.086
Construcción	31.903	27.114	25.001	23.393	19.785	17.226	16.159
Industria	71.456	68.597	66.141	66.103	62.693	60.647	61.326
Servicios	152.622	148.435	148.520	150.559	157.833	160.192	162.787

Fuente: Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra a partir de datos cedidos de la TGSS

Con respecto a las empresas de Navarra, los datos del Directorio Central de Empresas del Instituto Nacional de Estadística señalan que se ha pasado de 43.847 empresas en 2008 a 41.582 en 2014, con un ligero aumento con respecto a 2013 donde fueron 40.860. El porcentaje de empresas de menos de 100 trabajadores y el de más de 100 se ha mantenido casi idéntico y el porcentaje de empresas sin asalariados ha subido del 52,6 a 54,4% en el periodo 2008-2013 (no se dispone del dato de 2014).

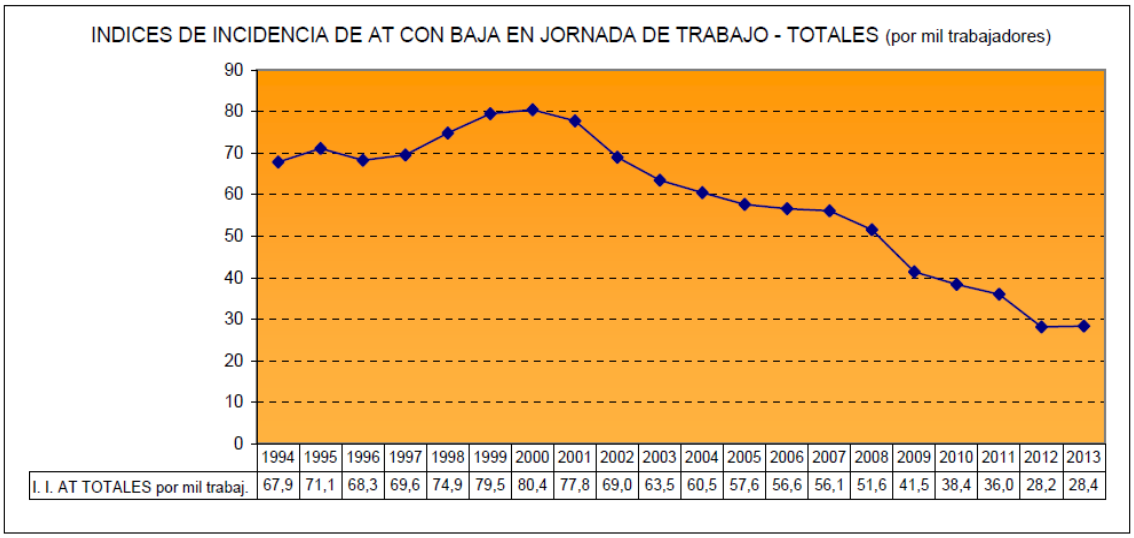
La realidad del mercado laboral se ha modificado, así como las condiciones de trabajo en cada uno de estos sectores. La coyuntura de crisis está teniendo un impacto

negativo sobre los diferentes indicadores de salud observados. La incertidumbre laboral tiene un impacto sobre la salud, no sólo de las personas que pierden su trabajo, sino también de las que continúan trabajando. Procesos de re-estructuración basados en la externalización de actividades, una mayor incertidumbre, cambios hacia mecanismos de control más difusos, incrementos del volumen de trabajo al reducirse habitualmente más la mano de obra que las exigencias del trabajo, etc. pueden ocasionar un deterioro de las condiciones de trabajo que incrementen la exposición a los riesgos psicosociales[3]. Estas tendencias tienen implicaciones en la salud, principalmente en términos de estrés, trastornos musculoesqueléticos, trastornos mentales de naturaleza ansioso-depresiva, así como un aumento del consumo de tabaco y de los problemas en el entorno familiar.

En este sentido, los datos de la Encuesta de Población Activa del tercer trimestre de 2014, publicados por el Instituto Nacional de Estadística, indican que el número de personas ocupadas en Navarra es de 263.300 y el de parados es de 46.200. De acuerdo a las mismas fuentes, en el cuarto trimestre de 2007, en Navarra el número de personas activas era 290.600 y el de paradas era 130.000

C.- La siniestralidad laboral en la Comunidad Foral

La evolución del número total de accidentes de trabajo con baja en jornada laboral en Navarra presentó en la serie histórica una tendencia ligeramente ascendente hasta el año 2000, coincidiendo con un aumento general de los accidentes leves, y desde ese año ha venido reduciéndose paulatinamente. Este descenso se puede apreciar igualmente de una manera clara si se analizan los índices de incidencia en la siguiente gráfica. En Navarra, el índice de incidencia del año 2013 fue de 28,4 accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo por cada 1.000 trabajadores afiliados, lo que supone un aumento de 0,2 puntos respecto a 2012.



	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
I. I. AT TOTALES por mil trabaj.	67,9	71,1	68,3	69,6	74,9	79,5	80,4	77,8	69,0	63,5	60,5	57,6	56,6	56,1	51,6	41,5	38,4	36,0	28,2	28,4

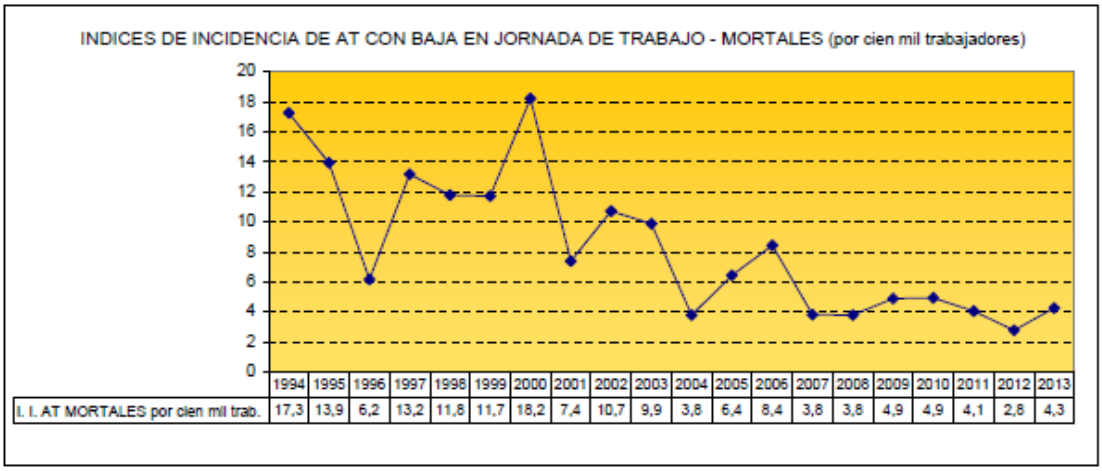
[3] Estudio de la incidencia de las reestructuraciones de empresas en la salud de los trabajadores. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/GENERALIDAD/reestructuracion%20de%20empresas%20no%20en%20catalogo/reestructuracion%20empresas.pdf

Se puede observar un descenso del 64,6% en los índices totales de incidencia, entre el año 2000 y 2013, pasando de 80,4 a 28,4. Estos datos deben ser analizados con atención, ya que se podría estar iniciando un cambio de tendencia, en posible relación a un aumento de la actividad económica ligada a una posible salida de la crisis junto a un empeoramiento de la situación preventiva en la Comunidad, por lo que se deberá valorar si esa posible tendencia se consolida.

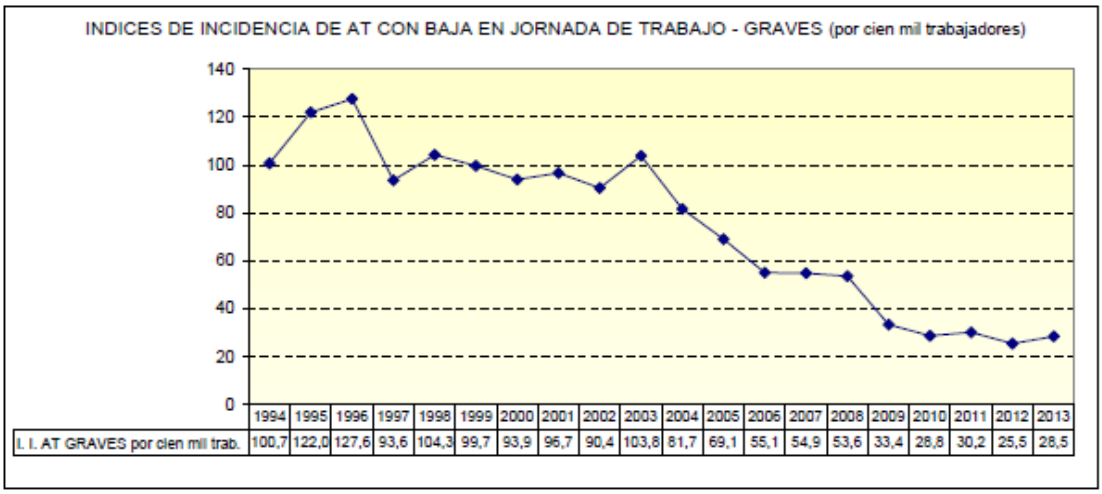
Las cifras de índices de incidencia de accidentes en Navarra han estado por debajo de la media nacional desde el año 2002 hasta el año 2008, momento a partir del cual tienen unos valores similares. En 2013 las cifras de incidencia de Navarra eran de 29,9 y la media de España era de 30,1.

ACCIDENTES MORTALES

La evolución de los accidentes mortales presenta, al igual que la de accidentes con baja en el trabajo, una tendencia claramente descendente. Este descenso es todavía mayor al analizar el índice de accidentes graves y mortales, que pasan de 0,94 en 2000 a 0,28 en 2013 y de 0,18 a 0,04, con lo que la disminución ha sido de un 70,2% y 77,7% respectivamente. La mortalidad por accidente de trabajo viene disminuyendo desde hace más de una década. Sin embargo, entre 2004 y 2006 y, nuevamente, en el año 2013 se ha podido apreciar un aumento de este fenómeno. El índice de incidencia ha pasado de 2,8 a 4,3 por cien mil trabajadores entre 2012 y 2013, lo cual supone un aumento del 53,7% (en números absolutos, se produjeron 8 accidentes mortales en 2012 y 12 en 2013).



	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
I. I. AT MORTALES por cien mil trab.	17,3	13,9	6,2	13,2	11,8	11,7	18,2	7,4	10,7	9,9	3,8	6,4	8,4	3,8	3,8	4,9	4,9	4,1	2,8	4,3



	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
I. I. AT GRAVES por cien mil trab.	100,7	122,0	127,6	93,6	104,3	99,7	93,9	96,7	90,4	103,8	81,7	69,1	55,1	54,9	53,6	33,4	28,8	30,2	25,5	28,5

SINIESTRALIDAD POR SECTORES DE ACTIVIDAD

En 2013, el sector de actividad con mayor índice de incidencia fue Construcción, que con 57,2 supera en más del doble la media de los índices sectoriales. El segundo puesto lo ocupaba el sector Industria, con un índice de 44. Le siguió de cerca el sector Agricultura, con un índice de 37,1, siendo ambos datos muy superiores a la media, que se sitúa en 28,4. Por debajo de la media se situó únicamente el sector Servicios, que alcanzó el valor 18,9. En España este patrón se repite, si bien Industria y Agricultura cambiaron sus puestos en 2013. Si se atiende a la evolución del índice de incidencia de accidentes de trabajo mortales en la Construcción en Navarra, se puede apreciar igualmente una evolución favorable, pasando del 69,9 en 1994 al 44,6 en 2002, y a 24,06 en 2012, lo que supone un descenso del 65,5%.

ÍNDICE DE INCIDENCIA POR DIVISIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

En 2013, las actividades que presentaron mayores índices de incidencia en Navarra fueron silvicultura y explotación forestal, con 894,2, actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales, con 155,8, y actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos, con 118,8. En el año 2012 los dos primeros puestos

los ocuparon las mismas actividades. En ese año, el tercer lugar lo ocupaba la industria de la madera y del corcho, excepto muebles, con un índice de 69,6.

ÍNDICE DE INCIDENCIA POR SEXO

En España, los datos del año 2013 ratifican los resultados obtenidos en años anteriores, ya que la incidencia de accidentes de trabajo fue el doble en los varones respecto a las mujeres. Considerando la gravedad de los accidentes, esta relación empeora conforme aumenta la gravedad de los accidentes de trabajo, llegando a ser la mortalidad por accidente de trabajo 11 veces mayor en los varones.

La evolución de la relación de accidentes de trabajo en hombres por cada accidente de trabajo en mujeres va disminuyendo a lo largo del decenio. Mientras que en 1996 por cada mujer accidentada eran 8,2 hombres los que habían sufrido un suceso igual en el año, en 2005 la relación era de 4,4 y en 2013 la relación se había reducido a 2,8. Si se atiende al número de accidentes graves la relación es de 9 a 1, y si se atiende a los mortales es de 8 a 1.

La incidencia de accidentes de trabajo en hombres tenía un valor 2,5 veces superior a la incidencia de accidentes de trabajo en mujeres en el año 2007. Al final de la serie en 2012 este valor es ligeramente inferior: 2,31.

Los mayores índices de incidencia se dan en los grupos de edad menores de 25 años, tanto en hombres como en mujeres, no obstante la proporción varía siendo la mayor en el grupo de edad de 16 a 19 años (relación hombre/mujer: 3,5) y la menor en el grupo de 55 o más años (relación hombre/mujer: 1,8)

ÍNDICE DE INCIDENCIA POR NACIONALIDAD

En 2013 en Navarra, se observa que los accidentes del colectivo inmigrante representan el 12% del total (porcentaje ligeramente inferior a los años anteriores), pero este porcentaje es prácticamente igual en los accidentes graves (13%). Hay que destacar que no ocurrió ningún accidente mortal en este colectivo.

Los trabajadores extranjeros sufren el 27,3% de sus accidentes de trabajo en la industria manufacturera, porcentaje que para los trabajadores nacionales es de 41,8%. A continuación, se encontraría la sección de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca con el 18,8%, en el que para los trabajadores nacionales este porcentaje es de 4,08%. En tercer lugar se encuentra la sección de construcción, que aglutina el 15,3% de los accidentes de trabajo de trabajadores extranjeros, mientras que en los nacionales esa actividad supone el 9,08% de la siniestralidad total.

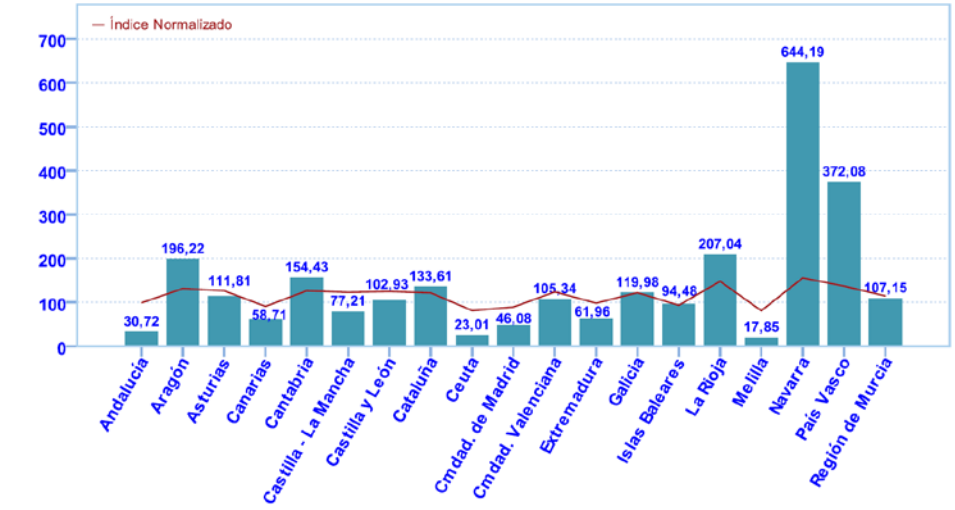
ENFERMEDADES PROFESIONALES

Durante 2013 el número de enfermedades profesionales declaradas en Navarra fue de 1.517 (659 con baja y 858 sin baja). Esta cifra supone un aumento del 14,8% respecto al año previo, en el que el número total de enfermedades profesionales recogidas en el

sistema CEPROSS fue de 1.321 (536 con baja y 785 sin baja). Hay que destacar el aumento del número de enfermedades profesionales sin baja. En 2013 el 43,4% de las enfermedades profesionales declaradas en Navarra correspondían a casos con baja; en 2012 este porcentaje fue de 40,5%. El porcentaje de los casos de enfermedades profesionales con baja ha ido disminuyendo en los últimos años hasta alcanzar las cifras actuales desde 2006, cuando los casos de enfermedades profesionales con baja suponían el 80,5% del total.

ÍNDICES DE INCIDENCIA EN RELACIÓN CON EL ÍNDICE NORMALIZADO SEGÚN COMUNIDAD AUTÓNOMA 2013

Gráfico CEPROSS-1



Fuente:
http://www.seg-ocial.es/prdi00/groups/public/documents/binario/145097.pdf

El número de casos declarados en Navarra sigue siendo notablemente superior al de otras Comunidades Autónomas, tal y como se aprecia en el siguiente cuadro obtenido del sistema CEPROSS[4]. Cabe señalar que estos datos deben ser entendidos en el contexto de una mayor capacidad de detectar y reconocer estas patologías por parte de los elementos implicados y no de un sistema preventivo de peor calidad que en el resto del Estado.

[4] Observatorio de enfermedades profesionales (CEPROSS) y de enfermedades causadas o agravadas por el trabajo (PANOTRATSS). Informe anual 2013. http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/145097.pdf

CEPROSS-26. EVOLUCIÓN DE LOS PARTES COMUNICADOS DISTRIBUIDOS POR CC.AA.

NÚMERO

CC.AA.	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014* Ene-Dic
ANDALUCIA	821	878	810	815	949	741	718	806
ARAGON	1.761	1.694	1.334	1.400	1.291	1.045	875	931
ASTURIAS (PPDO. DE)	606	524	509	536	547	303	395	349
BALEARES (ISLAS)	260	341	403	327	394	402	421	430
CANARIAS	118	171	258	324	434	390	386	413
CANTABRIA	312	398	433	289	341	274	296	293
CASTILLA Y LEON	1.019	984	881	832	1.010	759	783	727
CASTILLA-LA MANCHA	439	447	353	369	352	355	414	438
CATALUÑA	3.546	4.233	3.650	3.412	3.505	3.205	3.516	3.251
CMDAD. VALENCIANA	930	1.098	1.012	1.363	1.158	982	1.612	2.297
EXTREMADURA	170	208	176	176	203	171	172	141
GALICIA	936	1.237	1.273	1.188	1.244	1.067	1.004	1.124
MADRID (CMDAD. DE)	1.181	1.228	1.018	949	1.134	1.239	1.251	1.457
MURCIA (REGION DE)	481	494	275	386	572	443	477	512
NAVARRA (CMDAD. FORAL DE)	1.551	1.687	1.425	1.509	1.714	1.322	1.518	1.377
PAIS VASCO	2.570	2.768	2.760	2.752	3.023	2.799	2.838	2.525
LA RIOJA	349	297	274	291	240	182	218	299
CEUTA Y MELILLA	11	13	6	10	10	32	7	8
TOTALES	17.061	18.700	16.850	16.928	18.121	15.711	16.901	17.378

VARIACIÓN INTERANUAL

ANDALUCIA	-	6,94	-7,74	0,62	16,44	-21,92	-3,10	12,26
ARAGON	-	-3,80	-21,25	4,95	-7,79	-19,05	-16,27	6,40
ASTURIAS (PPDO. DE)	-	-13,53	-2,86	5,30	2,05	-44,61	30,36	-11,65
BALEARES (ISLAS)	-	31,15	18,18	-18,86	20,49	2,03	4,73	2,14
CANARIAS	-	44,92	50,88	25,58	33,95	-10,14	-1,03	6,99
CANTABRIA	-	27,56	8,79	-33,26	17,99	-19,65	8,03	-1,01
CASTILLA Y LEON	-	-3,43	-10,47	-5,56	21,39	-24,85	3,16	-7,15
CASTILLA-LA MANCHA	-	1,82	-21,03	4,53	-4,61	0,85	16,62	5,80
CATALUÑA	-	19,37	-13,77	-6,52	2,73	-8,56	9,70	-7,54
CMDAD. VALENCIANA	-	18,06	-7,83	34,68	-15,04	-15,20	64,15	42,49
EXTREMADURA	-	22,35	-15,38	0,00	15,34	-15,76	0,58	-18,02
GALICIA	-	32,16	2,91	-6,68	4,71	-14,23	-5,90	11,95
MADRID (CMDAD. DE)	-	3,98	-17,10	-6,78	19,49	9,26	0,97	16,47
MURCIA (REGION DE)	-	2,70	-44,33	40,36	48,19	-22,55	7,67	7,34
NAVARRA (CMDAD. FORAL DE)	-	8,77	-15,53	5,89	13,59	-22,87	14,83	-9,29
PAIS VASCO	-	7,70	-0,29	-0,29	9,85	-7,41	1,39	-11,03
LA RIOJA	-	-14,90	-7,74	6,20	-17,53	-24,17	19,78	37,16
CEUTA Y MELILLA	-	18,18	-53,85	66,67	0,00	220,00	-78,13	14,29
TOTALES	-	9,61	-9,89	0,46	7,05	-13,30	7,57	2,82

* La variación interanual se calcula sobre el mismo periodo del año anterior.

El número de casos de enfermedades profesionales es superior en los hombres que en las mujeres, si bien la diferencia ha ido disminuyendo para las enfermedades profesionales con baja de un porcentaje aproximado del 70% en 2001 al 60% en 2013, y se ha incrementado para las enfermedades profesionales sin baja del 57% al 90%, para el mismo periodo.

En 2013 en Navarra la distribución de diagnósticos del total de los casos de enfermedad profesional declarados se mantiene respecto a años anteriores, el 90,7% corresponden a patología por agentes físicos (las incluidas en el grupo 2), 89,5% en hombres y 92,4% para mujeres del total de casos.

El grupo de enfermedades profesionales de la piel (grupo 5) son el 4,2% de los casos y supone en hombres el 4,5% de los casos y 3,8% en mujeres. En tercer lugar están las producidas por agente químico (grupo 1), que representan el 2,4% del total y suponen el 2,5% para hombres y 2,3% para mujeres.

PARTES DE ENFERMEDAD PROFESIONAL SEGÚN GÉNERO Y GRUPO DE ENFERMEDAD
NAVARRA 2013

GRUPO DE ENFERMEDAD	GÉNERO					
	Varones		Mujeres		TOTAL	
	n.º	%	n.º	%	n.º	%
E. P. causadas por agentes químicos	23	2,5%	14	2,3%	37	2,4%
E. P. causadas por agentes físicos	813	89,5%	563	92,4%	1376	90,7%
E. P. causadas por agentes biológicos	8	0,9%	7	1,1%	15	1,0%
E. P. causadas por inhalación de sustancias	23	2,5%	2	0,3%	25	1,6%
E. P. de la piel causadas por sustancias	41	4,5%	23	3,8%	64	4,2%
E. P. causadas por agentes carcinógenos		0,0%		0,0%	0	0,0%
TOTAL	**908**	**100,0%**	**609**	**100,0%**	**1517**	**100,0%**

Datos a fecha 01/02/2014

Fuente: ***CEPROSS*** *. ORDEN TAS/1/2007 de 2 de enero*

Elaboración: I.S.P.L.N. Sección Epidemiología Laboral, Investigación y Evaluación Sanitaria

EP-7

Hay que destacar, en relación a las enfermedades profesionales, la entrada en vigor del 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, así como la posterior Orden TAS/1/2007, de 2 de enero, por la que se establece el modelo de parte de enfermedad profesional, se dictan normas para su elaboración y transmisión y se crea el correspondiente fichero de datos personales. Las dificultades para una correcta notificación de los casos, podrían estar detrás de que la evolución del número de enfermedades profesionales entre 2004 y 2008 haya presentado un decrecimiento del 71,3%, al pasar de 2.008 declaradas en 2004 a 576 en 2008, mientras que desde esta fecha presenta unas cifras de índice de incidencia que oscilan entre los 600 y 700 casos por cada 100.000 trabajadores. Por ello, las cifras de enfermedades profesionales deben ser analizadas teniendo en cuenta la problemática singular que plantea la declaración de las enfermedades profesionales a partir de los cambios legislativos referidos.

EVOLUCIÓN DE LOS PARTES DE DECLARACIÓN DE ENFERMEDAD PROFESIONAL
INDICES DE INCIDENCIA POR SECTORES ECONÓMICOS
NAVARRA 2004 - 2013

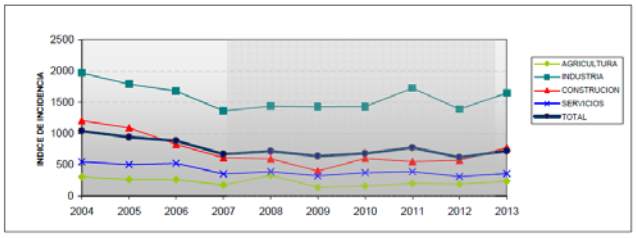
SECTORES ECONÓMICOS	Índice de Incidencia * 100.000 trabajadores									
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
AGRICULTURA	301,3	258,7	262,7	169,9	329,3	135,8	155,7	198,0	186,8	233,4
INDUSTRIA	1962,3	1788,2	1675,8	1359,3	1431,3	1420,7	1428,7	1726,0	1382,9	1647,3
CONSTRUCION	1201,9	1087,4	823,8	608,3	592,4	393,7	598,1	546,0	569,5	769,1
SERVICIOS	545,5	502,5	523,2	349,8	387,5	319,8	370,2	386,6	307,4	354,4
TOTAL	1037,3	938,9	879,5	667,6	714,0	636,2	677,5	769,8	612,7	720,1

Fuente Población Asalariada: Datos cedidos por el Servicio de Estadísticas de Protección Social del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales EP-9

Datos 2007-2013: CEPROSS. ORDEN TAS/1/2007 de 2 de enero

Elaboración: I.S.P.L.N. Sección Epidemiología Laboral, Investigación y Evaluación Sanitaria **Datos a fecha 01/02/2014**

Indice de Incidencia = (nº partes EP/ nº trabajadores) x 100.000



VI. Análisis DAFO: Debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades en la seguridad y salud laboral de Navarra

Para llevar a cabo un diagnóstico completo de la situación de Navarra en materia de seguridad y salud laboral, es conveniente la realización de un análisis DAFO, es decir, determinar internamente las Debilidades y Fortalezas de la situación actual y externamente las Amenazas y Oportunidades del entorno y su proyección futura. A continuación se exponen los resultados obtenidos, que servirán de base para establecer los objetivos estratégicos a abordar en este III Plan:

Debilidades:

1. La disminución de los recursos destinados a la prevención de riesgos laborales desde los ámbitos público y privado en el último periodo, en parte como consecuencia de la grave crisis económica

2. La falta de sistemas de información generales, interconectados y actualizados en todo lo que refiere a la gestión de la prevención de riesgos, detectándose carencias importantes en relación al conocimiento de la situación de la gestión de la prevención y de los niveles de exposición a los riesgos.

3. Dificultad en la colaboración entre empresarios y trabajadores para alcanzar metas comunes y lograr escenarios de consenso en la seguridad y salud en el trabajo[5].

4. La diversidad de escenarios relativos al nivel de cumplimiento de la normativa y de integración de la prevención de riesgos laborales en esta Comunidad, derivada, entre otros motivos, de la gran proporción de empresas de pequeño tamaño, lo que dificulta el acceso a las mismas de las campañas de seguridad y salud.

5. La dificultad de coordinación en la aplicación de las políticas públicas, tanto interdepartamental como entre los diversos agentes implicados.

6. Las carencias existentes todavía en las evaluaciones de riesgos respecto a lo establecido en el Reglamento de los Servicios de Prevención, por motivos como la aplicación parcial a los riesgos, lugares, o puestos de trabajo, la realización de las mismas conforme a metodologías inespecíficas u obsoletas o la falta de revisiones periódicas o tras producirse daños a la salud.

---

[5] *NTP 1000. El futuro de la prevención*. Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo. http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/Ficheros/996a1007/ntp-1000%20w.pdf

7. La falta de desarrollo de una vigilancia de la salud de los trabajadores específica para los riesgos a los que están expuestos así como el poco desarrollo de la vigilancia colectiva de la salud.

Fortalezas:

1. La implementación del presente Plan de Salud Laboral, que supone en sí mismo un instrumento de mejora y de evolución en la calidad de las actividades preventivas que se desarrollan en esta Comunidad, junto con la experiencia adquirida en la aplicación de los dos planes previos en la materia.

2. La unificación de las materias de salud pública y salud laboral en el recientemente creado Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, que permita la creación de sinergias, tal y como recomiendan las estrategias europeas, especialmente en el campo de la colaboración técnico-sanitaria.

3. La coordinación existente entre las Administraciones Públicas con los agentes sociales implicados en la mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral, especialmente a través del Consejo Navarro de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4. La colaboración existente entre la Autoridad Laboral en materia de prevención de riesgos laborales, el Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el resto Administraciones Públicas con competencias en materia de salud laboral.

5. El funcionamiento del Sistema de Información y Vigilancia epidemiológica de daños de origen laboral basado en el sistema centinela existente en Navarra en el que están implicados diferentes elementos clínico laborales y que mejora la capacidad de detección de daños a la salud de origen laboral.

6. La experiencia en formación y divulgación de prevención de riesgos laborales del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra para los distintos agentes implicados en salud laboral, sobre distintos contenidos y a diferentes niveles, y adaptados a las nuevas tecnologías, mediante el aula virtual de formación e-learning AULA-ISPLN y el portal Web.

7. La participación del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra en la formación de los profesionales de nivel superior en prevención de riesgos laborales, en las cuatro disciplinas, a través de la colaboración existente con la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad Pública de Navarra y de la existencia de la unidad docente de medicina del trabajo.

Oportunidades:

1. Las posibilidades de acceso a la información por parte de colectivos muy variados, derivados de las nuevas formas de comunicación y el avance de las tecnologías.

2. La mejora y actualización de los protocolos médicos destinados a realizar una adecuada vigilancia de la salud, que estén formulados de acuerdo a la evidencia científica, más que basados en el consenso.

3. El diseño de procedimientos de investigación ante alertas sanitarias, que permitan la detección de riesgos nuevos o emergentes en las empresas.

4. La existencia de un marco jurídico que regula las condiciones mínimas de seguridad y salud en el ámbito laboral.

5. La experiencia adquirida tras más de 20 años de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Amenazas:

1. El elevado ritmo con el que se producen los cambios en el mundo laboral, que dificulta la identificación de los riesgos asociados a las nuevas condiciones de trabajo y, por extensión, de su evaluación y prevención. Estos cambios no son sólo de tipo organizativo, sino también pueden estar producidos por la incorporación de nuevos materiales o tecnologías.

2. Las posibilidades de interconexión múltiple y a distancia producidas por los avances tecnológicos, que a pesar aportar elementos positivos, pueden converger en un empeoramiento de los factores psicosociales asociados al trabajo e incrementar la fatiga laboral[6].

3. El envejecimiento progresivo de la población activa, en relación con el progresivo envejecimiento demográfico poblacional, detectado de manera más acusada desde el comienzo de la crisis económica actual.

4. El marco laboral existente en la actualidad, con un aumento progresivo de las contrataciones temporales y parciales[7].

---

[6] *NTP 1000. El futuro de la prevención.* Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/Ficheros/996a1007/ntp-1000%20w.pdf

[7] Ponencia de D. Jesús R. Mercader Uguina. *El actual marco socio-laboral en España.* http://www.iaprl.org/images/jornadas/ponencias/jornada_5_encuentro_ponencia_jesus_mercader.pdf

5. La dificultad existente en las empresas para mantener las condiciones de trabajo seguras y saludables respecto a las características personales de los colectivos más vulnerables (contratados temporales, discapacitados, embarazadas, etc.).

6. El mantenimiento de los enfoques neutros de género y edad, que pueden conllevar una determinación errónea de la magnitud de los riesgos a los que se encuentran expuestos y los daños a la salud sufridos por determinados colectivos, especialmente mujeres.

7. Los indicios en las estadísticas de siniestralidad de una tendencia al repunte de los accidentes laborales en determinadas actividades o áreas económicas[8].

VII. Misión, visión y principios inspiradores

a) MISION

Los objetivos de este Plan de Salud Laboral han sido definidos teniendo en cuenta que el fin último de este Plan y de toda política desarrollada por el Gobierno de Navarra en salud laboral es la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y de la salud integral de la población laboral navarra.

b) VISION

Alcanzar un escenario de reducción constante de los daños derivados de los riesgos laborales y de la mejora de las condiciones de trabajo, en el seno de una sociedad en la que tanto los empresarios como los trabajadores perciban la seguridad y la salud en el trabajo como un bien social, una cuestión de responsabilidad, un derecho irrenunciable y una obligación compartida. Asimismo, hacemos nuestra la Visión de la Comisión Europea, que busca conseguir una vida de trabajo sostenible, que aporte empleos de calidad, con puestos de trabajo saludables y más productivos.

c) PRINCIPIOS INSPIRADORES

- EQUILIBRIO: La experiencia en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales exige a las Administraciones Públicas un esfuerzo para facilitar la aplicación de la normativa por parte de las empresas, como se pone de manifiesto y se solicita a nivel nacional y europeo. Sin embargo, esta simplificación no puede suponer una disminución de los niveles de seguridad y salud de los trabajadores. Será, por lo tanto, imprescindible la búsqueda de un equilibrio entre la simplificación de los aspectos más formales de aplicación de la norma y de los criterios técnicos mayoritariamente aceptados, para lograr el objetivo de mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores.

[8] Informe de Siniestralidad Laboral en Navarra. Tercer Trimestre Año 2014. Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/F09ED17A-DDE3-4C4A-A225-0BD1E9006BE7/304600/SiniestralidadLaboral2014T4.pdf

- CONSENSO: Los principios recogidos en el marco estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014 – 2020 de la Comisión Europea, en el Plan de acción mundial sobre la Salud de los Trabajadores 2008 – 2017 de la Organización Mundial de la Salud y los aspectos contemplados en la futura Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo han sido fundamentales para el establecimiento de los objetivos.

- TRANSVERSALIDAD: La multidisciplinariedad de la prevención de riesgos laborales, la horizontalidad de aspectos fundamentales como el género o la edad, la preocupación por la protección de los colectivos más vulnerables así como la actualización de los conocimientos sobre los riesgos y sus factores nuevos y emergentes son claves en las que se deben basar los planes de actuación derivados de este Plan.

- RESPONSABILIDAD: Este plan surge de la consciencia del Gobierno de Navarra de que es responsabilidad de las administraciones públicas el diseño y ejecución de políticas en materias de interés público, como lo es la salud laboral, bajo los principios de colaboración interdepartamental e intrainstitucional, participación de los agentes sociales, transparencia en la interacción con la ciudadanía y equidad de los derechos.

VIII. Líneas estratégicas de actuación

1.- Desarrollar la cultura de la prevención

La labor de concienciación y sensibilización que ha venido desarrollándose por los agentes sociales y las administraciones públicas en los anteriores Planes ejecutados en la Comunidad Foral de Navarra ha dado resultados positivos pero aún queda margen de mejora en la situación preventiva. La seguridad y salud en el trabajo preocupan a la sociedad, que percibe consecuencias de su mala gestión: las más visibles y sensibles, daños a las personas (a veces muy importantes), tragedias en las familias y en los colectivos laborales, cierre de empresas... y las menos perceptibles, costes elevados, pérdida de competitividad y conflictividad laboral. Sin embargo, la cultura preventiva no acaba de instalarse plenamente en nuestra Comunidad.

Por ello, mediante esta línea estratégica se pretende sensibilizar y divulgar la cultura preventiva y consolidar el valor de la salud laboral.

Una línea de trabajo pendiente es la colaboración con los medios de comunicación. Posiblemente, la falta de líneas de acción concretas en materia divulgativa en colaboración con dichos medios, no ha permitido trasladar a la ciudadanía una visión positiva de la prevención de riesgos laborales, ya que la información sobre salud laboral se ha limitado a tratar las noticias de impacto negativo (accidentes de trabajo o denuncias). Por ello, en este Plan se fomenta el papel desempeñado por los medios de comunicación en la difusión de información en materia de prevención de riesgos. Asimismo, tampoco se puede olvidar el potencial de las nuevas formas de comunicación que, aprovechando las nuevas tecnologías de la información, permitirán llegar de manera eficaz a los distintos agentes.

Otro aspecto clave a la hora de generar cambios de comportamiento a nivel global es la integración de hábitos y valores desde las edades más tempranas. Para ello es necesario actuar en coordinación con los ámbitos escolares, a través de las herramientas que ya pueden existir para otros temas, como la promoción de la salud. Se debe ser consciente de que es más fácil crear un hábito desde la infancia, que modificar en la edad adulta uno ya adquirido. El objetivo último es generar cambios en los modelos de comportamiento y en las actitudes hacia la prevención de riesgos laborales por parte de toda la sociedad.

Objetivo 1: Hacer visible la prevención de riesgos laborales y su papel en la Sociedad

- Participar en la Celebración anual del Día Mundial de la Seguridad y la Salud de la Organización Internacional del Trabajo.
- Participar en las Campañas Europeas "Trabajos Saludables" de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- Impulsar la generación de contenidos para los medios de comunicación, que aporten una visión positiva de la prevención.
- Desarrollar campañas de sensibilización con presencia en los medios de comunicación.
- Promover los encuentros para la difusión de buenas prácticas empresariales, de instituciones y entidades.
- Valorar de manera positiva, en la convocatoria de subvenciones, las actuaciones de sensibilización encaminadas a potenciar la cultura preventiva.
- Lanzar líneas de difusión de las campañas y programas realizados desde la administración a través de las nuevas tecnologías.
- Realizar 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 los trabajadores y trabajadoras (profesionales del ámbito sanitario, técnicos de administraciones públicas, fabricantes de equipos, técnicos de organismos de control, asesores, comunidades de vecinos, etc.).
- Desarrollar campañas de difusión y divulgación de prevención de riesgos laborales dirigidas a colectivos específicos (jóvenes, discapacitados, inmigrantes, personal especialmente sensible o con limitaciones, mujeres en situación de embarazo o lactancia…) preferentemente a través del portal Web, el empleo de las nuevas tecnologías y en colaboración con sus asociaciones u otras entidades públicas con políticas para estos colectivos.
- Potenciar desde el Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra el portal Web navarra.es como canal informativo en prevención de riesgos laborales para todos los agentes implicados.
- Mantener las jornadas técnicas en temas de prevención de riesgos laborales, abiertas a todo el público, y su difusión.

Objetivo 2.: Impulsar en el ámbito educativo el valor de la prevención

- Generar documentos para su uso en las aulas de los niveles infantil, primaria y secundaria sobre la salud laboral.
- Promover la realización de actividades de sensibilización para escolares con temática en prevención de riesgos.
- Establecer un sistema de colaboración con el departamento de educación para lograr la integración trasversal de los valores preventivos en los niveles de educación infantil, primaria y secundaria.
- Colaborar en el desarrollo de actividades para la formación e información en materia de prevención del profesorado y elaboración de recursos didácticos.

2. Potenciar el cumplimiento real de la legislación de prevención de riesgos laborales frente al mero cumplimiento formal de la ley, avanzando hacia unos estándares de calidad y eficiencia

La experiencia adquirida en la aplicación del marco legislativo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo muestra que, pese a su amplio desarrollo, la norma jurídica ha resultado insuficiente para frenar la siniestralidad laboral. Son necesarios otros instrumentos que la implementen y hagan posible su aplicación, porque por sí solas, las actividades de control e inspección no son capaces de crear un cambio en las condiciones de trabajo y en los comportamientos de riesgo.

Asimismo, las Administraciones Públicas han de tener en cuenta entre sus labores la de garantizar el acceso a la normativa preventiva por parte de la ciudadanía y dotar de instrumentos que faciliten el cumplimiento de la misma, frente a las dificultades objetivas que empresarios y trabajadores pudieran advertir en su aplicación. Sin embargo, resulta clave, tal y como se adelantaba en puntos anteriores del plan, alcanzar un equilibrio entre la simplificación, generalmente documental, de la aplicación normativa y el esfuerzo necesario por parte de los sujetos responsables para mantener unos niveles de seguridad y salud aceptables.

La prevención de riesgos para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores es necesaria de manera constante. Siempre se producen cambios en el seno de las empresas (incorporación de nuevos trabajadores, cambios de puesto de trabajo de las personas ya en plantilla, adquisición de nuevos equipos, nuevas líneas de productos, reformas de las instalaciones, etc.) que impiden considerar que las medidas implantadas en materia preventiva han concluido. Por tal motivo se hace necesario mantener un compromiso con la prevención de riesgos laborales permanente y la idea de que no se pueden dar por concluidas las medidas a implantar. La mejora continua es, por lo tanto, un principio básico para garantizar un cumplimiento efectivo de la normativa.

Por lo tanto, en este punto, se ha considerado clave incidir sobre cuatro cuestiones: la integración de la prevención en la gestión de las empresas, la coordinación de las actividades preventivas, la mejora del funcionamiento de los recursos dedicados a la prevención de riesgos laborales y la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa.

En el periodo de aplicación del plan anterior se han producido cambios normativos que afectan a las cuestiones planteadas, como las modificaciones del Reglamento de los Servicios de Prevención, que a través de la Ley 14/2013 permite al empresario asumir la prevención personalmente en un mayor número de supuestos, y que se complementa del mandato a las Administraciones Públicas de que presten asesoramiento técnico específico en la materia. Asimismo, las guías publicadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo sobre Integración de la Prevención, Simplificación Documental y Criterios de Calidad del Servicio de los

servicios de prevención ajenos han de inspirar las actuaciones propuestas en el cumplimiento de esta línea estratégica.

En este punto, merecen una atención especial las Administraciones Públicas. Por un lado, actúan como organismos de vigilancia y control en materia de prevención de riesgos laborales dentro de sus competencias, pero por otro, son entidades obligadas igualmente por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como empleadoras y como empresarias titulares y contratistas, que deben también integrar la prevención dentro de su gestión total de los servicios públicos. En ese sentido, un ambicioso objetivo de este Plan es conseguir que el papel de la administración vaya más allá de exigir el cumplimiento de terceros y se convierta en un referente real del cumplimiento de las obligaciones en materia de Prevención de Riesgos laborales.

Tal y como indica la Guía para la Integración de la Prevención de Riesgos Laborales, editada por el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, *"en el ámbito preventivo existe desde hace muchos años un reconocimiento generalizado acerca de la necesidad de integrar la prevención en la empresa como elemento clave para incrementar la eficacia de la acción preventiva"*. Integrar la prevención no es únicamente una obligación establecida como tal en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Se podría decir que integrar la prevención es asumir la cultura preventiva en el ámbito de una organización empresarial, es decir, considerar siempre en la toma de decisiones la inclusión de los criterios preventivos. Por ello, la integración es elemento clave y a la vez de máxima complejidad, ya que cada organización tiene sus propias características y adaptarla a los procedimientos y sistemas de gestión requiere de un análisis delicado por parte del empresario, puesto que es en él en quien recae la obligatoriedad de integrar la prevención. También de su servicio de prevención, que tiene entre sus funciones las de asesorar a empresario y trabajadores en promover, apoyar y valorar la integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa.

La coordinación de la actividad preventiva debe mantenerse como un principio elemental aunque surgirá de manera automática si se logra la integración de la prevención a la que se ha referido en el párrafo anterior. La aplicación de la normativa en materia de coordinación de actividades preventivas debe mejorar, tanto en el ámbito de la puesta a disposición de los trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal con respecto a la empresa usuaria como en el caso de la concurrencia en un mismo centro de trabajo de trabajadores de varias empresas o de trabajadores autónomos. En cuanto a la prevención en el colectivo de autónomos, desde la creación del Consejo Navarro del Trabajo Autónomo, se dispone de un foro de participación y consulta en el que el autónomo está representado junto con la administración, los sindicatos y los empresarios. En este marco, como uno de los temas a tratar, se encuadra la cultura de la prevención dirigida a los autónomos.

La normativa ha dado a los servicios de prevención ajenos un importante protagonismo en la organización preventiva de aquellas empresas que opten por mantener un concierto con los mismos. Sin embargo, no existe consenso entre las Comunidades Autónomas sobre los requisitos que se exigen en cuanto a medios se refiere, provocando en ocasiones inseguridad jurídica. Por tal motivo, desde el

Ministerio de Empleo y Seguridad Social se ha apuntado la necesidad de acometer una reforma legislativa que simplifique y aclare el marco normativo aplicable.

Mientras tanto y en paralelo, desde la Comunidad Foral de Navarra se es consciente de que se debe trabajar en la línea de la mejora de la calidad de los servicios de prevención a través de la vigilancia y el control en la actuación de los servicios de prevención propios, mancomunados y ajenos. Además, se debe insistir en el hecho de que recurrir a un servicio de prevención ajeno no tiene que suponer un obstáculo para la integración de la prevención en todos los niveles dentro de las empresas, y se debe trabajar por mejorar los estándares de calidad de estas entidades.

El cuarto pilar en el que se apoyaría la consecución de este objetivo serían las actuaciones de vigilancia y control. En Navarra se han definido unos sistemas de coordinación efectiva entre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los órganos técnicos del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, en colaboración ambos con la Autoridad Laboral. Como un instrumento para la consecución de esto último se firmó un Acuerdo bilateral entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y la Comunidad Foral de Navarra para el desarrollo efectivo de los principios de recíproca colaboración y cooperación para la consecución de los fines públicos asignados a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se traduce en reuniones que con frecuencia anual celebra la Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Navarra y en las que se marcan los objetivos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Navarra para el año siguiente.

Uno de los temas más controvertidos que no puede ser olvidado, es el de la acreditación y recursos sanitarios en medicina del trabajo en los servicios de prevención, tal y como aparecen recogidos en el Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención. En esta línea, la autoridad sanitaria del Departamento de Salud, que es ostentada por el Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra en materia de salud laboral, hará el seguimiento de los medios con los que cuentan los servicios de prevención que operen en el marco de la Comunidad Foral de Navarra, y velará, junto con la Autoridad Laboral, por la adecuación de estos recursos a la actividad sanitaria que estén desarrollando, tomando en consideración los problemas detectados en los últimos tiempos en cuanto a recursos e interpretación de dicho Real Decreto.

Tanto la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, más conocida como Ley de Mutuas, como el Real Decreto 625/2014, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración, profundizan en la posibilidad de que las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social presten asistencia sanitaria a los trabajadores en situación de incapacidad temporal, no solo por contingencias profesionales si no también por contingencias comunes, con el objetivo de acortar la duración de los procesos de incapacidad temporal. Es por ello

necesario desarrollar y fortalecer los mecanismos de control de dichas actuaciones sanitarias de manera que permitan realizar un seguimiento de las mismas, que garanticen la calidad de la atención dispensada. En este sentido, la Dirección General de Salud a través del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, será la encargada de ejercer las funciones de planificación, ordenación, programación, alta dirección, evaluación, inspección y control de las actividades, centros y servicios, en el área de salud laboral y asistencia sanitaria (articulo 33 de la Ley Foral 10/1990, de 23 de noviembre, de Salud de Navarra).

Objetivo 1: Aumentar el nivel de integración de la prevención de riesgos laborales

A.- ACTUACIONES GENERALES PARA TODO TIPO DE EMPRESAS

- Promover la disposición de recursos propios en prevención de riesgos laborales por parte de las empresas. Se atenderá especialmente a los sectores o actividades de mayor riesgo, como construcción y agricultura y a PYMES y microempresas.
- Promover la creación de servicios de prevención mancomunados por sectores o actividades específicas, especialmente en los sectores o actividades de mayor riesgo, como actividades de construcción.
- Difundir guías u otro tipo de documentos que faciliten la gestión preventiva, especialmente en lo que respecta a PYMES y microempresas.
- Difundir los instrumentos de evaluación específica y documentación de buenas prácticas preventivas.

B.- ACTUACIONES ESPECÍFICAS PARA EL SECTOR PÚBLICO

- Facilitar apoyo y asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales a las corporaciones locales, en especial a aquellas con menos recursos propios en prevención.
- Realizar actividades de asesoramiento a las Administraciones Públicas sobre sus obligaciones preventivas como contratantes de actividades en su gestión de los recursos públicos y como empleadores del personal público.
- Difundir guías u otro tipo de documentos que faciliten la gestión preventiva y su integración, tanto a distintos niveles como en los diferentes procedimientos administrativos.

Objetivo 2.- Mejorar la coordinación de actividades empresariales

- Desarrollar acciones de asesoramiento público y asistencia técnica a los autónomos en materia de prevención de riesgos laborales, preferentemente en colaboración con sus asociaciones.
- Potenciar el Consejo Navarro del Trabajo Autónomo, como órgano para la consulta de las cuestiones relativas a la prevención de riesgos laborales de este colectivo.

- Mantenimiento de los programas específicos para Empresas de Trabajo Temporal y usuarias para el control del cumplimiento de la normativa específica en el campo de la puesta a disposición de trabajadores.
- Realización de campañas de asesoramiento y control de la subcontratación y la coordinación de actividades empresariales.
- Divulgar materiales y buenas prácticas en el marco de la coordinación de actividades empresariales para todos los sectores.

Objetivo 3.- Apoyar la mejora de los recursos destinados a la prevención de riesgos

- Ejecutar planes de actuación para que en todos los centros de trabajo se disponga de una organización preventiva conforme a la legislación.
- Desarrollar actuaciones para valorar la calidad de las actuaciones técnicas de los servicios de prevención (ajenos, mancomunados o propios), realizando un seguimiento de las necesidades de los mismos.
- Diseñar planes 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.
- Controlar, a requerimiento de la Autoridad Laboral, la actualización de las condiciones de acreditación de las entidades activas en prevención de riesgos laborales derivadas de la modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Promover el establecimiento, conjuntamente con las demás Comunidades Autónomas y la Administración General del Estado, de criterios de calidad para entidades auditoras y formativas, y aplicación de los mismos en las actuaciones administrativas reglamentarias.

Objetivo 4: Mantener la vigilancia y el control del cumplimiento de la normativa

- Mejorar las actuaciones de colaboración entre las diferentes Administraciones Públicas, de cara a mejorar el seguimiento del cumplimiento de las obligaciones preventivas de terceros.
- Continuar 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.
- Comprobar la realización de las actividades de Vigilancia de la Salud, fomentando la realización de Reconocimientos Médicos Específicos pertinentes.
- Impulsar el desarrollo de actividades ajustadas al RD 843/2011 como aquellas dirigidas a la realización de actuaciones en materia de vigilancia de la salud (individual y colectiva).
- Mantener e impulsar actuaciones de vigilancia, control y asesoramiento por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en sectores, tipos de empresas y colectivos de trabajadores de mayor interés y repercusión, con una

especial atención a los riesgos higiénicos, ergonómicos, y psicosociales y a la normativa sobre subcontratación y coordinación de actividades empresariales.

- Desarrollar un programa dirigido a recoger la información relativa a la actividad sanitaria desarrollada por las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social a trabajadores y trabajadoras de Navarra, para valorar la calidad de dicha actividad sanitaria.

3. Promover la mejora de las condiciones de trabajo y la prevención de los daños a la salud, especialmente en los sectores y actividades de mayor riesgo, frente a los riesgos nuevos y emergentes y para los colectivos más vulnerables

En varios puntos del desarrollo de este plan se ha destacado que los índices estadísticos muestran un descenso mantenido de los accidentes laborales en el último periodo. Sin embargo, dicho descenso no es homogéneo. En determinados sectores y actividades específicos, caracterizados por su complejidad de ejecución y organización productiva, se mantienen elevados niveles de siniestralidad. Por ello, es necesaria la aplicación de actuaciones concretas que mejoren las condiciones de seguridad y salud laboral.

Asimismo, se deben también reforzar las actuaciones de asesoramiento en empresas que tradicionalmente han tenido un bajo número de accidentes de trabajo, por su pequeño tamaño. Este tipo de empresa ha sido muchas veces olvidada en las políticas públicas de prevención, a pesar de que los trabajadores pueden estar expuestos a riesgos importantes. Es común que, debido a una baja exposición a los factores de riesgo, pocas veces se materialicen en accidentes, pero que cuando esto ocurre, sean de consecuencias graves.

Se debe destacar que los daños a la salud consecuentes o relacionados con el trabajo no siempre se reflejan en las estadísticas oficiales, por ser estos derivados a las contingencias comunes ante la multi-causalidad de las mismas (causas laborales y extra laborales, especialmente en patologías de origen ergonómico o psicosocial).

La importancia creciente de los riesgos psicosociales en el contexto de los riesgos laborales puede proceder de la transformación de la naturaleza del trabajo hacia contenidos de naturaleza más cognitiva y emocional. Son precisamente estos riesgos los que contribuyen de forma crucial a algunos de los problemas de salud más extendidos, como los trastornos mentales y los trastornos musculoesqueléticos. Según el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en 2006 más de un tercio de los accidentes laborales, en concreto el 34,35%, tuvo su origen en los riesgos psicosociales. También hay que tener en cuenta que, en las estadísticas de la incapacidad temporal por contingencia común, los trastornos mentales y los trastornos musculoesqueléticos suponen en Navarra un importante número de casos (4,7% y 17,5% respectivamente, en el año 2012). Una proporción significativa de casos de este tipo atendidos en Atención Primaria, estimada en un 16%, tiene un origen profesional que no queda reflejado en las estadísticas[9].

[9] Benavides FG, Castejón J, Gimeno D, Porta M, Mestres J, Simonet P. *Certification of occupational diseases as common diseases in a primary health care setting. Am J Ind Med.* 2005;47:176—80

Asimismo, los estudios realizados a nivel nacional e internacional muestran la tendencia de los riesgos, haciendo hincapié en los riesgos nuevos y emergentes. Es imprescindible mencionar en este punto uno de 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 las enfermedades asociadas a la exposición a sustancias químicas, las derivadas de los cambios en la organización en el trabajo, destacando el estrés como uno de los principales riesgos según la percepción de los trabajadores, así como la alta prevalencia de los trastornos musculoesqueléticos derivados del levantamiento, transporte o movimiento de cargas a diario.

También a nivel de la propia Comunidad existen ya otras estrategias que afectan a este punto, como el propio Plan de Salud, que incide en la prevención de los daños mentales mediante actuaciones en los ámbitos personal y laboral o la Estrategia Navarra de Seguridad Vial, que establece medidas a adoptar para la prevención de los accidentes en los desplazamientos laborales.

La Organización Mundial de la Salud, en su nueva estrategia de política sanitaria global denominada Salud 2020, plantea que las políticas europeas en materia de salud deben formalizarse teniendo en cuenta los cambios que se producen a lo largo del ciclo vital de las personas, los cambios demográficos de la población, los patrones actuales de enfermedad y la promoción de la autonomía *"especialmente en lo que respecta a la salud mental, enfermedades crónicas y condiciones asociadas al envejecimiento"*. En este sentido hay que ser conscientes de que proteger la salud física y psicológica de la población trabajadora es fundamental. El marco laboral puede jugar un papel de gran importancia, no solo como un espacio seguro sino dando un paso más, hacia un espacio saludable. En él, la promoción de hábitos saludables y la prevención se configurarían como estrategias de actuación esenciales a través de programas que promuevan la alimentación sana, el ejercicio diario o la reducción del consumo de tabaco, alcohol y drogas para combatir la incidencia de enfermedades en la población. Se debe fomentar para ello la colaboración y difusión de campañas puestas en marcha desde Salud Pública.

Otro de los aspectos a los que se ha querido dedicar un apartado propio en este Plan es la protección de los trabajadores y trabajadoras en edad reproductiva. Además de ser un aspecto de especial relevancia, la experiencia muestra que la protección de las situaciones de embarazo y lactancia no se realiza conforme a lo establecido en la Ley de Prevención y a los criterios médicos y técnicos recogidos en el documento "Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo" del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Además los riesgos para hombres y mujeres derivados de la exposición a agentes tóxicos para la reproducción, muchas veces ni siquiera están identificados en las evaluaciones de riesgos.

Finalmente, indicar que lograr la transversalidad de los aspectos de género y edad es un reto que plantea el presente Plan. La histórica ausencia en las políticas en materia de prevención de ambas cuestiones ha contribuido a ignorar las influencias que las

condiciones de trabajo ejercen sobre la salud de los trabajadores a distintas edades así como sobre hombres y mujeres.

En el campo de género, muchas veces, se ha confundido la integración de género con la protección de las situaciones de embarazo y lactancia, cuando es un concepto mucho más amplio. Plantea cuestiones como la influencia en el organismo de los agentes químicos en función del género, el reparto de tareas en un mismo puesto de trabajo o el efecto de exposiciones extralaborales, derivadas todas ellas de las relaciones de género presentes tanto en el ámbito laboral como en el extralaboral. En este campo, por lo tanto, queda aún mucho por trabajar en la investigación al respecto y en la información con la que cuentan los distintos agentes. Es necesario que las Administraciones Públicas continúen con las labores de divulgación del conocimiento actualizado en esta materia, difundiendo los criterios técnicos emitidos por entidades de reconocido prestigio.

Objetivo 1.- Mejorar las condiciones de trabajo en los sectores y actividades de mayor riesgo o con mayor nivel de ocupación

- Mantener las campañas de control y asesoramiento en las empresas de alta siniestralidad en comparación con el resto de su sector.
- Realizar actuaciones específicas para la reducción de la siniestralidad en aquellos sectores de actividad con mayor incidencia de accidentes graves y mortales.
- Mantener y reforzar las campañas de control y asesoramiento en el sector de la construcción y en las actividades de silvicultura y explotación forestal, fabricación de productos metálicos, descontaminación y gestión de residuos e industrias extractivas.
- Mantener y diversificar las ayudas para la adopción de medidas técnicas para mejorar las condiciones de trabajo.
- Promover actuaciones de divulgación y control del cumplimiento de la normativa entre las empresas fabricantes y comercializadoras de equipos y máquinas.
- Realizar campañas de control y asesoramiento en relación a las condiciones de trabajo que, históricamente, se han materializado en accidentes más graves (operaciones de mantenimiento, conducción de vehículos…)
- Promover la realización de actividades de promoción de la salud, estableciendo actuaciones coordinadas con las políticas de salud pública en esta materia, para potenciar la adopción de hábitos saludables por parte de la población trabajadora que redunden en la mejora de su capacidad para desarrollar su trabajo en óptimas condiciones de bienestar físico, mental y social.

Objetivo 2.- Promover la mejora de las condiciones de trabajo frente a los riesgos nuevos y emergentes.

A.- ACTUACIONES PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN RELACIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

- Desarrollar 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.
- Desarrollar actuaciones conjuntas entre los técnicos del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el marco del desarrollo de campañas específicas de asesoramiento, control y seguimiento en actividades de riesgo más elevado por exposición a factores de riesgo psicosocial, así como en actuaciones reactivas derivadas de solicitudes o denuncias de terceros.
- Realizar actuaciones de divulgación y sensibilización sobre la importancia de los factores de riesgo psicosociales dirigidas al ámbito de los profesionales en la gestión de personas.

- Fomentar la realización de procedimientos de prevención y actuación frente a conductas violentas y a las diferentes formas de acoso en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Fomentar los procedimientos de gestión de riesgos psicosociales en las empresas que incluyan identificación, evaluación e intervención, con rigor metodológico y participación.
- Realizar acciones de sensibilización y divulgación, especialmente a través de la identificación y difusión de buenas prácticas en la gestión del riesgo psicosocial.
- Valorar de manera positiva, en la convocatoria de subvenciones, la sensibilización sobre factores de riesgo psicosocial.

B.- ACTUACIONES PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN RELACIÓN A LA EXPOSICIÓN A RIESGOS HIGIÉNICOS

- Continuar promoviendo la aplicación, por parte de los servicios de prevención, de metodologías específicas para la evaluación de los riesgos por exposición a agentes químicos, biológicos y físicos.
- Realizar estudios de situación de la población laboral navarra en relación a la exposición a agentes químicos peligrosos.
- Realizar campañas de control y asesoramiento frente a los riesgos por exposición a agentes químicos, priorizando la sustitución de las sustancias químicas más peligrosas, la adopción de medidas preventivas de carácter técnico y la comprobación de la eficacia de dichas medidas.
- Realizar campañas de control y asesoramiento frente a los riesgos físicos (ruido, vibraciones…) y biológicos, en aquellas empresas en los que puedan estar presentes por las características de su actividad.

C.- ACTUACIONES PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN RELACIÓN A LA EXPOSICIÓN A RIESGOS ERGONÓMICOS

- Realizar campañas de control y asesoramiento en las empresas con mayor incidencia de trastornos musculoesqueléticos.
- Continuar la divulgación de los métodos específicos para la evaluación de los riesgos por manejo manual de cargas, movimientos repetidos, posturas forzadas y aplicación de fuerzas entre los técnicos de prevención.
- Promover la difusión de buenas prácticas en la prevención de los riesgos de trastornos musculoesqueléticos.

D.- ACTUACIONES PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD VIAL EN LOS DESPLAZAMIENTOS LABORALES

- Realizar campañas de control y asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales para aquellos sectores o actividades con mayor número de desplazamientos en misión (transportistas, comerciales, visitadores…).
- Valorar de manera positiva, en la convocatoria de subvenciones, las acciones de sensibilización sobre seguridad vial en las empresas.

- Promover la difusión de buenas prácticas en la prevención de los riesgos derivados de los desplazamientos en el trabajo.
- Promover actuaciones concretas para el control de los riesgos derivados de los desplazamientos en el seno de las empresas (elaboración de planes de seguridad vial, uso de señalización reflectante en los vehículos pesados, investigación de los accidentes de tráfico en el seno de las empresas, realización de cursos de conducción segura…).

Objetivo 3.- Promover la mejora de las condiciones de trabajo para los colectivos específicos o sectores de la población más vulnerables.

A.- PROTECCIÓN DE LA POBLACIÓN EN EDAD REPRODUCTIVA

- Realizar actuaciones para la prevención de los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y las trabajadoras, considerando los aspectos relacionados con la fertilidad y el desarrollo de la descendencia, tal y como se establece en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Realizar actividades de asesoramiento al empresario en relación al procedimiento de protección de la maternidad de acuerdo al artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Realizar actividades de asesoramiento a los técnicos de prevención y al personal sanitario de los servicios de prevención en relación a la evaluación de riesgos específica para las situaciones de embarazo y lactancia, conforme a los criterios establecidos en el documento "Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo" del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Realizar campañas de vigilancia y control en relación a la realización de evaluaciones de riesgos específicas para las situaciones de embarazo y lactancia.

B.- PROTECCIÓN DE LOS COLECTIVOS MÁS VULNERABLES EN FUNCIÓN DE LA EDAD

- Realización de campañas de control y asesoramiento, en colaboración con el departamento de educación, en relación a las condiciones de trabajo de los centros educativos y de prácticas.
- Difundir guías y documentos en relación a la influencia de la edad en los efectos de la exposición a factores de riesgo.
- Valorar de manera positiva, en la convocatoria de subvenciones, las actuaciones de sensibilización para la protección de los jóvenes de menor experiencia y el personal de mayor edad.
- Promover la mejora de las condiciones de trabajo psicosociales del colectivo de edad avanzada mediante el reconocimiento, la comunicación, la información, la participación y la potenciación del apoyo social, atendiendo especialmente a los riesgos que pueden afectar relacionados con el tiempo de trabajo, el

conflicto intergeneracional, la discriminación, el acoso o la inseguridad en el empleo.

- Promover la Integración de la variable edad en las evaluaciones de riesgos (no sólo como variable meramente descriptiva).

C.- PROTECCIÓN DE COLECTIVOS ESPECÍFICOS

- Mantener y reforzar las actuaciones de asesoramiento, directo o a través de las entidades responsables o asociaciones, a los colectivos de inmigrantes en materia de prevención de riesgos laborales.
- Mantener y reforzar las líneas de asesoramiento directo a las empresas, entidades y asociaciones empleadoras de personal discapacitado, en materia de prevención de riesgos laborales.
- Asesorar a los servicios médicos del sistema público sanitario y de los servicios de prevención en la reincorporación del personal tras una incapacidad temporal y en la atención al personal especialmente sensible o con limitaciones para favorecer y garantizar su desarrollo laboral en condiciones seguras y adaptadas a sus situaciones específicas.
- Promover la integración trasversal de las cuestiones de género y edad, especialmente realizando actuaciones de asesoramiento a los técnicos de prevención sobre la integración de las cuestiones de género y edad en las evaluaciones de riesgos y difundiendo los criterios establecidos por los organismos científico-técnicos para el control de los riesgos en función estas diferencias individuales.

4. Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de empresarios y trabajadores en la gestión de la prevención de riesgos laborales

El ámbito en el que se configura la seguridad y salud laboral otorga un papel fundamental a los representantes empresariales y sindicales, y por ese motivo, desde esta línea estratégica se pretende potenciar el establecimiento de compromisos y el fortalecimiento de la participación de los agentes sociales y económicos en la definición y el seguimiento de las políticas públicas de seguridad y salud laboral en Navarra. Son muchos los ejemplos de empresas que muestran que la colaboración entre directivos y trabajadores que participan activamente en prevención son beneficiosas para todos. Una vez mas, y también en el ámbito de la prevención, todos debemos tener claro que es la unión de unos y otros, cada uno en el ámbito de sus funciones y responsabilidades, la mejor forma de obtener resultados en materia preventiva dentro de cada organización y empresa.

La seguridad y la salud en el trabajo son importantes valores humanos que deben integrarse a nivel individual y empresarial. Respecto al primer nivel, como ya se adelantaba en la primera línea estratégica del presente plan, se quiere alcanzar un escenario en el que las personas asuman la importancia de la prevención incluso antes de su inserción en el mercado laboral. De esta manera, los conocimientos adquiridos en prevención de riesgos laborales podrán ser interiorizados e incorporados a sus comportamientos en el desarrollo de su actividad profesional como un elemento más de cualificación.

Entrando en el objeto de esta línea estratégica, es vital reforzar el papel de los órganos consultivos y de participación institucional en materia de prevención de riesgos laborales como instrumentos esenciales en el diálogo social. El diálogo social es un instrumento básico para el impulso de la cultura de la prevención en las empresas navarras. El acuerdo para la reactivación de la economía y el empleo recientemente firmado por el Gobierno de Navarra y las organizaciones económicas y sociales más representativas institucionaliza el diálogo social y tiene como objeto fundamental propiciar las condiciones para asegurar un modelo de crecimiento económico sostenible y estable. Un pilar básico de dicho crecimiento lo constituyen las medidas para el impulso de la seguridad y la salud en el trabajo y la mejora del medio ambiente, así como las dirigidas a la obtención de un modelo de relaciones equilibrado y de colaboración, que fomente el empleo de calidad. En este sentido, tiene un especial interés el trabajo desempeñado desde el año 2002 por la figura del Delegado de la Comunidad Foral para la Prevención de Riesgos Laborales, así como los equipos de dinamización de la cultura preventiva. En el marco de este nuevo Plan de Salud Laboral se debe profundizar en la labor de estos delegados con el objetivo de sensibilizar y concienciar de la importancia de la salud laboral en las empresas, especialmente en aquellas de menor tamaño.

En el ámbito empresarial, una herramienta que puede ayudar a los empresarios a aumentar su nivel de implicación con la seguridad y la salud empresarial, son los

compromisos establecidos en el marco de la Responsabilidad Social. No se trata únicamente de una toma de decisiones racional. La integración de la Responsabilidad Social en la empresa más estratégica la posición que le corresponde a la seguridad y la salud en el contexto de una empresa. Permite formular objetivos positivos de Seguridad y Salud a largo plazo, en los que se pueden incluir los problemas de salud mental, estrechamente relacionados con la moderna gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral, así como establecer vínculos con otros objetivos estratégicos de la empresa de carácter social, con objetivos ambientales o con el desarrollo sostenible. La idea que debe quedar clara es que la prevención de riesgos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo en las empresas deben ser consideradas como premisas imprescindibles para alcanzar los enunciados de la calidad total y de sostenibilidad de las empresas.

Finalmente, en esta línea estratégica se establece el objetivo de tratar a través de la negociación colectiva aspectos clave para contribuir al incremento de la seguridad y la salud de todos los trabajadores. Se debe utilizar la negociación colectiva para alcanzar acuerdos que promuevan la integración de la prevención de riesgos laborales en las empresas y la implicación de empresarios y trabajadores en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas. La negociación colectiva juega aquí un papel fundamental, como elemento vertebrador de las relaciones laborales, conjugando intereses de empresarios y trabajadores e incidiendo en los mecanismos de participación de estos últimos en las decisiones empresariales, siendo conscientes de su importancia para lograr una gestión de la prevención integrada. En la negociación colectiva, sectorial o de empresa, deberá promoverse la implicación de los trabajadores en el conocimiento y principios de la acción preventiva, así como la posibilidad de la elaboración de propuestas en relación con la actividad preventiva, siempre dentro del marco fijado por la normativa vigente.

Objetivo 1: Reforzar el papel de los órganos de participación institucional y consultivos en materia de Prevención de Riesgos Laborales como instrumentos esenciales en el diálogo social.

- Fortalecer el diálogo social a través de la actuación del Consejo del Diálogo Social y de las medidas recogidas en el Acuerdo para la Reactivación de la Economía y el Empleo, con presencia significativa de la Prevención de Riesgos Laborales para lograr un crecimiento socio-económico inteligente, sostenible e integrador.
- Fortalecer el papel del Consejo de Gobierno del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra.
- Reforzar el papel del Consejo Navarro de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Objetivo 2: Potenciar la implicación y el compromiso con la prevención de riesgos laborales por parte de los empresarios y los trabajadores y la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales en las empresas.

- Profundizar en la labor de la figura del Delegado de la Comunidad Foral para la prevención de riesgos laborales y de los equipos de dinamización de la cultura preventiva, para aumentar la sensibilización y concienciación de la importancia de la salud laboral en las empresas navarras, especialmente las más pequeñas.
- Impulsar la prevención de riesgos que afecten a colectivos específicos o en situaciones de mayor vulnerabilidad o de exposición a riesgos especiales, como mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, trabajadores de mayor edad o jóvenes sin experiencia, discapacitados, inmigrantes, personas especialmente sensibles y aptos con limitaciones, así como trabajadores con contratos temporales, pertenecientes a empresas de trabajo temporal o a contratas y subcontratas y autónomos.
- Buscar el establecimiento de mecanismos que favorezcan la detección de los daños a la salud de los trabajadores: enfermedades profesionales, enfermedades relacionadas con el trabajo y accidentes laborales.
- Recomendar vigilar específicamente la salud de los trabajadores en relación con su puesto de trabajo y potenciando la correcta aplicación de los Reales Decretos 1299/2006 y 843/2011.
- 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.
- Promover y desarrollar las formas en que los comités de seguridad y salud laboral o los delegados de prevención de las empresas participen en el diseño y seguimiento de la modalidad organizativa preventiva de la empresa y en su caso de la gestión realizada por el servicio de prevención ajeno.
- Promover la implicación de los trabajadores en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas, de manera que: se fortalezca el compromiso del trabajador con el cumplimiento del plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, las actividades preventivas que se desarrollan en la empresa y con sus propias obligaciones preventivas; se precisen las competencias de los delegados de prevención y de los comités de seguridad y salud para promover

de forma activa el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de los trabajadores y se establezcan pautas para la concreción en los convenios colectivos del cuadro básico de incumplimientos de las obligaciones de los trabajadores fijado en el Estatuto de los Trabajadores.

- Realizar actuaciones de divulgación sobre responsabilidades y obligaciones en materia de prevención con las asociaciones de empresarios e interlocutores sociales, así como con las organizaciones de asesoramiento al emprendedor.
- Fomentar la realización de encuentros para la difusión de buenas prácticas, especialmente en aquellas participadas por empresarios y trabajadores.
- Realizar campañas de sensibilización sobre la importancia de la presencia de representantes de los trabajadores en materia preventiva con formación específica, especialmente en sectores con poca presencia de delegados de prevención.
- Valorar el 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.

Objetivo 3: Fomentar la Responsabilidad Social en las empresas y Administraciones Públicas, dirigida a la creación de condiciones de trabajo más seguras y de calidad del entorno de trabajo.

- Impulsar el desarrollo del II Programa General de Promoción, Incentivación e Impulso de la Responsabilidad Social Horizonte 2020, en colaboración con la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos, como instrumento para la mejora de las Administraciones Públicas y empresas navarras en materia de prevención de riesgos laborales.
- Fomentar la mejora de la prevención de riesgos mediante la difusión del modelo de responsabilidad social, tanto dentro de la Administración Pública como fuera de ella, incidiendo especialmente en las PYMES navarras.

5. Mejorar el conocimiento y difusión sobre los riesgos laborales, los daños derivados del trabajo y de su gestión

La evolución de la población activa, las nuevas tecnologías y formas de gestión empresarial, así como los riesgos laborales nuevos y emergentes, conllevan cambios en las condiciones de trabajo. Todo ello hace necesario potenciar una investigación que genere información y conocimientos actualizados de los factores sobre los que se debe actuar.

En la segunda línea estratégica de este plan se apuntaba a que la prevención en el seno de las entidades sólo es eficaz desde una acción constante de evaluación y adopción de medidas, por los cambios que se producen en el seno de la empresa. En la escala del conocimiento ocurre lo mismo: es necesario actualizarse de manera permanente, porque los cambios que ocurren a nivel social y productivo transforman las condiciones de trabajo, modificándose muy rápidamente los riesgos a los que se exponen los trabajadores o la magnitud de los mismos. En este sentido, la I+D+I ha de servir para identificar nuevos riesgos, para encontrar soluciones técnicas a los problemas que se presentan, para correlacionar factores de cambio y seguridad y salud en el trabajo. Además, es imprescindible que este conocimiento se difunda; por un lado, para que todos los agentes puedan actualizarse y por otro, para que se facilite el avance en las investigaciones y se rentabilicen al máximo los esfuerzos.

Por otra parte, se podrían aprovechar mejor los recursos invertidos desde el Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra y desde otras entidades o asociaciones, si se dispusiera de sistemas de información y registro, que permitan análisis más profundos de la situación preventiva de la Comunidad. La mejora del conocimiento se debe dar tanto en el campo de los riesgos como en el de los daños.

Los riesgos tradicionales, especialmente de seguridad, van dando paso a los derivados de nuevas formas de organización. Tanto el Marco Estratégico Europeo como la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo establecen como retos o prioridades mejorar combatir los riesgos existentes, nuevos y emergentes y ambos coinciden en destacar los riesgos musculoesqueléticos, la exposición a agentes químicos (destacando cancerígenos y nanomateriales) y los factores organizativos y psicosociales. Por ello es clave investigar acerca de la presencia y magnitud de estos riesgos en las condiciones de trabajo de las empresas navarras y difundir los avances científicos sobre la prevención y el control de estos riesgos.

Es necesario lograr mejoras en la detección, la notificación y el reconocimiento de los daños a la salud derivados del trabajo, mejorando la actual situación de subregistro. Consecuentemente, esto permitirá una mejor planificación, gestión y evaluación del proceso de atención a los daños a la salud y de los dispositivos asistenciales que tienen esta responsabilidad. Finalmente, esta actuación de mejora continua debería redundar

en la mejora de la calidad de esta asistencia y del ejercicio de los derechos y la exigencia de responsabilidades que el sistema tiene previstos para estos supuestos.

Objetivo 1.- Mejorar el conocimiento de la situación preventiva y su difusión

- Obtener un registro de las modalidades preventivas adoptadas.
- Promover la utilización del sistema de registro SERPA del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, por parte de los Servicios de Prevención Ajenos y Mancomunados.
- Consolidar la Encuesta Navarra de Salud y Condiciones de Trabajo como una actividad periódica y facilitar a los investigadores interesados el acceso a la base de datos, para desarrollar diferentes líneas de investigación.
- Mantener la difusión pública, con carácter trimestral, de la información relativa a los registros de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desarrollando nuevos estudios desagregados por ocupaciones y actividades económicas a fin de profundizar en el conocimiento.
- Mantener la difusión de noticias relevantes de salud laboral a través del boletín informativo periódico.
- Crear un sistema de notificación de alertas para divulgación de informaciones urgentes sobre riesgos y factores de riesgo relevantes.
- Impulsar y perfeccionar sistemas de información y registro que permitan el análisis cualitativo y cuantitativo de los aspectos relacionados con la seguridad y salud laboral en la Comunidad Foral.
- Mantener la línea de subvenciones para trabajos de promoción de la salud laboral, llevados a cabo por asociaciones y entidades sin ánimo de lucro.
- Incorporar indicadores económicos en los sistemas de formación en salud laboral.

Objetivo 2.- Mejorar el conocimiento sobre los riesgos nuevos y emergentes

- Colaborar con la Red de Institutos Públicos de Investigación en Seguridad y Salud en el Trabajo, a través, especialmente, del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra en las propuestas que se realicen en materia de prevención de riesgos laborales.
- Participar en los grupos de trabajo de las administraciones públicas dirigidos por el Instituto 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.
- Difundir los avances en la investigación sobre los riesgos derivados del uso de nuevos materiales (como los nanomateriales) o de nuevos tratamientos.
- Promover la realización de investigaciones y estudios de aspectos relacionados con los trastornos musculoesqueléticos y difundir sus resultados.
- Mantener y reforzar 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.
- Promover la investigación sobre la exposición a los factores de riesgo en función de la edad.
- Realizar y promover la realización de estudios de las causas de los accidentes laborales de tráfico, tanto en misión como in itínere.
- Favorecer la explotación, propia y ajena, de las bases de datos de siniestralidad laboral, con las salvaguardas reglamentarias.
- Profundizar en los análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales investigadas para conocer los factores de riesgo más habituales y de más peso de cara a establecer líneas de actuación más eficaces en la prevención de los riesgos laborales.
- Incluir análisis específicos en función de las variables edad y género en los estudios de las investigaciones y notificaciones de accidentes laborales y enfermedades profesionales.
- Promover la creación, el mantenimiento y la colaboración con grupos de investigación con dedicación estable a temas de interés público o general, relacionados con la prevención de riesgos laborales.
- Colaborar entre institutos de seguridad y salud laboral para la realización de proyectos en sectores preventivos comunes.

Objetivo 3.- Mejorar en el conocimiento y la gestión de los daños a la salud

- Colaborar con la Red de Institutos Públicos de Investigación en Seguridad y Salud en el Trabajo en las propuestas que se realicen en materia de investigación de los daños para la salud derivados de la actividad laboral.
- Promover la realización de estudios sobre la influencia relativa de los factores de riesgo laborales y extra-laborales en la aparición de patologías.
- Impulsar la investigación por parte de las empresas, en colaboración con el resto de agentes competentes, de las patologías de origen profesional, especialmente musculoesqueléticos, para fundamentar la adopción de medidas preventivas eficaces.
- Fomentar la realización de reconocimientos médicos específicos en patologías de origen laboral, desincentivando aquellas prácticas no fundamentadas en evidencias científicas.
- Reforzar el sistema de alertas y notificación de daños a los servicios de prevención para que investiguen el origen de los daños y eviten la aparición posterior de nuevos daños.
- Mejorar la calidad en la declaración de las enfermedades profesionales, asesorando en los procedimientos de declaración, con especial atención a los daños derivados de los riesgos psicosociales.
- Mantener y reforzar el sistema de notificación centinela para enfermedades de origen laboral desde los centros de Atención Primaria de Navarra, extendiéndolo a aquellos procesos sobre los que haya suficiente evidencia científica.

- Organizar y coordinar los recursos necesarios en Navarra para el inicio de los Programas de vigilancia post-ocupacional que se determinen, incluido el amianto.
- Fomentar programas para ayudar a la reincorporación al trabajo de los trabajadores tras los periodos de incapacidad temporal, principalmente por contingencias comunes.

6.- Perfeccionar la formación en prevención de riesgos laborales en los aspectos de integración y calidad de los contenidos

La formación y la información son derechos básicos de los trabajadores, establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Sin embargo, para conseguir una disminución constante y significativa de los daños a la salud de los trabajadores, las actuaciones formativas limitadas al marco establecido en los artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, son insuficientes. Esto queda demostrado en la experiencia adquirida hasta ahora con la aplicación de la norma, puesto que en este periodo, los esfuerzos destinados a la formación, en su mayoría dirigidos a la formación en el puesto de trabajo, no han obtenido los resultados deseados.

En las investigaciones sobre las causas de los accidentes de trabajo[10], el porcentaje de accidentes en los que se identifica la falta de información o formación del accidentado es elevado, pero son también muy significativos aquellos en los que se identifican otros factores organizativos de la propia tarea, como el método de trabajo inadecuado o inexistente, la ausencia de vigilancia o control o el incumplimiento de procedimientos o instrucciones de trabajo. Estas causas no se pueden ligar exclusivamente a formación e información insuficientes de los trabajadores; en el trasfondo de las mismas se encuentran la falta de una cultura preventiva o la integración de la prevención, aspectos a los que ya se han dedicado dos líneas estratégicas de este plan, pero que deben complementarse con la formación a distintos niveles.

En esta línea, en el marco de aplicación de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo ordenó en 2008 la creación de un Grupo de Trabajo sobre formación en materia de prevención de riesgos laborales, como forma de mejorar la coordinación institucional y el diseño de las políticas públicas en esta materia. El resultado del trabajo de este grupo fue el Plan Nacional de Formación en Prevención de Riesgos Laborales, formulado como una serie de propuestas organizadas en doce fichas que siguen siendo vigentes hoy: educación infantil, primaria y secundaria; formación profesional del sistema educativo; formación universitaria; formación para el empleo; recursos preventivos, en los niveles básico, intermedio y superior (técnico y sanitario); trabajadores autónomos; trabajadores en activo; y, para finalizar, delegados de prevención.

La integración de la formación preventiva en cada uno de los niveles anteriores está completamente alineada con el propósito de que todas las personas tengan unos conocimientos de prevención de riesgos laborales acordes a su responsabilidad en la toma de decisiones. Esto permitirá una participación efectiva de los distintos agentes preventivos.

---

[10] Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. *Análisis de la mortalidad por accidente de trabajo en España. 2008-2009-2010* http://www.oect.es/observatorio/5%20estudios%20tecnicos/monografias/analisis%20de%20la%20mortalidad%20por%20accidente%20de%20trabajo%20en%20espana/ficheros/libro%202008-2009-2010-con%20formato-12-2-2013.pdf

Un aspecto que se quiere destacar es la importancia de la calidad de la formación, independientemente del nivel o destinatario de la misma. Lamentablemente, no siempre las actuaciones formativas han tenido el efecto deseado y han conseguido cambios de actitud y comportamiento. En este sentido, las sesiones de actualización dirigidas a técnicos y delegados de prevención así como las jornadas técnicas, de gran difusión y acogida por empresarios y trabajadores, han pretendido contribuir a que los avances y conocimientos técnicos lleguen a los agentes implicados en la prevención de una forma sencilla y directa.

Un hecho relevante en esta materia es la formación de especialistas en Medicina del Trabajo en Navarra. En su periplo formativo se combina la rotación por parte del dispositivo sanitario y preventivo de la Comunidad, lo cual les permite conocer e incorporarse con éxito al mismo posteriormente. Esto redunda en una mejora de la calidad de los servicios de prevención, su capacidad de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos laborales y los perjuicios para la salud a la vez que facilita la implementación de medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

También en línea con lo anterior, desde el Gobierno de Navarra se ha venido apoyando la formación de los técnicos de prevención de riesgos laborales impartida en la Universidad Pública de Navarra. Se ha colaborado para que los criterios técnicos más actualizados lleguen a los técnicos de prevención, profesionales que van a desarrollar las actividades preventivas básicas, especialmente evaluaciones de riesgos, propuestas de medidas preventivas y formación de los trabajadores.

Muchos aspectos transversales deben tenerse en cuenta a la hora de establecer líneas de actuación en formación de salud laboral. No hay que olvidar las posibilidades que abren las nuevas tecnologías, que pueden favorecer llevar la formación a colectivos diversos, a través de sistemas más accesibles. En este sentido, desde el Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra se ha optado por poner en funcionamiento, a través de la plataforma Moodle, un aula virtual de formación. Con este soporte se están impulsando los cursos de formación semipresenciales, que facilitan el acceso a la formación en prevención de riesgos laborales a todos los que estén interesados en ella y tengan dificultades en disponer de tiempo para acudir a clase.

Por otro lado, también es importante recordar que la formación en prevención de riesgos laborales es también un factor que puede aumentar la empleabilidad de trabajadores y desempleados, por lo que se deben mantener y profundizar las líneas de colaboración con las entidades que desarrollan los programas formativos destinados a estos colectivos.

En la presente línea estratégica se han organizado las acciones formativas de acuerdo a los niveles presentados en el Plan Nacional de Formación, teniendo en cuenta también la experiencia formativa previa en el Instituto de Salud Pública y Laboral, y que se ha preferido mantener algunas actuaciones concretas en otras líneas del plan, especialmente cuando se trata de acciones de sensibilización general o integración de

la cultura preventiva en los niveles más iniciales de la educación obligatoria. Resultaría de gran interés que a nivel de la Comunidad Foral de Navarra, las actuaciones destinadas a lograr la integración de la formación en salud laboral se estructuraran también en un plan global, en el que participaran los agentes implicados de la educación en los niveles formativos identificados, responsables de la educación reglada desde el nivel infantil al universitario, representantes del Servicio Navarro de Empleo o la Administración Local, agentes sociales, servicios de prevención o entidades acreditadas para la formación en prevención de riesgos laborales.

En el momento de elaboración de este Plan, se está valorando la inclusión de las medidas de formación dentro del Programa Operativo del Fondo Social Europeo 2014-2020 para la Comunidad Foral de Navarra, el cual se encuentra igualmente en fase de diseño y programación. En el caso de que finalmente las acciones formativas de este Plan formen parte del mencionado Programa Operativo, ello implicará que el Plan estará cofinanciado a una tasa del 50% por los recursos del Fondo Social Europeo en Navarra, y se procederá a realizar todas las medidas de difusión necesarias para cumplir con los requisitos de publicidad de los Fondos de la Unión Europea.

Objetivo 1.- Integrar la formación en los currículos formativos (formación profesional, formación universitaria, formación para el empleo)

- Establecer un sistema de colaboración con el departamento de educación para lograr la integración trasversal de los valores preventivos en la formación profesional.
- Colaborar en el desarrollo de actividades para la formación e información en materia de prevención del profesorado y elaboración de recursos didácticos específicos para el alumnado de formación profesional.
- Establecer líneas de colaboración con los centros de formación universitaria, para promover la integración trasversal de la prevención de riesgos en los planes de estudio.
- Promover una oferta formativa suficiente de prevención de riesgos laborales en las Escuelas Taller de Empleo y en los programas de formación profesional para el empleo.

Objetivo 2.- Mejorar la calidad de los recursos preventivos (formación de nivel básico, formación de nivel intermedio, formación de nivel superior)

- Apoyar la impartición de post-grado en prevención de riesgos laborales en el ámbito de la formación universitaria navarra.
- Establecer líneas de colaboración entre las entidades que imparten la formación especializada de prevención de riesgos laborales (tanto técnica como sanitaria) para la formación de los especialistas.
- Desarrollar la colaboración con los servicios de prevención de riesgos laborales para la formación de especialistas en medicina del trabajo o en enfermería del trabajo.
- Mantener la oferta formativa de la unidad docente de medicina del trabajo. potenciando el papel de los especialistas en medicina del trabajo y aprovechando los recursos que supone contar con una unidad formativa de esta especialidad dentro del propio Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra.
- Proporcionar un apoyo específico a los centros que imparten el ciclo superior de prevención de riesgos profesionales, en el marco de la colaboración con los centros de formación profesional.
- Promover el mantenimiento de oferta formativa de prevención de riesgos laborales de nivel básico para trabajadores en activo a través de los organismos y asociaciones con competencias en la materia.

Objetivo 3.- Establecer líneas de formación permanentes para la formación de grupos específicos (empresarios, delegados de prevención, trabajadores autónomos, técnicos de prevención, profesionales de ámbitos no preventivos)

- Realizar acciones específicas de formación a empresas que asuman la prevención de riesgos laborales con medios propios (asunción por el empresario o designación de trabajadores).
- Promover la realización de actividades de difusión y formación dirigidas a los profesionales en distintas materias (técnicos de mantenimiento, responsables compras, personal de recursos humanos, etc.) sobre riesgos y medidas preventivas, con especial atención a los coordinadores o interlocutores de prevención.
- Desarrollar contenidos formativos sobre derechos, obligaciones y responsabilidades para empresarios, trabajadores y sus representantes.
- Mantener las líneas de formación específicas para técnicos de prevención, especialmente en metodologías de evaluación de riesgos y riesgos nuevos y emergentes.

IX. Diseño del sistema de seguimiento y evaluación del Plan

La relación de acciones concretas correspondientes a cada una de las seis líneas de actuación identificadas en el presente Plan constituye el punto de partida para elaborar el cuadro de mando integral y planificar su implementación a lo largo de la vigencia del mismo, así como para evaluar su grado de ejecución y los avances logrados.

Tras la fase de información y validación del documento a través de su publicación en el Portal de Gobierno Abierto de la Comunidad Foral de Navarra y su presentación a los miembros del Consejo de Gobierno del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra y del Consejo Navarro de Seguridad y Salud en el Trabajo, se aprobó por Acuerdo de Gobierno de Navarra.

A partir de este momento se creará un grupo de trabajo que, en primer lugar, establecerá el calendario de implementación de cada una de las acciones concretas contenidas en el documento, según su grado de prioridad, así como las unidades implicadas, responsables y plazo de ejecución. Se podrán señalar indicadores de cumplimiento y metas a alcanzar.

Anualmente, el grupo de trabajo recopilará los datos acerca del grado de consecución de los indicadores correspondientes. Un informe anual de seguimiento recogerá esta información detallada, lo que permitirá analizar el progreso del Plan en general y de las líneas de actuación en particular, poniendo en relación los resultados obtenidos con los objetivos de cada una de ellas.

El seguimiento del Plan de Salud laboral será realizado por el Consejo de Gobierno del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, en el que están representados los departamentos competentes en materia de trabajo y salud, así como la Confederación de Empresarios de Navarra y los sindicatos más representativos de Navarra. El Consejo podrá modificar los objetivos y acciones del presente Plan, si así lo aconsejan los cambios en el mercado de trabajo, los resultados extraídos de encuestas sobre condiciones de trabajo, la evaluación de la prevención, la siniestralidad o cualquier otra información relevante de que se disponga durante el periodo de vigencia del Plan. El Consejo de Gobierno del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, a fin de realizar una supervisión más cercana, podrá crear comisiones de seguimiento del Plan que informen periódicamente sobre la evolución del mismo.

Se dará traslado de los informes de seguimiento al Consejo Navarro de Seguridad y Salud en el Trabajo para ejercer sus funciones de participación en la gestión relacionada con la salud laboral, así como al Consejo de Diálogo Social.

En el último año de vigencia del Plan, año 2020, se elaborará una evaluación final que analizará los resultados obtenidos durante todo el periodo de vigencia y constituirá el

punto inicial para realizar la planificación del siguiente Plan de Salud Laboral de Navarra.

X. Dotación presupuestaria

Para la realización de las actuaciones previstas en el presente Plan, se contará con los medios humanos, materiales y económicos del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra y de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos, así como de otros departamentos de la Administración del Estado, del Gobierno de Navarra, otras instituciones públicas y asociaciones empresariales y sindicales, dado el carácter intersectorial y transversal el Plan, cuya ejecución se sujeta a la previa consignación de crédito presupuestario adecuado y suficiente.

El presupuesto asociado a cada una de las acciones establecidas en el presente Plan estará incluido en el cuadro de mando previsto en el apartado previo de seguimiento y evaluación, ya que determinadas acciones podrán ser de mayor o menor alcance, en función de la disponibilidad presupuestaria. En su mayor parte, las acciones contenidas en el Plan no suponen un incremento de gasto, sino una redistribución y priorización de los recursos en relación a las acciones que ya llevan a cabo la Dirección General de Trabajo, el Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, dentro de su actividad diaria conforme a sus responsabilidades y competencias.

A modo de ejemplo, algunas de las acciones establecidas en el Plan y que se considera que pueden precisar de gastos adicionales son las subvenciones de trabajos realizados por entidades externas, los proyectos de investigación, los estudios sobre exposición a riesgos nuevos y emergentes, la promoción de líneas de formación e información basadas en las nuevas tecnologías de la comunicación, la realización de documentos divulgativos, la ejecución de futuras encuestas sobre salud y condiciones de trabajo o la creación y perfeccionamiento de sistemas de información y registro que permitan el análisis cualitativo y cuantitativo sobre distintos aspectos relacionados con la seguridad y salud laboral en la Comunidad Foral.

Para el desarrollo de estas acciones, durante el periodo de implantación del Plan se mantendrá una partida económica denominada “Plan de Salud Laboral de Navarra” dentro del capítulo II del presupuesto del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, que se deberá revisar anualmente. La cuantía económica establecida en dicha partida será suficiente para realizar aquellas acciones propuestas en el Plan que precisan de gastos adicionales y que, según su grado de prioridad u oportunidad, se hayan establecido como objetivos para cada año.