

2021



2026

ESTRATEGIA VASCA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

LAN ETA ENPLEGU
SAILA

DEPARTAMENTO DE TRABAJO
Y EMPLEO



OSALAN

Laneko Segurtasun eta
Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de
Seguridad y Salud Laborales

**“ TRABAJO SEGURO
COMO FUENTE DE SALUD
EN EUSKADI ”**

2021  **2026**

ESTRATEGIA
VASCA DE SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO

2021  2026

OSALAN

Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

Camino de la Dinamita, s/n (Monte Basatxu)

48903 Cruces-Barakaldo (Bizkaia)

www.osalan.euskadi.eus

ISBN: 978-84-19165-00-8

DEPÓSITO LEGAL: BI 00042-2022

PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

CULTURA PREVENTIVA PARA UN TRABAJO SEGURO

Transversal, integral, participativa, con la persona como eje de las actuaciones y con la mirada puesta en la nueva realidad económica, los nuevos empleos, la realidad demográfica de la población ocupada y la imprescindible visión de género para que la salud no sea un factor añadido de desigualdad. Es el resumen de una Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2026, que cambia el paradigma, que apuesta por una cultura preventiva que impregne todas las decisiones de empresas, agentes sociales y las propias personas trabajadoras, para la prevención y evaluación de riesgos, la cuantificación y el control.

Esta herramienta con la que guiarnos no es un plan más. Es una Estrategia que nace en un contexto no ya del mayor desafío global a la salud, como es el COVID 19, sino en la mayor revolución económica, también global, derivada de las grandes transiciones energético-ambiental, demográfica-sociosanitaria, y digital. Nace cuando caminamos a un mundo distinto, en el que las distintas formas de movilidad, de habitar en hogares y ciudades o de consumir del conjunto de la ciudadanía están transformando también los empleos, y la prevención de riesgos necesita también respuestas distintas.

Pero hay un principio que preside todas las acciones que se encuadran en la Estrategia y que son una constante del Departamento de Trabajo y Empleo en esta XII Legislatura: que nuestra prioridad es crear empleo, pero no de cualquier forma. Tanto el existente como las inmensas oportunidades que se van a generar en este proceso deben estar orientados por la inclusión, la igualdad y la calidad. Y no hay calidad en el empleo sin garantía de la integridad de las personas. Porque el trabajo es un derecho para vivir, no una forma de morir. Y el empleo que creemos entre todos debe permitir unas condiciones de vida dignas en salarios, en derechos laborales y en el derecho a la salud.



Por tanto, y en primer lugar, esta es una Estrategia que hay que entender con la Estrategia Vasca de Empleo 2030 que sitúa precisamente como sus dos primeras claves la garantía de la salud y la Inspección de Trabajo que vela por los derechos de las personas trabajadoras. Y con esa visión transversal que conecta las distintas áreas del Departamento para un objetivo común, conectamos también todas las actuaciones del resto de Departamentos del Gobierno.

Es una actuación horizontal, que completamos con la vertical, y que ofrece esa cualidad participativa. Porque este documento es fruto de un año de intenso diálogo con los servicios de prevención y con los agentes sociales, con quienes nos hemos propuesto construir los acuerdos que sirven de palanca a las políticas públicas. La Mesa de Diálogo Social culminó esta tarea con una declaración unánime el 15 de diciembre de 2021 que posibilita el despliegue de la Estrategia.

Es así como escalamos a Euskadi el Marco acordado para Europa también en 2021 y hasta 2027, y como vamos a afrontar la prevención mirando al mundo al que nos enfrentamos, no al que dejamos atrás. Esto nos obliga a un cambio de paradigma. Porque hasta ahora la prevención de riesgos laborales se basaba en el puesto de trabajo y sólo en el puesto de trabajo, sin tener en cuenta que nuestras diferencias físicas y sociales nos hacen diferentes y nos hacen correr riesgos o enfermedades distintos.

La primera razón es una causa troncal de la acción del Gobierno Vasco y del Departamento de Trabajo y Empleo: la igualdad. Era imprescindible incluir la perspectiva de género para evitar riesgos añadidos en el trabajo: investigar las áreas relevantes para las mujeres trabajadoras, no subestimar los riesgos laborales a los que se exponen, reducir su falta de

participación en las decisiones sobre salud laboral y garantizar que las medidas preventivas adoptadas sean apropiadas.

Una segunda novedad relevante es la demográfica. La conquista de la salud alarga la esperanza de vida, y las tasas de nacimientos son bajísimas, a pesar de las medidas de apoyo. Por tanto, cada vez la población activa es de más edad, y los planes de prevención deben adaptarse a los riesgos a los que se enfrentan personas de edad más avanzada, y también de más personas trabajadoras con enfermedades crónicas.

A estas dos cuestiones sociales, incorporamos las propias de la nueva economía. Todas y todos estamos ya en un entorno laboral digital. Pero, sobre todo, hay plataformas de trabajo basadas en la web y que, por su naturaleza, pueden desdibujar progresivamente el rol clásico del empresariado. El lugar de trabajo, el centro de trabajo, deja de ser el eje de actuaciones, y poner a las personas en el centro significa nuevas acciones para evitar riesgos laborales fuera de entornos laborales, como la seguridad vial laboral o riesgos ergonómicos o higiénicos, la hiperconexión, monitorización, invisibilidad, falta de contacto social, el aislamiento o la reputación digital.

Y esto nos lleva a una cuarta novedad radical, que es la valoración de los riesgos psicosociales, y en particular el estrés laboral, que es ya uno de los problemas de seguridad y salud en el trabajo más complejos y más habituales. Perjudican la salud de las personas trabajadoras, perjudican el rendimiento de las empresas y favorecen la siniestralidad.

Por eso, la Estrategia pondrá deberes a la administración. A todos y cada uno de los Departamentos del Gobierno vasco, para que la seguridad laboral sea troncal en cada acción pública, en cada plan y en cada estrategia. Se pone deberes el propio Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales Osalan, en un esfuerzo ya iniciado para proteger mejor a quienes tienen menos herramientas, como son el personal autónomo, las pymes, o quienes trabajan en sectores tan delicados y tan necesarios como el de ayuda a domicilio y el sociosanitario. Pone también tarea a las organizaciones preventivas, para que mejoren su coordinación.

Pero nos pone deberes a cada persona, como una responsabilidad ciudadana que asume una cultura preventiva, que no renuncia a las exigencias cuando se producen fallos en esta cadena, pero que sobre todo se exige y exige que la

prevención forme parte del orden natural, de su propia cultura ciudadana.

Es así como pretendemos avanzar en el despliegue de la Estrategia. El Departamento de Trabajo y Empleo tiene la convicción de que la promoción de la salud no sólo es un derecho de las personas trabajadoras, sino una inversión para las empresas. Y que, como señalan las directrices de la Organización Mundial de la Salud, necesita de la participación de las personas trabajadoras y sus representantes en la implantación de buenas prácticas. Para pasar de la gestión del riesgo a la gestión del bienestar. Prevenir y proteger la salud es una obligación empresarial, pero también una oportunidad empresarial que permite reducir el absentismo, aumentar la productividad y ganar la confianza de quienes sacan las tareas día a día.

Con esa directriz, ese empeño y esa fórmula de diálogo y concertación compartida es con la que Osalan ha culminado con éxito esta Estrategia. Y quiero reconocer expresamente este trabajo, culminado en plazo a pesar de estar haciendo frente a la vez al mayor desafío a la salud en todos los ámbitos, también en el laboral, que ha supuesto el COVID 19. Mi agradecimiento expreso a quienes prestan servicio en este organismo público, este servicio a la ciudadanía, que ha dado muestras una vez más de la necesidad que tenemos de responder juntos ante todas las incertidumbres en las que nos tendremos que seguir manejando.

Esta Estrategia es una apuesta ambiciosa por profundizar en esa corresponsabilidad. Como ciudadanos y ciudadanas tenemos todo el derecho a exigir que los poderes públicos velen por nosotros y exigir más medidas de protección. Pero como ciudadanos y ciudadanas tenemos también que tener un compromiso activo para, en lo que esté en nuestra mano, impedir que se propague la enfermedad y para impedir los accidentes o las muertes en el trabajo. Aquí no sobra ningún esfuerzo, y aquí se necesita participación y colaboración. Empresas, servicios de prevención, agentes sociales y cada persona contamos con esta hoja de ruta para conseguir que un trabajo seguro.

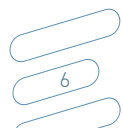
Idoia Mendía Cueva

Vicelehendakari y consejera de Trabajo y Empleo del
Gobierno Vasco

ÍNDICE

1 INTRODUCCIÓN	8
1.1. Antecedentes	8
1.2. Justificación de la Estrategia	9
1.3. Metodología	12
2. SITUACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORALES EN LA CAE	20
2.1. Diagnóstico de situación de los principales ámbitos de la prevención de riesgos laborales en la CAE	20
2.1.1. Contexto productivo y del mercado laboral en la cae, nuevos retos.....	20
2.1.2. Evolución de la población trabajadora	26
2.1.3. Tendencias y cambios estructurales en el mercado de trabajo	41
2.2. Análisis de los principales ámbitos de la prevención de riesgos laborales en la CAE	45
2.2.1. Cultura de la prevención de riesgos laborales en la CAE	45
2.2.2. Colaboración entre agentes	49
2.2.3. La prevención de los riesgos laborales en las empresas y centros de trabajo de la CAE	51
2.2.4. Normativa y acciones de control	85
2.2.5. Daños para la salud	89
2.2.6. Sistemas de información	106
2.3. Análisis DAFO	108

3. ESTRATEGIA VASCA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2021-2026	110
3.1. Marco conceptual	110
3.2. Marco estratégico	117
3.2.1. Marco estratégico de la Unión Europea	118
3.2.2. Marco estratégico español	123
3.2.3. Marco estratégico de la CAE	124
4. VISIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2021-2026	130
5. MISIÓN DEL GOBIERNO VASCO EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y PRINCIPIOS RECTORES DE LA ESTRATEGIA	134
6. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y OPERATIVOS	138
7. MEDIDAS DE ACTUACIÓN POR EJES Y OBJETIVOS	142
8. DESARROLLO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA	160
8.1. Modelo de gestión: organización, funciones y responsabilidades	161
8.2. Ejecución, seguimiento y evaluación de la Estrategia	163
9. OBJETIVOS E INDICADORES	166
10. MEMORIA ECONÓMICA	170
10.1. Criterios de valoración	170
10.2. Valoración económica de la Estrategia	171
10.3. Revisión por ámbito de actuación	173
10.4. Revisión de las previsiones económicas	175





1.

INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes

La **Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2026**, 3ª estrategia vasca cuyos antecedentes fueron los Planes Directores de Seguridad y Salud Laboral, sucede a la Estrategia 2015-2020, que ha sido la herramienta básica con la que se han podido desarrollar de forma ordenada y eficaz las actuaciones para la prevención de la salud de la población trabajadora de la CAE durante su período de vigencia.

El objetivo de esta nueva Estrategia es el de preservar la salud de las personas trabajadoras y lograr que el trabajo sea una fuente de salud, mejorando las condiciones de trabajo y la calidad de la vida laboral de la población trabajadora de nuestra Comunidad. Para ello, prioriza que las políticas del Gobierno Vasco tengan entre sus objetivos la promoción y prevención de la salud en el trabajo, en especial en aquellas personas que pueden sufrir mayores desigualdades en salud por razón de género, edad, pro-

cedencia y diversidad funcional, entre otras razones. Del mismo modo, persigue la reducción de los índices de incidencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales, generales y por sectores.

La Estrategia hereda las iniciativas que los anteriores Gobiernos de Euskadi han venido desarrollando en los sucesivos Planes Directores y Estratégicos en el área de la prevención de los riesgos laborales, los cuales van dando sus frutos, evidenciados en un descenso sostenido de los índices de accidentalidad laboral, aunque menor en los últimos años, como resultado más llamativo. No hay, pues, una ruptura con las líneas marcadas en las anteriores estrategias, ya que han conseguido avances en materia de seguridad y salud en el trabajo y en la progresiva concienciación de los agentes y de la sociedad respecto a la prevención de los riesgos laborales. Sin embargo, en esta nueva estrategia nos centraremos en la persona como un ser indivisible poniendo por tanto el foco en la salud integral de las personas a las que afectan factores relacionados con el mercado de trabajo, pero también factores personales como el género o la edad. Y además, haremos mayor hincapié en hacer llegar la prevención de riesgos laborales a colectivos con más dificultades en su gestión, como pueden ser las personas trabajadoras autónomas.

Todavía queda mucho camino por recorrer. Los accidentes y las alertas suscitadas por algún brote de enfermedad relacionada con la exposición laboral nos lo recuerdan. Además, durante estos dos últimos años, 2020 y 2021, la pandemia que hemos sufrido ha supuesto un reto enorme también en la prevención de la salud en el trabajo, reto que se está

superando con suficiencia gracias a la colaboración entre todos los agentes.

La evaluación y prevención de los riesgos laborales, la promoción de las buenas prácticas para preservar, mantener y promover la salud de las personas trabajadoras y su integración en el sistema general de gestión de las empresas son las actividades fundamentales para evitar los accidentes y las enfermedades profesionales, pero la prevalencia de estas y la siniestralidad evidencian que la prevención, en algunos casos, no ha funcionado como debiera. Por eso es tan importante que las empresas, sean del tamaño que sean, sean conscientes de ello e integren la prevención de riesgos laborales de calidad en su gestión.

La **Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2026** se concibe, por tanto, como la herramienta para continuar impulsando la prevención de los riesgos laborales y trabajando para erradicar esta problemática social que es el daño a la salud en el trabajo. Y se plantea como un instrumento compartido y participativo, que sirva de marco para orientar las actuaciones de todos los actores y agentes de la prevención, bajo los auspicios de la Administración y con el liderazgo firme del Gobierno Vasco.

En este avance de la integración de la cultura preventiva en la sociedad vasca se hace más necesario que nunca un diálogo social que proponga y contribuya a alcanzar acuerdos para lograr los objetivos comunes de la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que redundarán en la mejora de la salud de la población trabajadora de Euskadi; diálogo que cuenta con herramientas y ba-

ses asentadas a través de la Mesa de Diálogo Social de Euskadi.

Como herramienta útil y operativa que debe ser, se diseña esta Estrategia para el logro de unos objetivos concretos mediante el desarrollo de acciones organizadas en torno a unos ejes de actuación, con una estructura que pretende facilitar la ejecución y seguimiento de las iniciativas, así como la evaluación de sus resultados.

1.2 Justificación de la Estrategia

Los planes y estrategias de seguridad y salud laborales son una actividad necesaria y extendida entre todas las administraciones. La Comisión Europea ha publicado el 28 de junio de 2021 su nuevo **“Marco Estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021 – 2027”**; la Agencia Europea para la Seguridad y Salud Laborales ha publicado la **“Estrategia Corporativa de la EU-OSHA para 2018-2023”**, que sirve para establecer líneas de acción para la salud en el trabajo. También el Estado español se encuentra trabajando en su Estrategia, una vez finalizada la publicada para el plazo 2015-2020, y son varias las Comunidades Autónomas que cuentan con Planes estratégicos en este campo.

Otras estrategias desarrolladas en esta Comunidad que no son específicas del cuidado de la salud de las personas, integran de forma transversal actuaciones en materia de seguridad y salud. Es el caso de la Estrategia Vasca de Empleo 2030,

No solo los planes estratégicos, otros documentos de actuación política son también muy importantes para desarrollar actuaciones en materia de seguridad y salud laborales: el “programa de gobierno, 2020 – 2024, XII Legislatura, Euskadi en marcha”, y la “Agenda Basque Country 2030” tienen entre sus objetivos la salud de las personas en el trabajo.

Se hace, por lo tanto, necesario que la Comunidad Autónoma de Euskadi renueve su Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo para seguir avanzando hacia los objetivos de prevenir y promover la salud relacionada con el trabajo.

Los argumentos que justifican la puesta en marcha de la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el trabajo se exponen a continuación.

Mejorar la eficiencia de la prevención y promoción de la salud de las personas en relación a su trabajo

El concepto más reciente de salud contempla establecer políticas que consigan un mayor estado de bienestar físico, psíquico y social. Uno de los determinantes más influyentes para poder lograr esa mejora, es el trabajo. Por ello, la estrategia persigue conocer el estado de la cuestión y hacer un diagnóstico de cuáles son las actitudes y actuaciones que pueden comportar más riesgo e, igualmente, las que pueden suponer un mayor beneficio.

La estrategia marca objetivos, diseña actuaciones para lograrlos y revisa su cumplimiento. Además, busca facilitar el despliegue de acciones a través de planes de actuación anuales desarrollados por los agentes encargados de su ejecución. Promueve

incidir en las personas más vulnerables y en las empresas con mayores dificultades para gestionar la prevención.

Así mismo, plantea contar con un sistema de seguimiento, medición y evaluación del cumplimiento de los objetivos y de los resultados obtenidos, como mejor forma para poder ajustar nuevas políticas y para rendir cuentas ante la ciudadanía.

Desarrollar las políticas orientadas a prevenir y promover la salud en el trabajo y a implantar el modelo de seguridad y salud laborales de la CAE

Esta Estrategia de Gobierno ofrece el respaldo político necesario para impulsar las actividades en el ámbito de la seguridad y salud laborales.

Por tanto, la Estrategia, como forma de trabajo de los poderes públicos, se constituye en el referente para el propio Gobierno Vasco al diseñar políticas y actuaciones en distintos ámbitos transversales y sectoriales, delimitando áreas de responsabilidad y priorizando dónde hay que actuar.

En ese sentido, sirve para establecer los determinantes fundamentales del modelo de seguridad y salud laborales sobre los que el Gobierno Vasco quiere y debe incidir, así como para señalar cómo hacerlo, diseñando y desarrollando políticas en función de esos determinantes.

La Estrategia debe asegurar la coherencia y coordinación en las actuaciones del Gobierno con impacto en la prevención de los riesgos laborales, de manera que se orienten a conseguir los objetivos fundamentales de reducir la siniestralidad laboral y mejo-

rar la calidad y los niveles de seguridad y salud en el trabajo así como garantizar que la protección de la salud en el trabajo sea igual para mujeres y hombres en toda su diversidad (edad, origen, diversidad funcional...).

El nuevo marco conceptual que queremos definir para esta estrategia incluye las variables que pueden crear desigualdades en salud. Así, es importante aceptar que otras políticas y estrategias van a suponer un beneficio o un daño en la posibilidad de afectar a la salud de las personas trabajadoras. Una de las políticas importantes que influirán en esta salud es la política de empleo, un empleo de calidad, que procure una menor precariedad será vital para la prevención de la salud. La Estrategia Vasca de Empleo 2030, es un plan decisivo en este sentido.

Responder a la realidad de la prevención de los riesgos laborales en Euskadi

Una Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo (EVSST) permite concretar en el ámbito de la CAE la aplicación de las líneas estratégicas europeas y establecer las líneas para cumplir algunos de los programas de gobierno relacionados con la salud. La estrategia se adapta a las características y particularidades de nuestra Comunidad Autónoma y se ajusta mejor a las necesidades y problemas específicos del Territorio. Manteniendo el hilo conductor que marca Europa, una Estrategia Vasca posibilita incidir en las peculiaridades propias de nuestra Comunidad, como, por ejemplo, un mercado de trabajo con un sector industrial de mayor peso, desde un conocimiento mejor y más próximo de las mismas. Permite marcar objetivos relacionados con la situa-

ción en la CAE y decidir plazos y responsables para su logro.

Euskadi tiene personalidad propia en materia de prevención de riesgos laborales, del que OSALAN es un ejemplo, uno de los pocos Institutos en España que aúna las áreas técnica y sanitaria en su seno. Manteniendo la alineación con Europa, debemos buscar nuestro propio modelo y la Estrategia se concibe como una herramienta para ello.

Aglutinar y cohesionar la actividad de todos los agentes en el ámbito de la prevención de riesgos laborales

El ámbito de la prevención de riesgos laborales es, por definición, de carácter "tripartito". En la seguridad y salud de las personas trabajadoras están implicadas ellas mismas, sus representantes a través de las asociaciones sindicales, las empresas mediante las asociaciones empresariales y la administración. La Estrategia es un medio para consensuar objetivos y compartir valores.

En ese sentido, la Estrategia sirve para marcar pautas de actuación que permitan orientar las actividades de las empresas, de los centros de investigación, de las administraciones e instituciones públicas. Establece unas prioridades para focalizar los proyectos y alinearlos con unos objetivos estratégicos comunes y compartidos. Debe servir para impulsar la actividad de las y los operadores con funciones directas en la prevención (personal delegado de prevención, servicios de prevención, especialistas, etc.) y debe cohesionar las actuaciones de quienes participan en torno a objetivos comunes.

A través de esta Estrategia, el Gobierno marca directrices en seguridad y salud laborales, especialmente importantes en este escenario de emergencia sanitaria, en el que las empresas y los demás agentes de la prevención han hecho un gran esfuerzo. La necesidad de afrontar dificultades de todo tipo, como consecuencia de la pandemia, hace muy necesario tener presente la salud de las personas trabajadoras a la hora de establecer las medidas necesarias para afrontar la situación.

Innovar y responder al cambio de paradigmas

Diseñar una Estrategia es una ocasión para detenerse a reflexionar, un posible revulsivo, un “cambio provocado” que posibilita innovar.

La Estrategia contempla cómo impacta en la prevención de riesgos laborales el gran cambio experimentado por la sociedad, con nuevos retos que ofrecen oportunidades, pero también riesgos, como los cambios demográficos y tecnológicos, y las nuevas preocupaciones de la sociedad como la igualdad de género o el cambio climático. Así hay que valorar si un marco normativo diseñado hace más de 25 años es capaz de responder a este cambio. Así, la Estrategia tiene en cuenta el marco actual de las relaciones laborales, caracterizado por la emergencia sanitaria y por los profundos cambios sociales que ya venía experimentando la sociedad. En la situación de cambio que vivimos, en las actuaciones de diseño, mantenimiento y desempeño del trabajo es necesario poner como valor principal la salud de las personas trabajadoras.

Los cambios sociales, las diferentes formas de contratación y organización, los nuevos retos que plantea la progresiva implantación de la industria 4.0 y sus nuevas tecnologías (nanomateriales, robótica, inteligencia artificial, etc.) son cuestiones que es necesario conocer y tener en cuenta a la hora de establecer medidas de prevención y promoción de la salud en el trabajo. La Estrategia nos ha brindado la oportunidad de reflexionar sobre ello para proponer objetivos y acciones que ayuden a cumplir nuestra obligación de garantizar la igualdad y de proteger a las personas que sufren desigualdades de salud por los condicionantes sociales.

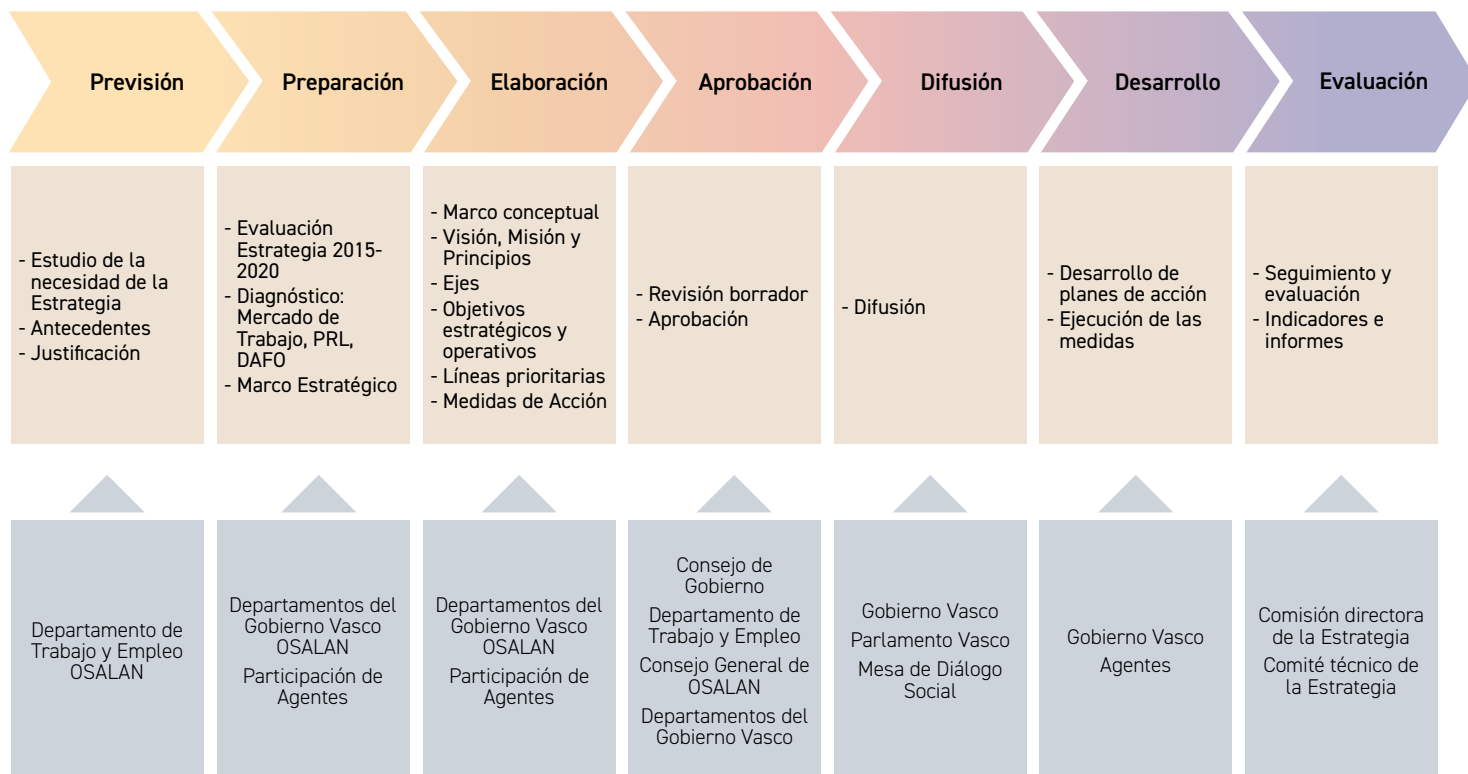
1.3 Metodología

El diseño de la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo ha respondido a las “Orientaciones para la elaboración de Planes de Gobierno por los Departamentos”, promovidas por el Gobierno Vasco, las cuales configuran una sistemática planificadora normalizada, de aplicación en el ámbito de la Administración Institucional de la CAE. Esta metodología para la planificación incorpora aspectos relativos a la mejora de la eficiencia de la organización y los mecanismos de seguimiento y evaluación necesarios para lograrla.

Debe aclararse que esta Estrategia pondrá el énfasis en la pequeña empresa. Quiere definirse a qué tipo llamaremos “empresa pequeña” a lo largo de esta estrategia: a las que cuentan con una plantilla menor de 25 personas trabajadoras. Tomamos esta medida ante la amplitud de las plantillas de las empresas que engloba el término PYME o microPYME

La **Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021 – 2026** se encuentra entre los Planes y Estrategias Sectoriales, presentes en el “Acuerdo por el que se aprueba la relación de planes estratégicos del Gobierno y su proceso de tramitación”. El Gobierno Vasco tomó este acuerdo el 15/12/2020.

La Estrategia se ha elaborado de acuerdo al procedimiento aprobado, siguiendo la secuencia de fases que se expone a continuación:





Previsión

La secuencia para la elaboración de la Estrategia se inicia en el momento en que se prevé la necesidad de renovar el instrumento para ordenar las actuaciones del Gobierno Vasco en el ámbito de la seguridad y salud laborales, una vez finalizada en 2020 la Estrategia vigente en este campo.

Durante 2019 se realizó la evaluación de la Estrategia 2015-2020, de acuerdo con el compromiso que en ella se asumía, como paso previo al diseño de un nuevo plan estratégico para los próximos 5 años. Una vez más, durante el 2020 y 2021, OSALAN asume la tarea encomendada por la Consejería de Trabajo y Empleo de liderar el diseño de un nuevo marco estratégico 2021-2026. En este marco se articulan las políticas y actuaciones públicas, así como las iniciativas privadas en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de promover la salud de las personas trabajadoras.

Preparación

La preparación requiere de un buen conocimiento de la situación de los principales ámbitos de la prevención de riesgos laborales en Euskadi.

1. El diagnóstico de la situación:

- Contexto productivo y mercado laboral
- Evolución de la población trabajadora
- Tendencias y cambios estructurales en el mercado de trabajo

- Análisis de la prevención de riesgos laborales en Euskadi
 - Cultura preventiva
 - Colaboración entre agentes
 - Prevención en centros de trabajo: actividad, riesgos, agentes
 - Análisis por sectores de actividad
 - Normativa
- Daños para la salud

El diagnóstico se ha efectuado analizando la información y los datos procedentes de las distintas fuentes sobre el mercado laboral y la prevención de riesgos laborales, como son siniestralidad laboral, servicios de prevención, personal delegado de prevención, actuaciones de la Inspección de Trabajo.

Ha sido elaborado por OSALAN y puesto a disposición de los distintos agentes para su participación.

2.- Evaluación de la estrategia 2015-2020

- Evolución de la situación de la prevención de riesgos laborales en la Comunidad Autónoma de Euskadi y cambios de escenario relevantes.
- Validez del marco conceptual y la visión establecidos en 2015.
- Principales líneas de trabajo y acciones desarrolladas.
- Avances hacia el logro de los objetivos y desviaciones respecto a lo esperado.
- Valoración de la gestión realizada y disfunciones detectadas.

- Modificaciones a introducir a nivel estratégico y/o ejecutivo.

En el marco de esta evaluación, se solicitó la opinión de los agentes de la prevención que, en su mayoría, consideraron la estrategia como un elemento útil para impulsar de manera ordenada las actuaciones en Prevención de Riesgos Laborales en la CAE.

Se han constatado mejoras en los objetivos propuestos: cultura, colaboración entre agentes, prevención en la empresa. La siniestralidad mantuvo una línea estable desde el 2013.

Por su parte, los elementos de mejora se concentran en las acciones para el seguimiento de la estrategia.

3.- Marco estratégico. La estrategia se alinea con el marco estratégico europeo y español. Además, pone en marcha las medidas necesarias para alcanzar los objetivos que sobre salud en el trabajo están en el programa de Gobierno para la XII Legislatura.

Se abrió así un período de reflexión para definir las líneas básicas de la nueva Estrategia, en la que se buscó la coordinación interinstitucional y la participación de los grupos de interés, tomando como puntos de partida los siguientes:

Elaboración

La elaboración de la Estrategia se realizó en varias etapas.

A.- Definición y redacción de los contenidos:

1.- Justificación y metodología de la estrategia

2.- Diagnóstico y posibles escenarios, alternativas para la actuación

3.- Definición del marco conceptual:

- Abordamos el marco conceptual con una visión de salud pública, en la que el bien a proteger es la salud integral de la persona, para comprender que el trabajo es un determinante de la salud y que es necesario abordar todos los ámbitos que puedan crear desigualdades en salud en el ámbito del trabajo.
- Diseño del escenario de futuro (Visión) y selección de parámetros sobre los que incidir.
- Definición de los cometidos y responsabilidades concretas (Misión) y de los valores y principios inspiradores.
- Delimitación del marco estratégico: áreas de actuación, ámbitos competenciales implicados y marco jurídico de referencia. Análisis de Planes o Programas acometidos o previstos en el entorno institucional próximo con impacto en la seguridad y salud laborales.

4.- Establecimiento de los ejes, objetivos y líneas prioritarias de actuación.

- Definición de tres ejes sobre los que actuar:
 - La sociedad: cultura, implicación, exigencia

- Las organizaciones: integración y calidad de la prevención de riesgos laborales
- Los poderes públicos: políticas y funciones de la administración; buen gobierno
- Objetivos: en cada eje se proponen objetivos estratégicos y de ellos surgen objetivos operativos
- Líneas prioritarias de acción: a los objetivos operativos les corresponden líneas de acción que buscan su cumplimiento
- Medidas y planes de acción: actuaciones concretas para cumplir las líneas prioritarias. Estas medidas tienen un logro, un plazo y una entidad responsable

B.- Participación de los agentes de la prevención

1.- Creación de grupos que han aceptado y asumido su participación

- Grupos internos: personal experto de OSALAN
- Grupo de los Departamentos del Gobierno: grupo donde se incorporan responsables de sus líneas prioritarias
- Grupo de agentes sociales: representantes empresariales y sindicales
- Grupo de servicios de prevención: personal especialista en la prevención de riesgos laborales

2.- Procedimiento para la participación

- Presentación y envío del primer borrador

- Recepción de las aportaciones, medidas o correcciones
- Puesta en común
- Documento de consenso

C.- Redacción de un documento para presentar

1.- Redacción del documento consensuado

2.- Corrección del documento por terceras personas

3.- Presentación para la aprobación

D.- Previsión de recursos

1.- Memoria económica

- Diseño de la previsión económica necesaria para el desarrollo de las acciones. Elaborado por los responsables, dentro del Gobierno, de las acciones.

E.- Evaluación de la estrategia

- Alcance y procedimiento para la evaluación
- Instrumentos previstos para la evaluación, definición de los indicadores
- Productos a obtener de la evaluación
- Mecanismos para el seguimiento del plan

Aprobación y difusión

La Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo se pone en conocimiento del Consejo de Gobierno, a propuesta de la Vicelehendakari y Consejera de Trabajo y Empleo.

Previamente, el borrador se somete a la revisión de la Dirección de Coordinación dependiente de Lehendakaritzza, de los Departamentos y Organismos autónomos implicados en el posterior desarrollo de las iniciativas y del Consejo de Relaciones Laborales, así como a la consideración de los agentes sociales participantes en el desarrollo de la misma y de algunas personas profesionales de la prevención de reconocida trayectoria.

Finalmente, la Estrategia se presenta al Parlamento Vasco y a la ciudadanía.

Desarrollo y evaluación

Procede a continuación ejecutar las acciones diseñadas en las condiciones previstas a lo largo del período de vigencia del Plan, haciendo un seguimiento y evaluación del avance y los resultados, de acuerdo con los mecanismos previstos para ello.

Se elaborarán Planes de Acción que recogerán las medidas de actuación que componen las líneas prioritarias. Estos planes de acción recogerán para el cumplimiento de las medidas:

- Logro: condición que indica el cumplimiento de la medida de actuación; puede tratarse de un producto o de un indicador numérico.

- Plazo: momento en el que se evaluará la consecución del logro
- Entidad responsable: departamento u organismo del Gobierno responsable de ejecutar la medida
- Entidades implicadas: organismos, asociaciones, representantes que tienen una participación en la ejecución de la acción.

Estas medidas se evaluarán al menos anualmente, al finalizar el Plan de Acción o en su momento intermedio.

El Plan de seguimiento de la Estrategia en el que incluye esta evaluación se describirá en un capítulo propio.

Dinámica de trabajo

Para la preparación y elaboración de la Estrategia se ha optado por una operativa que responde al compromiso asumido por el Gobierno Vasco de avanzar en una Administración más participativa, basada en el diálogo con la ciudadanía para abordar los problemas, escuchar y compartir las soluciones.

Así, se han constituido un total de cuatro grandes grupos de trabajo, los cuales han dado cabida a profesionales de las entidades referentes de prevención de riesgos laborales, al personal del Gobierno Vasco y de otras Administraciones Públicas, a los agentes sociales y a profesionales de las áreas técnica, sanitaria y directiva de Osalan.

Los grupos han reflexionado y debatido en sucesivas reuniones sobre los principales aspectos de la prevención de los riesgos laborales. En los encuen-

tros se ha analizado la información disponible, se han identificado los puntos fuertes y las debilidades, y se han aportado propuestas, a partir de las cuales se ha perfilado el nuevo marco estratégico, estableciendo la visión, misión, valores y principios de la Estrategia 2021-2026, así como los ejes de actuación, objetivos y líneas prioritarias de trabajo.

Este marco estratégico esbozado se ha sometido a la consideración de los agentes sociales, cuyas aportaciones han sido estudiadas y debatidas con ellos, para consensuar su incorporación al documento definitivo. De esta manera, se ha contado con una representación de todos los grupos de interés en el ámbito de la seguridad y salud laborales.

El liderazgo del proceso de elaboración de la Estrategia lo ha asumido Osalan, que ha facilitado las herramientas metodológicas, documentación y logística pertinentes para cada fase del trabajo, asumiendo la dirección y la secretaría técnica del mismo, en cumplimiento del mandato de la Consejería de Trabajo y Empleo.

Las y los participantes en los grupos de trabajo configurados se detallan al final de este documento, junto con las empresas, organizaciones e Instituciones a las que pertenecen, con la intención de agradecer públicamente su implicación, dedicación y esfuerzo para el diseño de esta Estrategia.



2.

SITUACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORALES EN LA CAE

2.1. Diagnóstico de situación de los principales ámbitos de la prevención de riesgos laborales en la CAE

2.1.1. CONTEXTO PRODUCTIVO Y DEL MERCADO LABORAL EN LA CAE, NUEVOS RETOS

Antes de analizar la situación de la salud y seguridad en el trabajo en la CAE, es útil conocer la situación del tejido productivo y empresarial. Esto es aún más relevante en la medida en que muchas de las diferencias que surgen en el diagnóstico vienen determinadas por el sector de actividad de las empresas, o por el tamaño de estas.

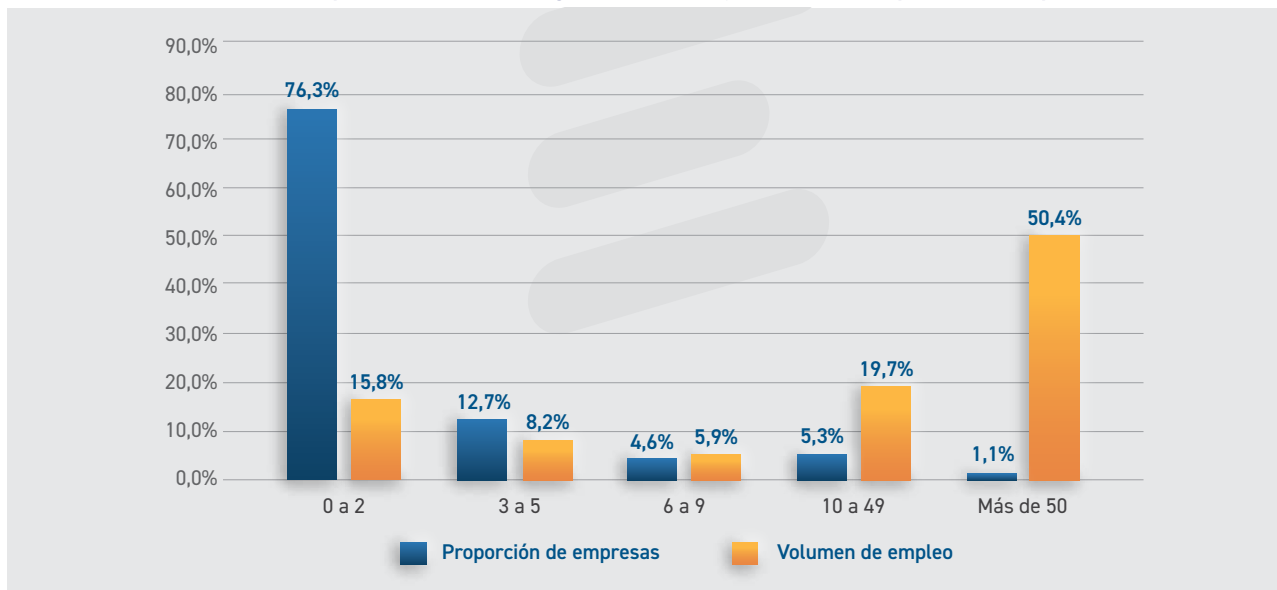
A finales de 2019 en la CAE había 153.267 empresas, de las que más de tres cuartas partes (76,3%) contaban con 2 o menos personas trabajadoras. Si, además, se contabilizan las empresas que tienen entre 3 y 9 personas trabajadoras, que suponen un 17,3% del total, el dato de micropymes (menores de 10 personas empleadas) suponen más del 93% del tejido productivo de la CAE. Las empresas entre 10 y 49 personas trabajadoras suponen el 5,3% de las empresas y, por encima de esa cifra, es decir, con más de 50 personas, solo se sitúan el 1,1% de las empresas.

Esta caracterización de la demografía empresarial se repite en casi todos los sectores de actividad. Destacan como un sector especialmente atomizado la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, donde más del 98% de las empresas tienen menos de 10 personas trabajando, pero también la construcción, donde esta cifra se acerca al 96%. En el lado contrario, se situaría el sector industrial, especialmente la industria extractiva, donde esta cifra se sitúa en torno al 75%, y donde obtienen mayor peso las empresas de 3 a 9 personas trabajadoras. También se encuentran en ese margen ciertas actividades del sector servicios, como comercio al por menor y hostelería.

En cualquier caso, y con independencia de las diferencias que puede haber entre algunos sectores, estos datos muestran que la base del tejido productivo y empresarial en la CAE está sustentada por pequeñas empresas, siendo especialmente relevante el peso de las empresas con 2 o menos personas trabajando. En términos de volumen de empleo, un 50% de las personas empleadas provienen de las empresas de mayor tamaño, más de 50 personas

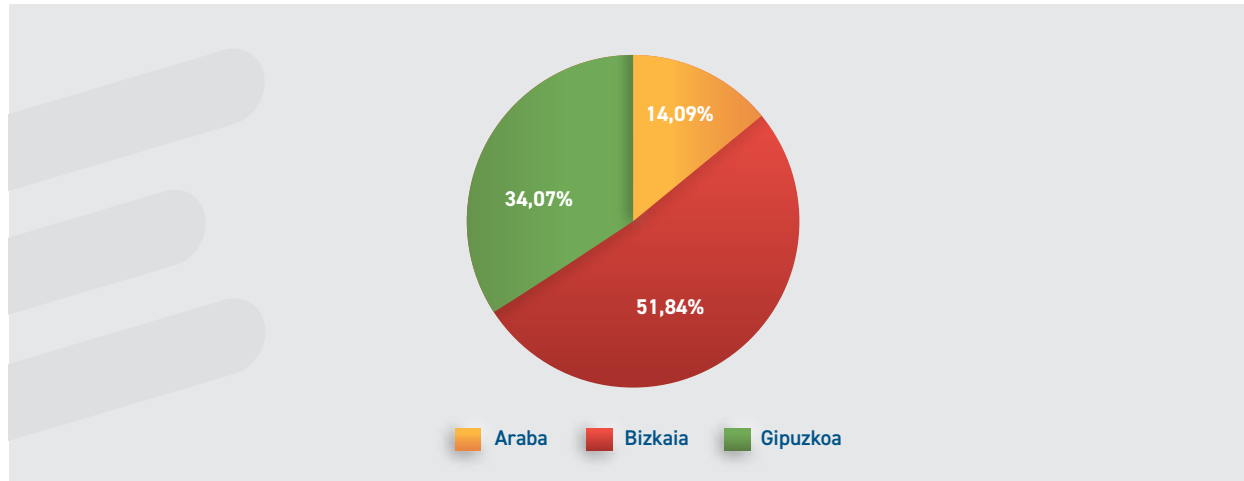
trabajadoras, mientras que alrededor de un 16% pertenecen a empresas que tienen entre 0 y 2 personas empleadas, que representan un 76% de las empresas en la CAE.

Gráfico 1. Distribución de empresas en la CAE según su tamaño y el número de personas empleadas.



Fuente: Eustat. Directorio de actividades económicas y demografía empresarial.

Si se analizan los datos atendiendo a la sede social de las empresas, los datos muestran como casi el 52% de las empresas de la CAE se concentran en Bizkaia (79.454 empresas), mientras que un 34% están situadas en Gipuzkoa (52.217 empresas), y el resto en Araba, que representa un 14% del total (21.596 empresas).

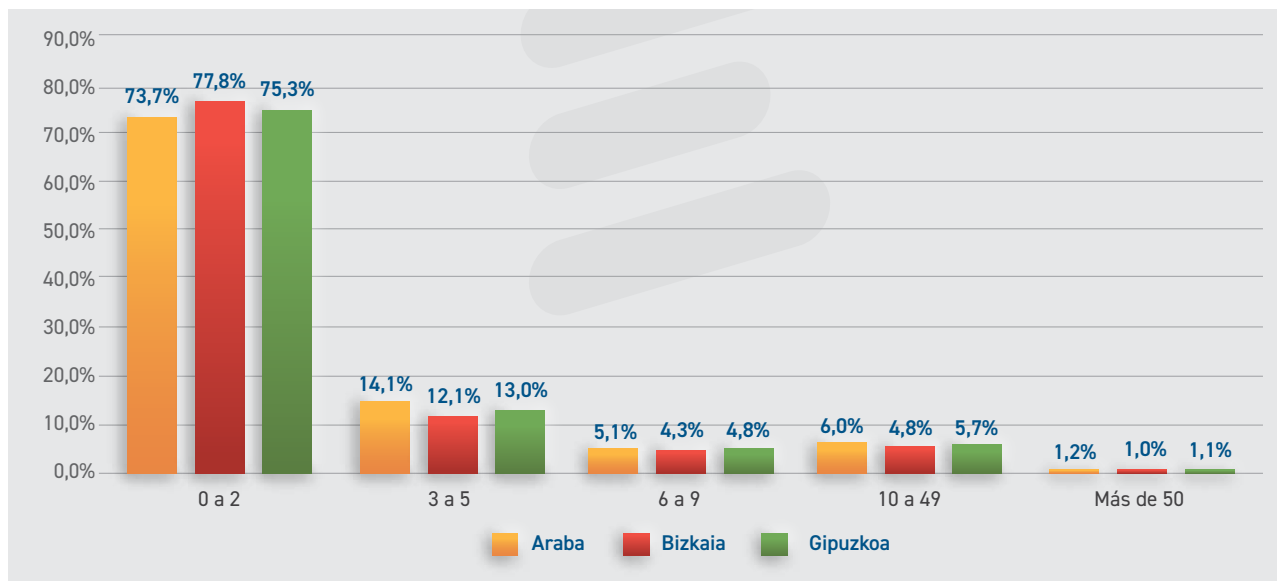
Gráfico 2. Distribución de empresas en la CAE según sede social.

Fuente: Eustat. Directorio de actividades económicas y demografía empresarial.

Teniendo en cuenta como se distribuyen las empresas en la CAE, los datos muestran que el tamaño de las mismas mantiene una tendencia similar entre los diferentes territorios históricos, destacando que Araba, que cuenta con el menor número de empresas, es el territorio histórico que cuenta con porcentajes más elevados de empresas a partir de 6 personas trabajadoras.

En cambio, los datos de Bizkaia y Gipuzkoa son bastante similares, aunque se observa que Bizkaia, que concentra más de la mitad de las empresas de la CAE, es a su vez la que cuenta con empresas más pequeñas, especialmente empresas de 0 a 2 personas trabajando.

Gráfico 3. Distribución de empresas en la CAE según sede social y número de personas empleadas.



Fuente: Eustat. Proyecciones demográficas. 2031

Atendiendo al número de empresas según los subsectores, se puede comprobar como el "comercio al por mayor y al por menor", "reparación de vehículos de motor y motocicletas", "actividades profesionales, científicas y técnicas" y "construcción" absorben casi el 50% de las empresas en la CAE. En Araba, el sector de la "agricultura, ganadería, silvicultura y pesca" representa más del 11% de las empresas,

cuando en la CAE estas empresas representan un 4%. Bizkaia por su parte, se encuentra en la media de la situación de la CAE, aunque se aprecia una mayor representatividad en "construcción", "hostelería" o "informática". Por su parte, Gipuzkoa cuenta con una mayor representatividad en la "Industria manufacturera" y en la "Educación".

Tabla 1. Distribución de empresas según territorio histórico y subsectores de actividad.

	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	CAE
Total empresas	21.596	79.454	52.217	153.267
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	11,29%	2,42%	3,90%	4,18%
B. Industrias extractivas	0,03%	0,02%	0,02%	0,02%
C. Industria manufacturera	7,93%	5,49%	7,81%	6,63%
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0,13%	0,06%	0,07%	0,07%
E. Suministro de agua; actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	0,24%	0,13%	0,16%	0,15%
F. Construcción	11,00%	13,43%	13,09%	12,97%
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	18,38%	20,92%	20,69%	20,49%
H. Transporte y almacenamiento	6,00%	7,07%	6,03%	6,56%
I. Hostelería	8,27%	8,34%	7,92%	8,19%
J. Información y comunicaciones	1,74%	2,19%	1,91%	2,03%
K. Actividades financieras y de seguros	1,61%	1,89%	1,74%	1,80%
L. Actividades inmobiliarias	1,13%	2,20%	1,87%	1,94%
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	12,43%	14,53%	13,94%	14,03%
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	3,70%	3,14%	3,18%	3,24%
O. Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	0,50%	0,23%	0,25%	0,27%
P. Educación	2,80%	3,32%	3,52%	3,31%
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	4,98%	6,46%	5,53%	5,93%
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	2,40%	2,24%	2,47%	2,34%
S. Otros servicios	5,45%	5,90%	5,88%	5,83%

Fuente: Eustat. Directorio de actividades económicas y demografía empresarial.

Por otro lado, los datos de afiliación a la Seguridad Social muestran la siguiente realidad en Euskadi: de las 980.000 personas dadas de alta a finales de 2019, los hombres representaban el 52% mientras que las mujeres suponían el 48%. En este sentido, casi el 80% de los contratos se producían en el régimen general, siendo este tipo de régimen algo más representativo entre las mujeres (80%) que entre los hombres (78%).

Aunque sobre el total su representación es baja, los hombres tienen una mayor presencia en el sistema especial agrario, pero también en el régimen

del mar. En cambio, las mujeres tienen una mayor representatividad en el sistema especial de empleadas del hogar, suponiendo casi un 6% de las mujeres afiliadas, cuando entre los hombres estos no representan ni un 0,3%. Esto muestra que se trata de un sector fuertemente feminizado como se analizará a continuación, y uno de los sectores que debe ser atendido por la nueva estrategia.

Por último, los datos de personas autónomas también muestran que la proporción de personas en este régimen de afiliación es superior entre hombres (20%) que entre mujeres (13%).

Tabla 2. Datos de Afiliación a la Seguridad Social según regímenes y sexo.

	Varones	Mujeres	Total
Régimen general (Sin incluir S.E Agrario S.E.E.Hogar)	77,98%	80,25%	79,06%
Régimen general - Sistema Especial Agrario	0,38%	0,05%	0,22%
Régimen general - Sistema Especial Empleados Hogar	0,22%	5,87%	2,92%
Régimen E. de Autónomos No S.E.T.A	20,31%	13,40%	17,01%
Régimen E. de Autónomos S.E.T.A	0,50%	0,35%	0,43%
Régimen E. del mar ajena	0,57%	0,06%	0,33%
Régimen E. del mar propia	0,05%	0,02%	0,03%
Total del sistema	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Afiliaciones a la Seguridad Social.

El 1 de enero de 2019 entró en vigor la afiliación obligatoria a la cobertura de accidentes y enfermedades profesionales para el régimen de personal autónomo y de la mar por cuenta propia, de manera que a partir de esta fecha se empiezan a contabilizar los datos de este colectivo, que se sitúa en esta estrategia entre los colectivos prioritarios de atención.

2.1.2. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA

En este apartado se realiza una presentación de la evolución de la población trabajadora en la CAE hasta 2020.

Los efectos sociales y económicos derivados de la crisis sanitaria generada por el impacto de la COVID 19 todavía no son plenamente visibles en las estadísticas y los datos, pero no cabe duda de que la paralización de gran parte de la actividad económica durante casi dos meses en toda España y en muchos otros países de Europa y del mundo tendrá consecuencias muy notorias sobre el mercado de trabajo.

a) Proyecciones de la población y de los fenómenos demográficos de la C.A de Euskadi 2019-2031

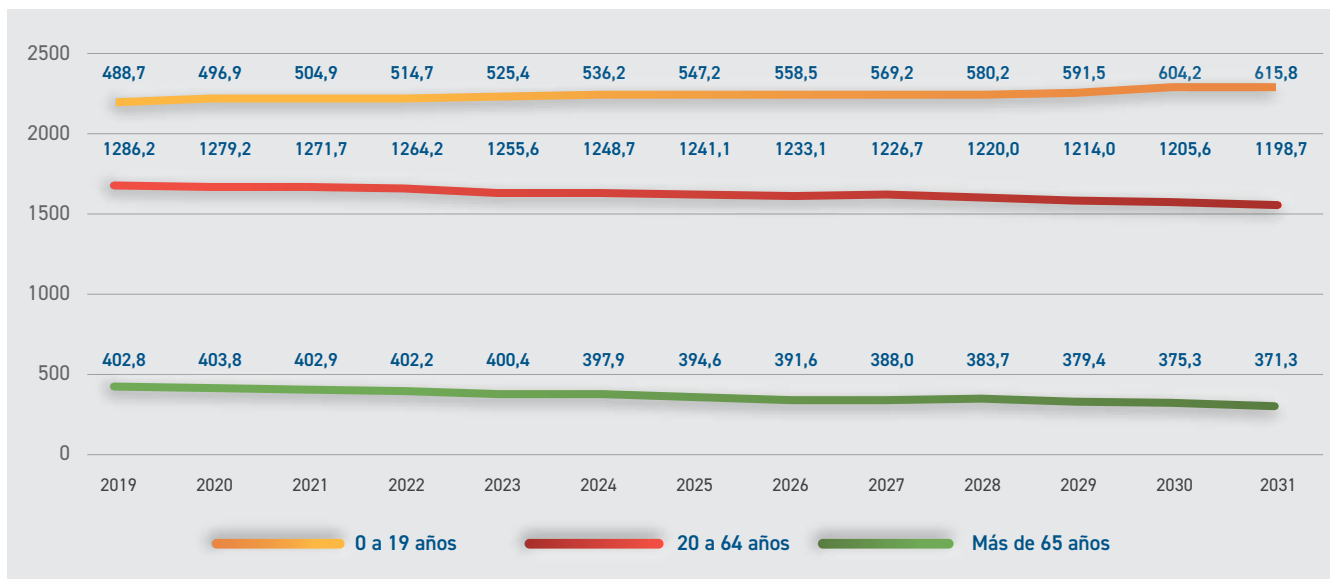
Los datos relativos a la proyección de la población ponen de manifiesto que las principales **dinámicas sociodemográficas** a las que se vienen enfrentando los países de la Unión Europea desde finales del siglo XX e inicio del XXI están también presentes en la CAE. Estas dinámicas están caracterizadas por un **envejecimiento** de la población, el **descenso de la**

natalidad, la **incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral** y, en cierta medida, a sectores que estaban tradicionalmente masculinizados, y los cambios vinculados a un mundo cada vez más **globalizado**, que incluye nuevas dinámicas de migración, menor estabilidad en el empleo y nuevas relaciones laborales, entre otras. Todo ello tiene como consecuencia una población activa cada vez más diversa, además de un mercado laboral cada vez más cambiante.

En esta situación, la CAE cuenta con un saldo negativo del crecimiento demográfico natural (mortalidad vs. natalidad) y un saldo migratorio positivo (inmigraciones vs. emigraciones), que tiene como consecuencia un **bajo crecimiento de la población**, que seguirá ralentizándose en los próximos años debido al envejecimiento de la misma. Entre 2019 y 2031, según las previsiones del Eustat, la población en la CAE sólo habrá crecido un 0,37%.

Analizando la pirámide demográfica, entre 2019 y 2031 habrá un descenso de un 8% de las personas menores de 19 años y de un 29% de las personas entre 35 a 49 años. Por el contrario, la población entre 50 y 64 años se incrementará un 6%, entre 65 y 79 años un 25%, y entre el grupo de **más de 80 años** se producirá un **aumento de un 29%**, lo cual muestra el progresivo envejecimiento de la sociedad vasca, tal y como se ha comentado anteriormente.

Gráfico 4. Proyección de población en la CAE (2019 – 2031).



Fuente: Eustat. Proyecciones demográficas. 2031

Analizando los datos de proyección de población por sexo, no se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres; si bien entre las personas mayores de 65 años se prevé una mayor presencia de mujeres que de hombres, debido a su mayor esperanza de vida en ese tramo de edad.

b) Población activa

Los datos relativos a la población potencialmente activa, entre 20 y 64 años¹, para el periodo 2019-2031, muestran que, a diferencia de los datos globales de población –entre la que se produciría un

crecimiento del 0,37%-, en este caso se reduce en aproximadamente un 7%.

El dato más significativo es que para 2031, más del 42% de la población activa tendrá más de 50 años, lo cual supone un aumento de 5 puntos porcentuales respecto a 2019. El grupo más joven, de 20 a 34 años, también tiene un aumento de 5 puntos porcentuales respecto a 2019, lo cual supone unas 30.000 personas. Por el contrario, el grupo central, de 35 a 49 años, sufre un descenso de 10 puntos porcentuales respecto a 2019.

¹ En España se considera población potencialmente activa a las personas entre 16 y 64 años. No obstante, los grupos de edad considerados por Eustat abarcan el grupo de edad de 20 a 64 años. De la misma manera, algunos datos de ocupación se calculan con la población activa de 20 a 64 años.

Tabla 3. Datos de Afiliación a la Seguridad Social según regímenes y sexo.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
20-34	302,9	299,5	297,5	297,0	297,9	300,5	303,8	307,3	312,0	316,2	321,8	326,6	332,1
35-49	504,1	495,0	484,9	473,4	460,3	447,6	433,5	418,8	403,6	390,2	377,7	366,5	357,2
50-64	479,2	484,7	489,3	493,8	497,4	500,6	503,8	507,0	511,1	513,6	514,5	512,5	509,4

Fuente: Eustat. Proyecciones demográficas. 2031

c) Población ocupada

Los datos relativos a la población ocupada en la CAE muestran cómo la mayor parte de las personas trabajadoras pertenecen al sector servicios (72,2%), seguido de la industria (21,4%), mientras que la construcción (5,4%) y el sector primario (1,04%) emplean a un porcentaje muy bajo de la población ocupada. En todos los sectores es mayoritaria la presencia de hombres, a excepción del sector servicios donde predominan las mujeres.

Atendiendo a los datos relativos a la tasa de ocupación femenina se aprecian diferentes tendencias, ya

que durante la crisis económica su tasa de actividad se mantuvo estable o incluso descendió, como sucedió en el caso de España, mientras que a partir de 2012/2013 se aprecia un aumento progresivo.

Los datos de 2019 muestran que la tasa de ocupación femenina en la CAE se sitúa por encima de la tasa española (6 puntos porcentuales) y en línea, e incluso por encima, de la tasa de la UE. En ese sentido, la tasa en Euskadi pasó del 61 en 2009 al 68,5 en 2019, mientras que en España la tasa fue del 57 en 2009 y se situó en el 62 en 2019.

Tabla 4. Tasa de ocupación femenina (20 a 64 años) de 2013 a 2019.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
EU 28	62,7	62,2	62,1	62,2	62,4	62,6	63,5	64,3	65,3	66,5	67,4	68,2
España	58,9	56,8	56,3	56,1	54,6	53,8	54,8	56,4	58,1	59,6	61,0	62,1
C.A. de Euskadi	61,9	61,1	61,4	62,2	61,8	61,8	62,6	63,9	65,4	66,1	67,4	68,5
Álava	61,2	61,0	62,3	62,0	61,4	59,8	61,1	62,6	63,6	65,9	68,7	67,4
Bizkaia	60,3	59,2	59,8	59,9	59,5	59,8	60,8	62,8	65,3	64,7	65,9	67,3
Gipuzkoa	64,9	64,4	63,7	66,4	66,0	66,1	66,4	66,5	66,4	68,6	69,1	70,8

Fuente: EUROSTAT (10-07-2019) y EUSTAT (Población en Relación con la Actividad - PRA)

Comparando los datos de 2019 con la tasa de ocupación masculina, se aprecia que en la UE se sitúa en 79,6, 11,5 puntos por encima de la de mujeres, mientras que en España es de 74,12 puntos por encima de la de mujeres. En el caso de la CAE, la tasa se sitúa en 76,7, 8 puntos porcentuales por encima, lo que la sitúa con menos diferencias entre hombres y mujeres que a nivel europeo y español.

Dentro de cada territorio histórico se aprecian algunas diferencias, ya que mientras en Álava la diferencia es de 10,5 puntos (78 en hombres), en Bizkaia es de 7,5 puntos (74,8 en hombres), y en Gipuzkoa es de 8,5 puntos. (79,2)

Los datos que se analizan en este apartado ponen de manifiesto que las condiciones laborales para hombres y mujeres en la CAE son diferentes y, por tanto, señalan la segregación existente en el mercado laboral.

El análisis por ramas de actividad muestra como el sector primario, pero sobre todo el sector industrial y de la construcción son sectores fuertemente masculinizados. En el caso del sector servicios, las mujeres representan el 57% del total, lo cual está en relación con los ámbitos más feminizados de las actividades domésticas, sociales o de la administración pública.

Si se analizan los datos en función del sexo, se puede ver cómo tanto en mujeres como en hombres, la ocupación principal se concentra en el sector servicios, pero mientras que, en el caso de las primeras, éste absorbe el 88% de la ocupación, seguido del sector industrial con un 10%, en el caso de los hombres, en el sector servicios se concentran un 57,6%, seguido del sector industrial con casi un 32%.

Tabla 5. Población de 16 y más años ocupada por sector y sexo en la CAE 2019.

	Ambos sexos	Mujeres			Hombres		
		Absoluto	% Mujeres	% total	Absoluto	% Hombres	% total
Total	946,2	447,7	47,3%	100%	498,6	52,7%	100%
Primario	9,8	1,8	18,4%	0,4%	8	81,6%	1,6%
Industria	202,3	44,6	22,0%	10,0%	157,7	78,0%	31,6%
Construcción	51,3	5,8	11,3%	1,3%	45,5	88,7%	9,1%
Servicios	682,8	395,4	57,9%	88,3%	287,4	42,1%	57,6%

Fuente: Eustat. Encuesta de la Población en relación con la actividad.

d) Condiciones de trabajo en la CAE

Si se atiende al tipo de contrato, según los datos del EUSTAT, en el año 2020 el 70,3% de la población activa que trabaja por cuenta ajena dispone de un contrato indefinido (el 69,3 % en lo que va de año, porcentaje que asciende hasta el 75,1% en el caso de los hombres pero que baja al 65,4% en el caso de las mujeres. No obstante, del total de contratos que se firmaron en el 2020 el 91,5% son de carácter temporal (y el 91% entre enero y octubre del año 2021). Estos datos muestran una tendencia a la temporalidad en las empresas que, aunque ha mejorado, afecta más a las mujeres que a los hombres.

De la misma forma, y aunque existan dificultades evidentes para la cuantificación de la economía sumergida, el EUSTAT en sus "Infografía para la igualdad. Trabajo" recoge que, en 2019, el 73,17% de las personas que no disponen de un contrato de trabajo, es decir, se encuentran al margen de la protección del contrato de trabajo, son mujeres²)

Si se atiende al tipo de jornada de trabajo, los datos muestran que el 73% de los contratos a tiempo parcial corresponden a mujeres, mientras que solo un 27% corresponden a hombres. De nuevo, y a pesar de que ha mejorado respecto a 2012, cuando este dato se situaba por encima del 82%, los datos siguen mostrando un menor número de contratos a tiempo parcial entre los hombres que entre las mujeres.

En cuanto a la situación de seguridad y salud laborales de las mujeres y los hombres en el Estado español y en la CAE, a partir de los datos recopilados durante 2015 en la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo y durante 2016 en la Encuesta

de Condiciones de Trabajo del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, se constatan diferencias respecto a las condiciones de empleo y tipo de trabajo entre sexos.

- La proporción de mujeres ocupadas en España y en la CAE ha crecido, pero se mantiene una clara segregación de género tanto ocupacional como jerárquica. El porcentaje de hombres que supervisa a otro trabajador a nivel estatal es de 22%, mientras que para las mujeres es de 14%. De la misma manera, sólo el 16% de los hombres asalariados cuentan con una mujer como supervisora, mientras que el 49% de las mujeres tienen a un hombre como jefe.
- La distribución de ingresos también evidencia una segregación por sexo: en España, tres de cada cuatro mujeres frente a dos de cada cuatro hombres declararon tener ingresos bajos. En la CAE, la brecha en la remuneración mensual entre hombres y mujeres, en 2016, era de un 21,6%, un dato inferior al del año 2013 - 24,5% -, pero que continúa siendo superior al mínimo registrado en el año 2009 -19,6%-.
- Independientemente del tipo de contrato laboral, los hombres dedican alrededor de 14 horas a la semana al trabajo no remunerado, mientras que las mujeres con contrato a jornada completa dedican 25 horas a la semana a tareas domésticas, y las que tienen un contrato a tiempo parcial una media de 30 horas semanales.
- La media de horas trabajadas por los hombres es mayor que la de las mujeres tanto en el Estado como en la CAE. En 2016, la media de horas

² (<https://www.eustat.eus/igualdad/2020/trabajo.html>)

trabajadas a la semana en la CAE era de 38,5 en el caso de los hombres y de 32,9 en el de las mujeres, una diferencia que, no obstante, se ha ido reduciendo desde 2009. En España, los hombres trabajan en mayor medida por la noche y los sábados, siendo más propensos a desarrollar jornadas laborales "muy largas". Sin embargo, durante el año 2016, entre la población de la CAE con una edad inferior a los 30 años, la proporción de mujeres que trabaja alguna vez en sábado o domingo es superior a la de los hombres – 53,7% frente a 44,7%. No obstante, el número de horas trabajadas entre las mujeres aumenta cuando se tiene en cuenta el trabajo no remunerado, especialmente vinculado al trabajo doméstico, donde según datos de Emakunde de 2016, ellas dedican una media de 3,5 horas diarias más a estas actividades que los hombres.

- Son más los hombres que las mujeres los que señalan que su horario de trabajo no se adecúa a su vida familiar y compromisos sociales. En la CAE se produce un aumento de los problemas de conciliación entre 2013 y 2016, especialmente entre las personas menores de 30 años, tanto en el caso de los hombres – los que declaran que su capacidad de conciliación es mala ascienden del 11,9% al 20,8% - como en el de las mujeres – del 14,4% al 21,7%.

En cuanto a la exposición a riesgos, también se observan diferencias entre los hombres y las mujeres:

- La exposición a factores de riesgos físicos y ambientales es más habitual entre los hombres. Estos presentan frecuencias significativamente más altas que las mujeres en cuanto a los riesgos relacionados con altas o bajas temperaturas, ruido,

manipulación de productos o sustancias químicas, vibraciones, respiración de humo, gases, polvo, vapores y humo del tabaco de otras personas. La única excepción en la que las mujeres presentan mayor riesgo es en la manipulación de materiales infecciosos.

- La percepción del riesgo por sexo continúa siendo mayor entre los hombres (40%) que entre las mujeres (30%), pero ha disminuido en ambos casos, comparado con la encuesta de 2011.
- Los hombres manejan cargas pesadas en mayor proporción que las mujeres, pero estas levantan o mueven personas en mayor medida que los hombres (17% y 5% respectivamente), debido a su mayor presencia en actividades propias de la salud y el cuidado de personas.
- En cuanto a la exposición a factores de riesgo psicosocial, las mujeres perciben una mayor falta de autonomía, se sienten más "exhaustas" cuando acaba la jornada laboral, y tienen un mayor riesgo de discriminación por sexo. En la CAE destaca el incremento de la percepción de situaciones de discriminación en tareas y/o promoción entre la población masculina menor de 30 años, donde un 26,5% de hombres señala problemas en este sentido.
- En relación con las actividades preventivas, la falta de información es especialmente frecuente entre las mujeres (un 14% de falta de información frente a un 8% en los hombres).

e) Corresponsabilidad, conciliación, doble jornada

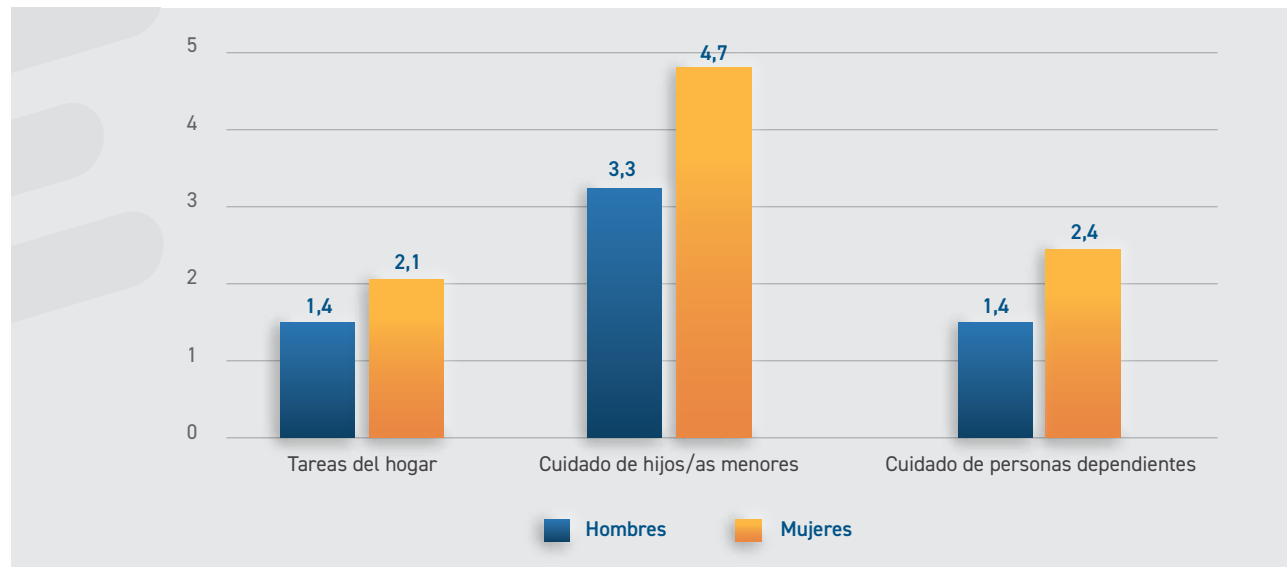
En línea con la información mostrada anteriormente, en cuanto al tipo de contrato y el tipo de jornada, hay estudios que muestran que las tareas de cuidado del hogar y de la familia, es decir, las actividades no remuneradas y no contabilizadas entre las actividades productivas siguen siendo asumidas de manera mayoritaria por las mujeres. En esa línea, se señala una tendencia hacia una mayor corresponsabilidad, pero sin haber alcanzado aún una igualdad real.

De hecho, y aunque se han puesto en marcha en las empresas numerosas medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral y familiar, éstas

no han ido acompañadas de una corresponsabilidad real, puesto que estas medidas de conciliación son principalmente asumidas por mujeres, que son las que acaban reduciendo sus jornadas, recurren a excedencias o trabajan a tiempo parcial.

Eustat realiza encuestas de forma sistemática que muestran cómo las actividades no remuneradas y no contabilizadas entre las actividades productivas siguen manteniendo una distribución desigual entre sexos. Las mujeres siguen dedicando más horas de media a las tareas del hogar, al cuidado de hijos e hijas menores y al cuidado de personas dependientes. En concreto y cómo podemos observar en el gráfico a continuación, las mujeres dedican de media más de 3 horas al día que los hombres a actividades de trabajo doméstico.

Gráfico 5. Media de horas diarias dedicadas a actividades del trabajo doméstico de la población ocupada de la C.A. Euskadi en 2018.



Fuente: Eustat.

f) Personas trabajadoras en función de su edad

Desde hace ya varias décadas, se observa en Europa una tendencia a largo plazo relacionada con el envejecimiento de su población, algo que se explica fundamentalmente por una combinación entre el incremento de la esperanza de vida y el descenso continuado de las tasas de natalidad. Este fenómeno demográfico tiene y tendrá importantes efectos sobre la economía y el mercado de trabajo.

En la UE-27, entre 2008 y 2018, la tasa de personas mayores de 65 años en relación con la población en edad de trabajar pasó de un 25,5% a un 30,5%; una tasa que, según las proyecciones de Eurostat, continuará aumentando en los próximos años. No solo envejece la población en términos globales, sino que la población activa también lo hace, siendo el sector de personas con edades comprendidas entre los 55 y los 64 años el único segmento que no solo no muestra una tendencia a la baja, sino que se incrementará con relación al resto.

En España, este proceso es aún más acusado. Las proyecciones del INE para 2033 dibujan una estructura de población donde el grupo de edad más numeroso sería el de las personas que tienen entre 55 y 59 años, mientras que el 37,6% de la población superaría los 64 años. Esto, sumado al descenso de la natalidad, que implicaría una caída de hasta un 13,1% de población menor de 14 años respecto a 2018, obligará a replantear muchos aspectos relacionados con el mercado de trabajo y, también, con la prevención de riesgos laborales.

En la CAE, a grandes rasgos, se repiten las mismas tendencias. El efecto de la inmigración no es sufi-

ciente para que las proyecciones demográficas de Eustat indiquen que, en 2031, el grupo de edad compuesto por personas entre 35 y 49 años se reducirá en un 29% respecto a 2019; aumentará, en cambio, el sector de mayor edad de la población activa (50 – 64 años) en un 6%.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, una de los principales objetivos de los países europeos es el de mejorar la prevención de los riesgos laborales, favoreciendo de esta manera que las y los trabajadores de más edad se mantengan sanos, activos y productivos. Es decir, es fundamental desarrollar actuaciones que permitan que el envejecimiento se desarrolle de una manera activa y saludable, siendo esta una de las vertientes para el mantenimiento socioeconómico de las sociedades europeas.

Desde el punto de vista empresarial, el mantenimiento de las personas de mayor edad en las empresas es en muchas ocasiones fundamental en la medida que suponen un activo relevante para las mismas, y cuentan con un importante “know-how” que es imprescindible para el desarrollo y mantenimiento en el futuro de la misma.

g) Personas trabajadoras con discapacidad

Las personas con discapacidad (término usado según la ley) constituyen una minoría en el mercado laboral mundial y también en el de la CAE. En este sentido, estas personas suponen una importante fuente de talento humano, pero que como colectivo pueden verse excluidos de la vida social y laboral.

La participación de las personas con discapacidad en la vida social y laboral es una cuestión de dere-

chos que viene recogida en multitud de normas y convenciones internacionales, como en los Convenios de la OIT o la Convención de Naciones Unidas, donde se señalan los derechos de las personas con discapacidad, y se expone su derecho a trabajar en igualdad de condiciones que las demás personas.

En España, según el Real Decreto Legislativo 1/2013, tienen consideración de personas con discapacidad, aquellas a las que se haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%. Según esta definición, en el año 2018, las personas con diversidad funcional suponían el 6,3% de la población en edad de trabajar, de las cuales un 34,5% tenía o buscaba

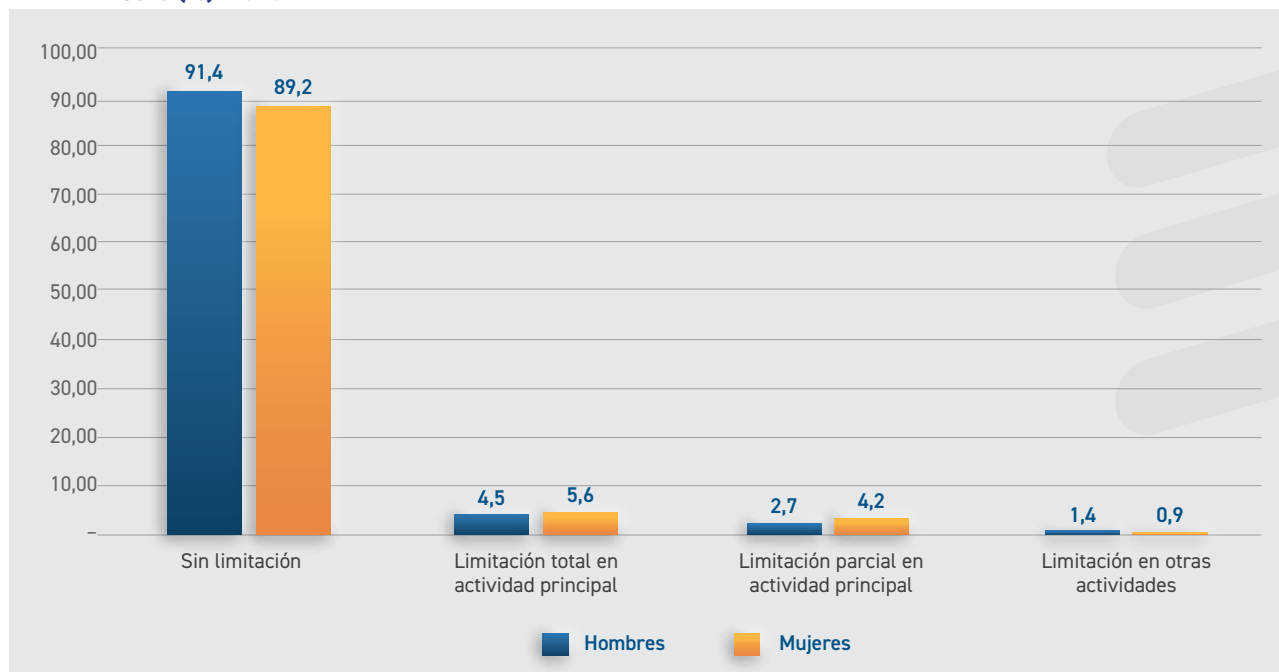
un empleo, lo que en términos absolutos se traduce en 654.600 personas. Desagregando estos datos por sexo, se encuentran importantes diferencias: la tasa de actividad masculina es 16,8 puntos porcentuales superior a la femenina.

En la CAE, estos indicadores se sitúan en la media estatal: las personas con discapacidad representan un 6,2% de la población en edad de trabajar y la tasa de actividad de este colectivo es del 34,9%.

Realizando el análisis según la población ocupada, el 10% de la población de la CAE sufre algún tipo de discapacidad, de las que el 14,5% de estas limitaciones han sido causadas por un accidente o enfermedad derivada del trabajo.



Gráfico 6. Distribución de la población de la C.A. de Euskadi por el grado de limitación crónica de la actividad según sexo (%). 2018.



Fuente: Eustat.

Como ya se comentaba en la estrategia anterior, es imprescindible trabajar en la reincorporación al empleo de personas con salud mermada debido a accidentes, enfermedades de origen laboral, o bien, a otras enfermedades crónicas que pueden estar o no vinculadas a la edad. En este sentido, la prevención terciaria cobra una especial importancia, ya que se visualiza como algo esencial para la rehabilitación, recualificación y reintegración de estas personas. Se trata de personas que abandonan de manera permanente el mercado de trabajo como consecuencia de los problemas de salud,

y muy pocas con una capacidad reducida del trabajo consiguen mantener el empleo.

h) Personas trabajadoras migrantes

Como se ha venido comentando, y ante una tasa de crecimiento demográfico natural negativo, el saldo migratorio positivo se convierte en una de las variables principales para el crecimiento de la población en la CAE y, por tanto, también de la población activa.

En este sentido, y aunque con diferentes tendencias como consecuencia de las dinámicas económicas, tanto en la CAE como en el conjunto de España, la tendencia en las últimas décadas ha sido la de recibir

población extranjera, atraída principalmente por cuestiones laborales, tratándose de una mano de obra en la mayoría de las ocasiones relativamente joven.

Como consecuencia de la crisis económica, la población extranjera descendió en España hasta 2017, aumentando de nuevo en 2018 y 2019. En el caso de la CAE, la evolución fue similar, pero el crecimiento se recuperó en 2016 y a un ritmo superior que en el conjunto de España. El número de personas extranjeras reportadas por el INE en la CAE es inferior al proporcionado por Ikuspegi.

Tabla 6. Tasa de ocupación femenina (20 a 64 años) de 2013 a 2019.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
España	5.546.238	-9,43%	-5,85%	-2,35%	-0,99%	3,54%	6,38%
CAE	148.877	-5,08%	-2,48%	1,17%	2,59%	5,93%	8,11%

Fuente: INE

Los datos por territorio histórico muestran cómo desde 2013, pero sobre todo desde 2016, el crecimiento de la población migrante ha sido constante y estable en todos los territorios.

Tabla 7. Evolución de la población de origen extranjero por territorio histórico. 2013-2019.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Álava	33.615	33.451	34.037	33.894	35.580	37.381	39.965	42.617
Bizkaia	92.078	89.206	89.253	91.685	95.548	100.640	108.554	119.331
Gipuzkoa	57.590	59.060	60.907	63.017	65.461	68.509	73.473	79.245
CAE	183.283	181.717	184.197	188.596	196.589	206.530	221.992	241.193

Fuente: INE. Elaboración: Ikuspegi



Tabla 8. Distribución por sexo de la población de origen extranjero por territorio histórico en 2019.

	Total	Mujeres		Hombres	
Álava	42.617	21.752	51,0%	20.865	49,0%
Bizkaia	119.331	63.362	53,1%	55.969	46,9%
Gipuzkoa	79.245	41.521	52,4%	37.724	47,6%
CAE	241.193	126.635	52,5%	114.558	47,5%

Fuente: INE. Elaboración: Ikuspegi

En un escenario como el actual, acoger a la población migrante primero, e integrarla después, es fundamental para el desarrollo de diferentes sectores productivos de la CAE. En este sentido, el Gobierno Vasco ha desarrollado y marcado diferentes líneas de actuación que buscan la **integración** de estas personas, atendiendo para ello a diferentes dimensiones, que incluyen la educativa y la del empleo.

En 2019, en la CAE, se siguen observando importantes diferencias en las estadísticas laborales entre la población nativa e inmigrante y, dentro de esta última, en función del país de origen y la nacionalidad - además del sexo - también tienen efectos desiguales sobre el acceso al mercado de trabajo.

En términos absolutos, la población migrante que proviene de países de la UE representa un 16,2% del total, siendo algo más de 39.000 personas. En cambio, la mayor parte de la población proviene de

países de Latinoamericanos, representando un 51% del total, y con una mayor representación de población femenina. La población procedente de países africanos representa un 21% del total, y tiende a ser la más masculinizada.

Dentro de la población migrante, entre las mujeres, destaca como ocupación principal el empleo doméstico y de cuidados, que en 2014 según datos de Ikuspegi empleaba al 50% de las mujeres extranjeras que trabajaban en la CAE, especialmente mujeres procedentes de Latinoamérica. No obstante, estos datos deben ser únicamente una referencia ya que existen indicios que hablan de que un porcentaje de personas trabajadoras en este sector no figuran en la seguridad social. Es decir, se trata de un sector fuertemente feminizado (el 95% son mujeres), con un peso importante de población extranjera, y que cuenta con unos altos niveles de precarización.

Tabla 9. Tasa de empleo de la población inmigrante en la CAE según nacionalidad en 2019.

	Total	Mujeres	Hombres
Origen comunitario	63,08%	61,2%	64,72%
Origen extracomunitario	49,32%	46,39%	52,72%

Fuente: INE

i) Situación generada por la COVID 19

Como se comentaba al inicio de este epígrafe, la crisis sanitaria generada por la COVID 19 tendrá efectos sociales y económicos en todos los países, y por lo tanto también en la CAE y el resto del Estado, debido a la paralización de gran parte de la actividad económica durante casi dos o más meses (en España), pero estos efectos aún no son plenamente visibles en las estadísticas.

En España, a través del Real Decreto 463/2020, el Gobierno declaró el primer estado de alarma el 14 de marzo, que después fue prorrogado por el Congreso de los Diputados hasta en seis ocasiones; además, entre el 30 de marzo y el 9 abril, se paralizaron todas las actividades 'no esenciales'. La inmensa mayoría de la población ha estado confinada en sus domicilios durante al menos dos meses, lo que ha obligado a muchas empresas a paralizar su actividad por cuestiones sanitarias o por el simple hecho de que la demanda de sus productos y servicios ha caído bruscamente, mientras otras han tenido que reorganizarse a través del teletrabajo y de otros mecanismos de flexibilidad interna.

A comienzos de abril, Miguel Artola y Marta Torre (2020)³ calculaban, a partir de un modelo propuesto por Charles Gascon, economista de la Reserva Federal de San Luis, que el 52,3% de las personas ocupadas en España desarrollaban actividades con un alto riesgo de ser suspendidas⁴ (49% si se excluye a las personas trabajadoras del sector público); además, puntualizaban que los sectores con bajos salarios serían los más afectados.

Por otro lado, en un breve informe realizado en marzo para FEDEA, sus autores (Felgueroso, García y Jiménez, 2020)³ cifraban en 3,6 millones de personas trabajadoras (18,2% del empleo total), las que podrían verse afectadas por la declaración del estado de alarma, llegando a los 9,2 millones (46,9% empleo total) durante la suspensión de actividades no esenciales. En la CAE las personas trabajadoras afectadas por ambas medidas ascenderían, según sus cálculos, a 157.000 (16,6% del empleo total) en el primer caso y a 465.000 (49,2% del empleo total) tras la segunda medida.

Ante un contexto en el que muchas empresas se verían obligadas a recurrir al despido de sus trabajadores y trabajadoras para hacer frente a esta situación, se han ido aprobando una serie de medidas para contener los efectos negativos sobre el empleo. La más destacada de todas ellas quizás sea la flexibilización de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), que ha permitido a muchas empresas - utilizando como causa de fuerza mayor las situaciones provocadas por el COVID 19 - acogerse a este procedimiento para suspender o reducir temporalmente los contratos de trabajo, quedando eximidas además del pago de cotizaciones (la exoneración es del 75% si la plantilla superaba las 50 personas a día 29 de febrero).

Las personas afectadas, por su parte, han podido cobrar la prestación por desempleo aun cuando no reunieran los requisitos para ello y aunque a efectos estadísticos no figuran como desempleadas o paradas. También es importante destacar la medida complementaria consistente en proteger el empleo

³ Artola, M., & Torre, M. (2020). COVID-19: empleo y ocupaciones en riesgo. eldiario.es.

Recuperado de https://www.eldiario.es/piedrasdepapel/covid-19-empleo-ocupaciones-riesgo_132_1210750.html

⁴ Distinguiendo entre ocupaciones con 'alto riesgo' o 'bajo riesgo' en función de la paralización que su actividad puede sufrir debido a las medidas de confinamiento.

y dificultar los despidos justificados por 'fuerza mayor' y causas económicas, técnicas, organizativas y de producción derivadas de la crisis de la COVID-19. De esta forma, algunos de los contratos que incluso en una situación de normalidad se hubieran visto suspendidos se mantendrán activos, un matiz muy importante a la hora de analizar la evolución del empleo los próximos meses.

Aunque algunas actividades todavía siguen con una situación frágil (todo lo que tiene que ver con servicios y empresas ligadas al turismo, ocio y movilidad), las previsiones nos hacen pensar que vamos a poder superar esta crisis económica más rápidamente y con una transformación de las empresas hacia proyectos con más alto valor añadido ya que su recuperación va a tener que pasar por las tres transiciones. Esto redundará indudablemente en las personas. Por otra parte, lo que caracteriza a esta crisis es que al ser de origen sanitario las empresas han tenido precisamente que reforzar sus sistemas preventivos frente a este riesgo. Las empresas han invertido en prevención -recursos materiales, higiénicos- porque sólo así han podido frenar la propagación de la COVID en los centros de trabajo. Asimismo, cabe señalar que los últimos datos del Ministerio Sanidad indican que solo el 5,4% de los casos detectados en España son de ámbito laboral.

Por tanto, podemos extraer dos elementos positivos, al menos:

- El comportamiento y la capacidad de reacción de las empresas, las personas trabajadoras y los servicios de prevención para hacer frente a una situación absolutamente inesperada y extremadamente compleja. Prueba de la buena reacción han sido los

datos en casos y contactos en el ámbito laboral, que ha hecho del trabajo un lugar seguro.

- Que se ha dado a conocer a la sociedad y a algunas organizaciones administrativas la salud laboral. Es necesario que esta colaboración -que no ha habido más remedio que establecer entre el sistema sanitario, las personas trabajadoras, las empresas, los servicios de prevención, etc.- se mantenga y aproveche para continuar en esa colaboración en otras actuaciones.

No obstante, esta pandemia también nos ha enseñado que en algunas actividades, en algún tipo de empresa según su tamaño, la organización en PRL es muy mejorable.

Por otro lado, se considera relevante la introducción de la perspectiva de género en los planes de contingencia y reconstrucción que se generen en respuesta a la COVID 19, puesto que el centro de esta crisis sanitaria ha girado en torno a los cuidados y las mujeres son quienes se ocupan mayoritariamente de este trabajo, tanto en el ámbito remunerado como en el no remunerado.

Las mujeres tienen una presencia elevada en el sistema sanitario español, pero además también suponen una parte importante del personal trabajador de otros ámbitos que se han considerado básicos durante la crisis y que han estado en la "primera línea", como el sector de la alimentación y los servicios de limpieza.

Además, las medidas adoptadas por el gobierno para la contención del virus, como el confinamiento y la suspensión de determinadas actividades como la enseñanza presencial y los centros de día para

mayores, entre otros, han trasladado a los hogares un peso mayor en las tareas de cuidados. Este incremento de trabajo de cuidados, que tradicionalmente ha sido asumido por las mujeres de forma mayoritaria, ha supuesto un aumento en su carga de trabajo y la ampliación de las dificultades ya existentes en cuanto a corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral y familiar.

Teniendo en cuenta los datos de abril de 2020 y comparándolos con los datos del mismo mes del año anterior, se aprecia un descenso de 1,5% en las afiliaciones en la CAE, cifra que se sitúa en un descenso del 4,1% a nivel estatal.

No obstante, el efecto de la crisis se aprecia de manera más visible cuando se analizan los datos de paro registrado y de contrataciones. En el primer caso, el paro ha aumentado en casi un 20% en la CAE, situándose en Gipuzkoa en un 23% si se compara con abril de 2019, mientras que a nivel español esta cifra ha aumentado en un 21%. El caso de las contrataciones es el más evidente, ya que se ha producido un descenso del 65% respecto al año anterior, pasando de más de 76.000 contrataciones en abril de 2019 a algo más de 26.000 contrataciones en 2020.

Todo lo anterior alerta de que el aumento de las tasas de desempleo, acompañado de una mayor incertidumbre del mercado laboral, podrían tener efectos en la inversión en la PRL. En este sentido, y frente a la posible "tentación" de considerar la prevención como un gasto, se considera imprescindible insistir más que nunca en que la PRL es, sin duda, una inversión que redundará en beneficio tanto de las personas trabajadoras como de las empresas. Teniendo en cuenta este riesgo, la nueva Estrategia destina bastantes esfuerzos a seguir sensibilizando al em-

presariado sobre la importancia de la PRL, y que ésta pueda visualizarse como un valor añadido más allá de los requisitos legales.

2.1.3. TENDENCIAS Y CAMBIOS ESTRUCTURALES EN EL MERCADO DE TRABAJO

Estamos viviendo una etapa de transición caracterizada por grandes y acelerados cambios tecnológicos, que dibujan un futuro incierto. En este sentido, las estructuras productivas y los mercados de trabajo se están recomponiendo a nivel global ante la introducción de nuevas formas de organización del trabajo y de la producción. La situación generada por la pandemia de la COVID 19 seguramente ha provocado que algunas de estas transformaciones se aceleren, como es el caso del teletrabajo o trabajo distancia. Trabajar desde el domicilio particular a través de herramientas telemáticas era uno de los escenarios de futuro que muchas personas expertas venían pronosticando desde hace años, pero que ahora se ha convertido en una realidad sobrevenida para millones de trabajadores y trabajadoras en todo el mundo, lo que ha dificultado una correcta y planificada adecuación a esta nueva realidad por parte de todos los actores sociales implicados. Este ejemplo del teletrabajo ha evidenciado que es más necesario que nunca prever los cambios que se están produciendo en el mundo productivo y anticiparse a ellos, más aún si se pretende que no afecten negativamente a la seguridad y la salud en el trabajo.

Otro de los procesos que ha experimentado un mayor crecimiento en las últimas décadas es el de la robotización. Los efectos del creciente uso de robots

en los procesos productivos sobre el trabajo y el empleo han sido y son objeto de incontables análisis que muchas veces apuntan a consecuencias contrapuestas. Por un lado, existe un instalado temor al determinista discurso del 'desempleo tecnológico' masivo que estaría provocando, en parte, porque numerosos trabajos que hoy son realizados por personas podrían ser desarrollados en un futuro cercano por robots u otro tipo de máquinas y tecnologías. Por otro lado, visiones más optimistas pronostican que aparecerán nuevas actividades económicas y empleos que todavía desconocemos. Más allá de la mejor o peor fundamentación de estas previsiones, existe cierto consenso en que este proceso generará grupos sociales 'ganadores' y 'perdedores', y en la necesidad de intervenir en los sistemas de formación para adaptar la fuerza laboral a estos cambios (Lahera Sánchez, 2019). En lo que respecta a la seguridad y la salud en el trabajo, la sustitución del trabajo humano por el de robots en determinadas tareas que resultan altamente peligrosas podría contribuir a la disminución de los accidentes, pero, al mismo tiempo, las características tecnológicas de los robots y la cohabitación con ellos introducen nuevos riesgos (UGT, 2016). Por ello, es necesario aplicar el principio general de precaución o cautela en el uso de robots, es decir, aunque la existencia de riesgos pueda ser incierta, es conveniente adoptar una visión protectora y preventiva (Mella Méndez, 2020). En todo caso, habrá que aplicar los principios de la acción preventiva y evaluar los riesgos para adoptar las decisiones y medidas pertinentes al respecto.

La digitalización de la economía y el uso cada vez más extendido de las TIC en casi todas las actividades económicas ha permitido la proliferación

de numerosas empresas que ofrecen sus bienes y servicios a través de plataformas digitales (se empieza a hablar incluso de que caminamos hacia una *Platform Economy*). Estas plataformas, que suelen presentarse a sí mismas como intermediarias más que como empresas, modifican en múltiples aspectos las lógicas bajo las que se ha organizado el trabajo tradicionalmente. En ellas el tiempo y el lugar de trabajo se difuminan; ya no se necesita un espacio físico concreto como un centro de trabajo para desarrollar la actividad laboral, o bien ese espacio es el domicilio de la persona trabajadora; además, los horarios dejan de ser tan fijos o planificados y pasan a depender en gran medida del volumen de pedidos o tareas que la persona trabajadora reciba y acepte realizar a través de la plataforma. Los términos de la relación que se establece entre la plataforma, las personas que trabajan por medio de ella y las personas usuarias no son del todo claros. Existe un debate jurídico acerca de si se trata de trabajo asalariado desarrollado a través de nuevas tecnologías o si, por el contrario, son relaciones mercantiles entre dos o más personas autónomas mediadas por un dispositivo digital (Rodríguez Fernández, 2017). Esta discusión y su resolución tendrá consecuencias muy importantes a la hora de delimitar responsabilidades y de configurar el futuro de estas plataformas. Por otra parte, el trabajo desarrollado en plataformas digitales requiere en muchas ocasiones de respuestas súbitas y cambios continuos de horarios que pueden afectar negativamente a la salud, ya que acaban incrementando la carga mental y de trabajo. Mientras tanto, la normativa reguladora de la prevención de riesgos laborales no se ha podido adaptar a estas nuevas realidades, y esto, junto a la indefinición de responsabilidades en esta materia,

deja en una situación muy frágil a los trabajadores y las trabajadoras.

Otro aspecto que va a jugar un papel muy relevante en la organización de la producción y el trabajo en los próximos años es el de la inteligencia artificial y los algoritmos. Poco a poco se están instalando en algunas empresas sistemas de procesamiento de información y tratamiento de datos que permiten una gestión casi automatizada de los recursos humanos. Así, a través de *wearables* u otros dispositivos se recoge todo tipo información en tiempo real sobre la actividad de las personas trabajadoras (ritmo de trabajo, tiempo de conexión, evaluaciones de clientes, etc.) con la que después se puede automatizar, por ejemplo, un proceso de ascenso o despido. También se utilizan estas tecnologías para facilitar los procesos de selección de personal, rastreando y trazando perfiles digitales de las personas candidatas.

Se ha de hacer constar que, aunque la industria es uno de los sectores preponderantes en esta transformación, la transformación digital va a afectar a todos los sectores de actividad.

En cuanto a los efectos que esto puede tener sobre la seguridad y la salud laboral, preocupa sobre todo la observación constante y permanente de las personas trabajadoras, que podría generar diversos riesgos psicosociales. El uso de los algoritmos, no obstante, también puede contribuir a generar dispositivos que alerten instantáneamente ante un posible riesgo en el trabajo (Todolí Signes, 2019). Estas nuevas tecnologías deben integrar la perspectiva de género, ya que en la medida que son creadas por humanos, estos tienden a reproducir los mismos roles de la sociedad y, por tanto, se puede incidir en la desigualdad ya existente.

Es fundamental tener en cuenta, además, que todos estos cambios e innovaciones tecnológicas no afectarán de igual manera ni a todos los territorios ni a toda la población. Las desigualdades sociales y territoriales que generarán estas transformaciones productivas se asentarán sobre brechas preexistentes, entre ellas la de género. Las mujeres, pese a que cuenta, como media, con una mejor cualificación que los hombres, tienen una presencia mucho menor en los sectores productivos y en los empleos relacionados con las TIC. Hoy en día existen ocupaciones tanto masculinizadas como feminizadas que en el medio plazo podrían automatizarse o informatizarse, por lo que el riesgo de perder el empleo en principio afecta de manera similar a hombres y mujeres.

No obstante, en el informe de “Determinación de los efectos de la automatización en los sectores económicos y las ocupaciones de la Comunidad de Madrid” (Comunidad de Madrid, 2018) se señala que, si bien en el conjunto de ocupaciones con mayores probabilidades de automatización (mayor del 70%) tan sólo el 29% de las mismas cuentan con una presencia mayoritaria de mujeres, éstas se encuentran sobrerrepresentadas y son mayoría en las ocupaciones señaladas con más riesgo de automatización y con mayor peso en el conjunto del empleo (9 de las 12 ocupaciones señaladas cuentan con una sobrerrepresentación o mayoría de mujeres), lo que revela una feminización del conjunto de personas con mayor riesgo de automatización. Del total de personas con mayor riesgo de ser sustituidas por efecto de la automatización en estas 12 ocupaciones, el 56,3% serían mujeres (lo que de nuevo apunta a una sobrerrepresentación, teniendo en cuenta que son el 48,3% del total de las personas ocupadas en la CM).

Como ya se ha comentado con anterioridad, los cambios demográficos en la sociedad van a suponer importantes cambios en el mercado de trabajo. Las proyecciones de población para 2030 indican un descenso del número de habitantes y de la población activa, con un importante aumento del porcentaje de personas trabajadoras mayores de 50 años.

Esto supone dos importantes temas a tener en cuenta. Una población más mayor que hará que las tareas de cuidados sean más frecuentes y necesarias. Estas tareas son ahora una de las actividades con dificultades para la gestión de la prevención. Es necesario enfocar y mejorar la organización de estas tareas.

Por otra parte, el alza de la edad media de las y los trabajadores implicará hacer un esfuerzo para la protección de la salud de las personas en los diferentes tramos de edad. Las personas trabajadoras de más edad pueden ir teniendo de manera paulatina algunas ventajas y algunas dificultades para el desempeño seguro de sus tareas.

Por su parte, hay que tener en cuenta también los cambios que la transformación climática (energía y descarbonización y economía circular) va a suponer para las empresas. Previsiblemente se dejarán de usar ciertas materias primas, para hacer uso de subproductos, materiales reciclados (con sus riesgos higiénicos inherentes) y se dejará de diseñar y producir de una forma para hacerlo de otra forma distinta (con distinto tipo de energía -más limpia-, con otro tipo de tecnología y de filosofía). Esto traerá consigo nuevos riesgos a los existentes y nuevas medidas en la salud y seguridad laboral.

Por ello, la transformación digital y la neutralidad climática afectarán a todo el mundo (sector productivo en su conjunto y consumidores).

Por otro lado, se observa una tendencia preocupante, la creciente distancia en términos de condiciones de trabajo entre ocupaciones con elevadas cualificaciones y salarios, y ocupaciones donde existe más precariedad laboral, que se suele producir en sectores claramente feminizados.

Todo lo anterior supone que tanto la prevención de los riesgos laborales, como el análisis de la seguridad y la salud en el trabajo, deben estar en constante actualización, en la medida que se enfrentan a situaciones y contextos muy cambiantes, donde los riesgos y posibles enfermedades derivadas de estas nuevas situaciones deben ser estudiados para elaborar actuaciones preventivas.



2.2. Análisis de los principales ámbitos de la prevención de riesgos laborales en la CAE

2.2.1. CULTURA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA CAE

a) Cultura preventiva en la sociedad vasca

La preocupación de la ciudadanía vasca en relación con la seguridad y salud en el trabajo y los riesgos laborales se ha ido incrementando con el desarrollo de la anterior estrategia, gracias a la implementación de las diferentes acciones enmarcadas en ella.

En ese sentido, si bien parece haberse incrementado el conocimiento y la sensibilización ante la cultura preventiva y los daños para la salud derivados del trabajo, ésta aún se considera insuficientemente instalada. Así, al igual que se señalaba en la anterior estrategia, en determinados ámbitos se sigue asumiendo el riesgo como algo implícito en el trabajo, y se sigue sin percibir las enfermedades profesionales como una consecuencia del trabajo, especialmente las de larga latencia. Es por ello que se plantea la necesidad de seguir destinando recursos y actuaciones en este ámbito. El reto en la actualidad para muchos agentes no está en llegar a la ciudadanía, sino en hacerlo de la manera más eficaz para que ésta asuma la cultura preventiva como propia, penalizando y reprobando socialmente comportamientos de riesgo en el ámbito laboral y comprometiéndose con ella.

Desde esta óptica emerge el discurso de la necesidad de trabajar con la ciudadanía el concepto de “Visión 0”, a través del que se persiga sensibilizar y concienciar a la sociedad sobre la necesidad de que no se asuman los accidentes laborales como algo implícito al trabajo, sino que se consideren anomalías.

La concepción androcéntrica de la seguridad y salud laboral, que sigue poniendo el foco en el accidente de trabajo y, por tanto, en los sectores tradicionales muy masculinizados, exige, como se detalla posteriormente un trabajo de sensibilización y concienciación con la ciudadanía vasca que integre la perspectiva de género de manera transversal.

b) Cultura preventiva en los centros de trabajo

En el entorno de los centros de trabajo la cultura de la seguridad y salud laborales se ha seguido interiorizando, produciéndose un aumento de la sensibilidad al respecto en el periodo de aplicación de la anterior estrategia. No obstante, aún no se puede hablar de que exista una cultura preventiva instalada en el entorno laboral de manera generalizada en la CAE.

La superación de los peores momentos de la anterior crisis económica del 2008 supuso una recuperación e integración de la cultura de PRL. La actual crisis generada por la COVID-19 nos sitúa ante el riesgo de que se puedan producir retrocesos, lo que puede implicar, tal y como avanzan los análisis de los organismos internacionales, la destrucción de parte del tejido productivo y del empleo, así una merma de las condiciones de trabajo.

Y es que la cultura preventiva no está instalada de la misma forma ni con la misma intensidad en todas las empresas, a pesar de los avances que se han realizado. En ese sentido:

- Entre las grandes empresas, esta cultura de la prevención de riesgos laborales está mucho más instalada y, por regla general, las empresas tienden a visualizarla como un elemento de competitividad.
- Entre las pequeñas y medianas empresas, la integración de la cultura de PRL sigue teniendo margen de mejora hasta que acabe visualizándose como una inversión o un elemento de competitividad.

En este sentido, se señala la necesidad de incidir en la sensibilización de las empresas, especialmente en las micropymes y pequeñas empresas, que suponen la mayor parte del tejido productivo en la CAE, ya que no siempre tienen integrada dicha cultura de la PRL, y en muy pocos casos la consideran como un elemento de excelencia empresarial.

Desde el enfoque sectorial cabe señalar que también existen ciertos sectores que tienen más integrada la PRL que otros. Esto supone, que suelen ser empresas que tienen altos riesgos las que tienen más integrada la PRL, mientras que otras empresas que se ven más sometidas a riesgos menos evidentes, normalmente higiénicos, ergonómicos y psicosociales, tienen menos integrada esta cultura preventiva. De esta manera, tienden a descuidarse en las acciones de PRL, más centradas habitualmente en los riesgos de seguridad, otros riesgos menos evidentes a corto plazo, donde las mujeres suelen ser mayoritarias.

Entre las personas trabajadoras, sí que se ha percibido una actitud más preocupada con la prevención,

en concreto, en ciertos sectores donde cada vez está menos interiorizado que el accidente es inherente al trabajo. En esta línea, se echa en falta una mayor sensibilización primero, y empoderamiento después, de las personas trabajadoras para prevenir los riesgos existentes en sus puestos de trabajo, para lo cual son fundamentales los procesos de formación. Uno de los colectivos en los que es necesario enfocar la estrategia es el de las personas autónomas. Este colectivo, más alejado de la prevención, debe conocer y actuar para prevenir su salud.

Por tanto, uno de los grandes retos de esta estrategia es generar una cultura de la prevención que sea interiorizada por todos los actores implicados, como lo ha sido la cultura en seguridad vial o en contra del tabaco; para lo cual hay que contar con ellos, destacando el papel fundamental que deben jugar los servicios de prevención.

c) Cultura preventiva en las Administraciones Públicas

La situación de la cultura preventiva en el ámbito de la administración pública es un reflejo de la situación existente en la sociedad. No obstante, se han desarrollado algunas actuaciones en estos últimos años que han mejorado esta cultura de la prevención y que es importante señalar.

Se ha producido un impulso sustancial de la implicación de la Administración en la transmisión de esta cultura a la ciudadanía, exponiéndola como un derecho de las personas que trabajan y un elemento que contribuye a la excelencia profesional y empresarial.

Dentro de la Administración Pública, la situación de la cultura de PRL es muy variada, pero sigue siendo evidente que el margen para desarrollar una mayor

cultura preventiva es amplio. En ese sentido, es patente el potencial efecto tractor y ejemplificador de la Administración pública para el resto de empresas y el ámbito privado en la diseminación de la cultura de la PRL.

Por último, no se debe olvidar que la situación de las administraciones públicas es diferente en función de si se trata de administración regional o local, estando en este segundo caso la cultura de la prevención menos instalada. En todo caso, es un sector feminizado y debe considerarse cómo integrar la perspectiva de género en la cultura y en la gestión preventiva.

d) Cultura preventiva en el ámbito educativo

Durante la anterior estrategia, se realizaron progresos a la hora de concienciar sobre la necesidad de que la cultura preventiva se instalase en los diferentes niveles de formación reglada. En ese sentido, este avance se veía de manera más clara en determinados ámbitos de la Formación Profesional o en estudios universitarios. A pesar de ello, estos pasos se consideran insuficientes en la carrera de fondo de instalar la cultura preventiva como un elemento transversal de la conciencia ciudadana, a través de los diferentes periodos de la formación reglada.

En ese sentido, se señala que la cultura de la prevención no solo debe estar presente en aquellos niveles formativos que tendrán un acceso al mercado laboral más evidente, sino que debería situarse como un elemento transversal en el curriculum formativo, en la medida en que es un elemento con un efecto relevante sobre la salud de la ciudadanía.

Ha de tenerse muy presente el potencial efecto corrector y transformador que puede tener el ámbito educativo desde edades muy tempranas en los procesos de socialización de hombres y mujeres en torno a su actitud ante el riesgo, que determinarán actitudes y comportamientos en materia de salud y seguridad laboral en el futuro.

Los diferentes retos planteados para la extensión e interiorización de la cultura de PRL pone en evidencia la necesaria participación y colaboración de diferentes Departamentos del Gobierno Vasco (Educación, Salud y Trabajo fundamentalmente).

e) Cultura Preventiva en los Medios de Comunicación

Tal y como se señalaba en la evaluación de la anterior estrategia, los medios de comunicación han modificado parcialmente su visión sobre la PRL, y se han sensibilizado y concienciado sobre la necesidad de la prevención y de dar recomendaciones para reducir o eliminar los riesgos laborales. Es esta la senda en la que se debe trabajar conjuntamente, desde el prisma fundamental de la transparencia y la comunicación.

No obstante, esta sensibilización aún se considera insuficiente, ya que la mayor cobertura informativa sigue produciéndose ante accidentes de trabajo graves y mortales y enfermedades profesionales. En cambio, aquellos problemas derivados de riesgos ergonómicos, y principalmente, psicosociales, siguen pasando desapercibidos de manera general.

f) Concepción social de la cultura preventiva

Tal y como se ha ido mostrando a lo largo de los anteriores apartados, y a pesar de los avances realizados, la idea social sobre los riesgos laborales sigue siendo sesgada, lo cual se visualiza al relacionar la PRL con sectores especialmente masculinizados donde existen mayores riesgos de seguridad.

En ese sentido, se han producido avances para tratar de visibilizar otros riesgos, que no tienen un impacto tan evidente, como pueden ser los higiénicos, ergonómicos y psicosociales, que son especialmente prevalentes en sectores feminizados, donde se hace imprescindible la incorporación del enfoque de género para tratar de entender y concienciar sobre las diferentes dinámicas y efectos de los roles de género en el mercado laboral.

Uno de los grandes retos, por tanto, es que la cultura de la PRL se visualice e internalice por la sociedad, las empresas, la población trabajadora, la Administración y los medios de comunicación como algo transversal en el mundo laboral, de manera que sea interiorizado por la ciudadanía desde etapas muy tempranas, con la integración de la perspectiva de género. Esto supone prestar atención a los roles de género que se reproducen en el mercado de trabajo y en los riesgos que se derivan para cada una de las personas.

En todo caso, tal y como recoge la evaluación, el avance de la incorporación de la perspectiva de género en las administraciones y la presión social que están ejerciendo determinados colectivos de trabajadoras de sectores mayoritariamente feminizados (trabajadoras al servicio del hogar familiar, camareiras de piso, etc.) están contribuyendo a evidenciar la necesidad de abordajes específicos y de ampliar la concepción de la seguridad y salud en el trabajo.

2.2.2. COLABORACIÓN ENTRE AGENTES

Al analizar la colaboración entre agentes, esta debe visualizarse desde diferentes puntos de vista, en función del perfil del agente o agentes a los que se hace referencia.

a) Colaboración entre administraciones

La colaboración y coordinación de la administración vasca con otras administraciones e instituciones públicas estatales ha sido bastante positiva, destacando el trabajo desarrollado junto al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), que ha permitido una mejor comunicación entre administraciones, con margen para seguir consolidándose.

En este sentido, resulta de interés seguir fortaleciendo la colaboración con la administración estatal en la medida que ésta es responsable de diferentes competencias que inciden en el ámbito técnico de la PRL y, por tanto, en su aplicación en la CAE. Es por ello que sería de interés potenciar desde el Gobierno Vasco una mayor colaboración, coordinación y comunicación con la administración central competente en materia de seguridad y salud en el trabajo, en aras de facilitar cambios en el futuro, tanto normativos y regulatorios, como otros relacionados con la obtención de aprendizajes.

Por otro lado, se plantea la necesidad de una mayor coordinación y comunicación más estrecha, rápida y ágil entre Osalan y la Inspección de Trabajo como principales actores, cada cual con sus objetivos y funciones, para garantizar el conocimiento y cumplimiento de la normativa de PRL.

b) Integración de los Departamentos del Gobierno Vasco

La colaboración y coordinación entre los Departamentos del Gobierno Vasco ha mejorado notablemente a lo largo de los últimos años, pero parece evidente el camino que aún queda por desarrollar. En este sentido, la estrategia no es una herramienta de gestión únicamente del Departamento competente en materia de Trabajo y de Osalan, sino que la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo ha de ser concebida como una Estrategia global del Gobierno Vasco.

Debe seguir trabajándose desde el prisma de que los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales de origen laboral son también problemas de salud, lo que debe contribuir a superar la separación entre salud y salud laboral; del mismo modo ha de entenderse que el empleo es un determinante de la salud por lo que ha de promoverse la prevención de riesgos laborales en las actuaciones vinculadas a la salud.

La idea fundamental que subyace es que la PRL y la salud laboral tienen un carácter transversal, que debe involucrar y conseguir el compromiso de diferentes departamentos a lo largo de todo su proceso de formulación e implementación, pero además implica al Gobierno Vasco en su conjunto, incluyendo todas las políticas públicas y ámbitos de intervención que se ven afectados por esta materia.

En línea con lo anterior, se debería definir la responsabilidad de los diferentes Departamentos en relación con los objetivos de la estrategia, de manera que se involucren desde la formulación de la misma. En los últimos años ha destacado el compromiso del Departamento con competencia en Trabajo y de

OSALAN, así como la colaboración del Departamento de Salud, Emakunde y los Órganos competentes en el sector primario, de los que se espera sigan reforzando dicho compromiso, a la vez que crece la implicación de otros Departamentos e Instituciones públicas.

Un reto fundamental es el de compartir información relevante y sensible en materia de salud y prevención de riesgos laborales entre los diferentes Departamentos.

c) Colaboración entre agentes sociales

A lo largo de la anterior estrategia ya se pusieron de manifiesto las dificultades existentes en algunos momentos para hacer coincidir las prioridades entre los diferentes agentes sociales y, por tanto, facilitar la colaboración y coordinación entre ellos.

La base sobre la que descansa este diálogo social es la colaboración tripartita, que involucra a representantes del empresariado, del colectivo trabajador representado por los sindicatos y a la Administración Pública, y que debe ser el pilar sobre el que siga consolidándose cualquier propuesta o actuación en materia de seguridad y salud en el trabajo. En ese sentido, el Consejo General de Osalan es una muestra del enfoque tripartito al incluir a la Administración Pública, y a los representantes del sector empresarial y de las personas empleadas.

No obstante, hay que tener en cuenta, tal y como se señalaba en la evaluación que “una de cada cinco personas trabajadoras no dispone de un convenio y hay dificultades para el diálogo social que se re-

producen en los Comités de Seguridad y Salud. Los datos del I trimestre de 2019⁵ muestran que solo el 34,2% de los trabajadores y trabajadoras disponen de un convenio colectivo en vigencia, mientras que el 47,9% de la población trabajadora está amparada por un convenio de vigencia prorrogada y pendiente de renovar”. Estos datos reflejan la precaria situación de la negociación colectiva y la dificultad de incluir medidas preventivas y relacionadas con la promoción y vigilancia de la salud en los convenios colectivos en vía de negociación.

Este diálogo social se reforzó con la aprobación del Decreto 3/2019, de 15 de enero, de creación de la Mesa de Diálogo Social en la CAPV, y en el caso particular que nos ocupa, el grupo de Salud Laboral de dicha Mesa, en el que participan los agentes empresariales y sindicales que así lo han decidido por voluntad propia al igual que ocurre en el Consejo General de Osalan. En este sentido, cabe destacar el compromiso de los agentes participantes.

No obstante, en el nuevo escenario del mercado de trabajo actual se han identificado determinados sectores y/o empleos con un bajo nivel de estructuración, sectores muy atomizados, que no cuentan con un nivel de representación sindical, para los que este modelo tripartito no resulta suficiente, y ante los que se plantea la necesidad de utilizar fórmulas alternativas de interlocución para tratar de alcanzar a estos colectivos de empresas y población trabajadora.

En este sentido, se hace referencia a las personas empleadas en el hogar, en plataformas de trabajo colaborativo, o personas autónomas que trabajan en sectores muy diferentes y con una **alta** atomiza-

⁵ Consejo de Relaciones Laborales (2019). Situación Sociolaboral en Euskadi. Recuperado de https://www.crl-lhk.eus/images/infSociolaboral/Semestral/CRL_Situacin_Sociolabora_Euskadi_I_Semestre_2019.pdf

ción. Es decir, existe la necesidad de acceder a esta población prestando más atención a la cadena de valor, a través de otros agentes mediante los que se ven representados de manera colectiva, que pueden servir como canales para fomentar la cultura y la prevención de los riesgos laborales.

2.2.3. LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN LAS EMPRESAS Y CENTROS DE TRABAJO DE LA CAE

a) Integración de la Prevención de riesgos laborales en la gestión

El proceso de integración de la prevención de los riesgos laborales se ha ralentizado en los últimos años, siendo especialmente baja esta integración en las empresas pequeñas. Esto supone un reto importante ya que, si bien las dos últimas estrategias lo marcaban como prioridad, sigue sin alcanzarse su integración generalizada en la gestión de las empresas. No obstante, dicha integración, como se señalaba en estrategias anteriores, sigue dependiendo en buena medida de las diferencias en función del tamaño de las empresas.

En ese sentido, las grandes empresas cuentan con una estructura que les permite la gestión especializada, a la vez que está integrada con diferentes departamentos. La distribución de responsabilidades favorece la integración de la prevención, y además permite que ésta vaya calando en la organización.

Por su parte, las pequeñas y medianas empresas, con unas plantillas mucho más ajustadas, tienen mayores dificultades para la integración de esta la-

bor. Tal y como se señala en la evaluación, no se han producido avances significativos en esta dirección, y su situación se ha visto agravada por la alta carga documental a la que se ven sometidas. En este sentido, la integración de la PRL en la gestión de las pequeñas empresas, que suponen una parte relevante del tejido productivo en la CAE, se configura como uno de los grandes retos en el ámbito de la nueva estrategia.

En ambos casos la incorporación transversal de la perspectiva de género es muy deficitaria.

Son cuatro los elementos fundamentales que dificultan esta integración en las empresas, especialmente en las de menor tamaño:

- **La prevención de riesgos laborales como cumplimiento normativo**

Una parte de las empresas aún perciben la prevención de riesgos laborales como una cuestión puramente normativa, que deben satisfacer para seguir adelante con su actividad, pero a la que no le reconocen un valor añadido.

Por ello, todavía hay empresas, especialmente las pequeñas empresas, que generalmente no cuentan con recursos especializados, que visualizan la prevención como algo ajeno, que no tiene utilidad en el desarrollo de su tarea productiva.

Por esto es importante la incorporación de lo que en esta estrategia llamaremos "recurso interno". Puede ser el responsable de la pequeña empresa, o un recurso de la plantilla en las más grandes. Una parte de la organización que se preocupe de que la PRL se integre en la gestión y organización de la empre-

sa, que sirva de nexo con el servicio de prevención contratado por la empresa.

• Cultura preventiva

La cultura preventiva aún no se ha instalado suficientemente en las empresas. En la medida en que esto sea así, la importancia que estas empresas le dan tanto cuantitativamente, en términos de recursos, como cualitativamente, es y seguirá siendo muy limitada.

En este sentido, hay que seguir insistiendo en la prevención de los Riesgos Laborales como parte de un trabajo bien hecho, como un elemento que muestre la excelencia empresarial, y una inversión de la que se espera poder obtener un retorno.

La consolidación de esta cultura preventiva será más difícil de implantar en la medida en que determinadas modalidades de empleo, como son las empresas de trabajo "colaborativo" o las subcontrataciones, no vayan acompañadas de una legislación que establezca cómo desarrollar la prevención en estos espacios y con relación a estas modalidades de empleo.

• Modelo de organización

La externalización de la gestión de la PRL sigue siendo el modelo de organización de la prevención mayoritario entre las empresas de la CAE, especialmente en las pequeñas empresas y en sectores concretos.

La utilización de este modelo externalizado puede dar a las pequeñas empresas, que no tienen capacidad para contar con estos recursos internamente, la

oportunidad para desarrollar la excelencia en cuanto a la prevención, puesto que pueden contar con el expertise de estos servicios de prevención.

Sin embargo, la escasa cultura preventiva existente, junto a la falta de actualización de la normativa a la realidad empresarial, acaba provocando que las empresas pequeñas accedan a este modelo externalizado de la prevención, pero del que no se espera obtener ningún elemento que genere un valor añadido. Además, los servicios de prevención se sitúan en un mercado donde la competencia obliga a la reducción de precios, lo que dificulta la prestación adecuada y especializada por sectores de actividad de los servicios correspondientes. Una situación que podría verse agravada ante la eventual crisis provocada por la COVID-19.

En el caso de las empresas de mayor tamaño, la situación es diferente, y parte de la PRL es asumida por medios propios, lo que en principio facilita la integración. No obstante, se ha mantenido la tendencia, que se señalaba en la anterior estrategia, de externalizar parte de estas actividades de prevención.

En las empresas de mayor tamaño, la tendencia a externalizar a través de subcontrataciones parte de los procesos productivos ha tenido un diferente efecto. En muchas ocasiones, esta externalización ha hecho que se diluya la responsabilidad respecto a la prevención, disminuyendo su integración. En otras ocasiones, ha tenido el efecto contrario de carácter positivo, ya que la empresa matriz ha obligado a la empresa subcontratada al cumplimiento de determinados estándares de prevención de la matriz, como condición para prestar ese servicio.

• Agentes relevantes

Hasta ahora se han señalado diferentes agentes que pueden y deben contribuir a favorecer la integración de la prevención de los riesgos laborales en las empresas, especialmente en las pequeñas empresas. A ellos han de sumarse otros agentes que pueden jugar un papel fundamental como actores directamente implicados en las actividades de prevención.

En ese sentido, tanto el empresariado, como los delegados y delegadas de prevención y los servicios de prevención, modelo mayoritario de gestión, deben implicarse en cuanto agentes especialmente relevantes para tratar de que la prevención quede integrada en la gestión de las empresas. Para ello, es fundamental también adecuar el conocimiento técnico de los servicios de prevención a las múltiples realidades de las empresas. Por tanto, los servicios de prevención se convierten en un agente fundamental para la integración de la PRL en las pequeñas empresas, por lo que parece necesario focalizar en ellos algunas de las actuaciones de la nueva Estrategia, incrementando la interacción entre éstos y los organismos de gobierno responsables de la PRL, fundamentalmente Osalan. No obstante, surge la necesidad en paralelo de potenciar de una manera decidida la asunción de la gestión de la prevención con medios propios por parte de las empresas.

A lo anterior hay que añadir que a los y las Delegadas de Prevención se les debe dotar de un mayor protagonismo, que debería ir acompañado de una mayor formación.

Otro de los retos importantes de esta estrategia es el acceso a las personas autónomas, en cuanto sujeto con el que progresivamente debería trabajarse de manera más intensa la adopción de medidas de

PRL, dado que estas personas no están sujetas a la legislación de PRL en su totalidad. Para acceder a este tipo de trabajadores y trabajadoras se necesita contar con las organizaciones a través de las que se asocian y les representan.

b) Análisis por Sectores de Actividad

b.1) Sector primario

La prevención de los riesgos laborales en el sector primario ha tenido una evolución positiva a lo largo de los últimos años, en especial en lo relativo a la sensibilidad en materia de seguridad y salud laboral. No obstante, esta evolución sigue siendo mejorable, y se aprecian diferencias en función de los subsectores y actividades que lo componen.

El sector primario en la CAE, a pesar de que representa alrededor del 1% de la población ocupada, es bastante heterogéneo, y eso hace que existan importantes diferencias entre los subsectores que lo integran. Estas diferencias se producen también si atendemos al sexo de las personas ocupadas, en la medida en que se produce una infrarrepresentación de las mujeres en la mayoría de subsectores, por ejemplo, como titulares de las explotaciones agrarias, lo que las deja fuera en cuestiones preventivas. Visibilizar estas diferencias y también los efectos relativos a cuestiones de género, se plantea como algo necesario para poder entender el tipo de riesgos y daños a la salud a los que se enfrentan en cada uno de los casos.

En términos generales, se percibe que, a pesar del reducido peso de la ocupación en el sector primario, este sector viene recibiendo una atención y unos recursos elevados, en la medida que se trata de una

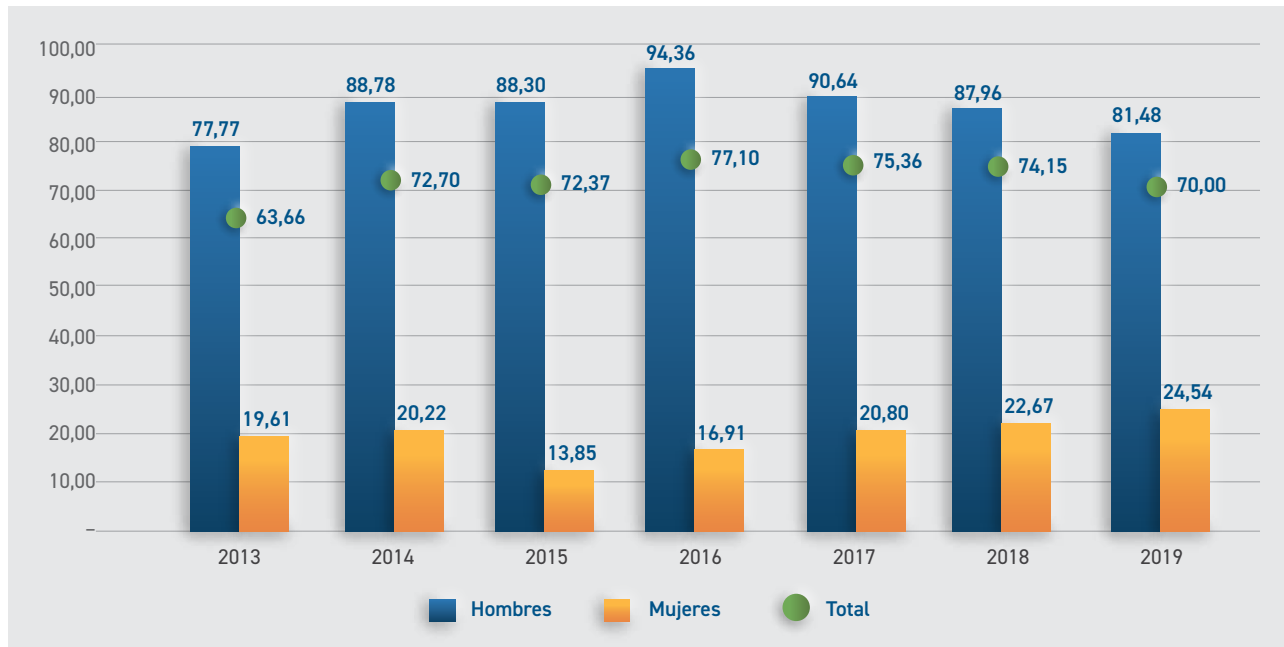
apuesta de país y una prioridad destacada del Ejecutivo vasco.

Así, la puesta en marcha de la “Estrategia Sectorial de Seguridad y Salud Laboral para la Cadena de Valor Alimentaria y de la Madera de Euskadi 2019-2025” puede ser una herramienta que facilite y sirva para impulsar la integración de la prevención en el

sector primario, al incluirlo como un elemento que favorece esa cadena de valor.

Los datos de siniestralidad correspondientes al sector primario de la CAPV en los últimos años se reflejan en los gráficos siguientes, tanto en jornada laboral como en itinere.

Gráfico 7. Índice de incidencia de AT con baja en jornada laboral en el sector primario según sexo.



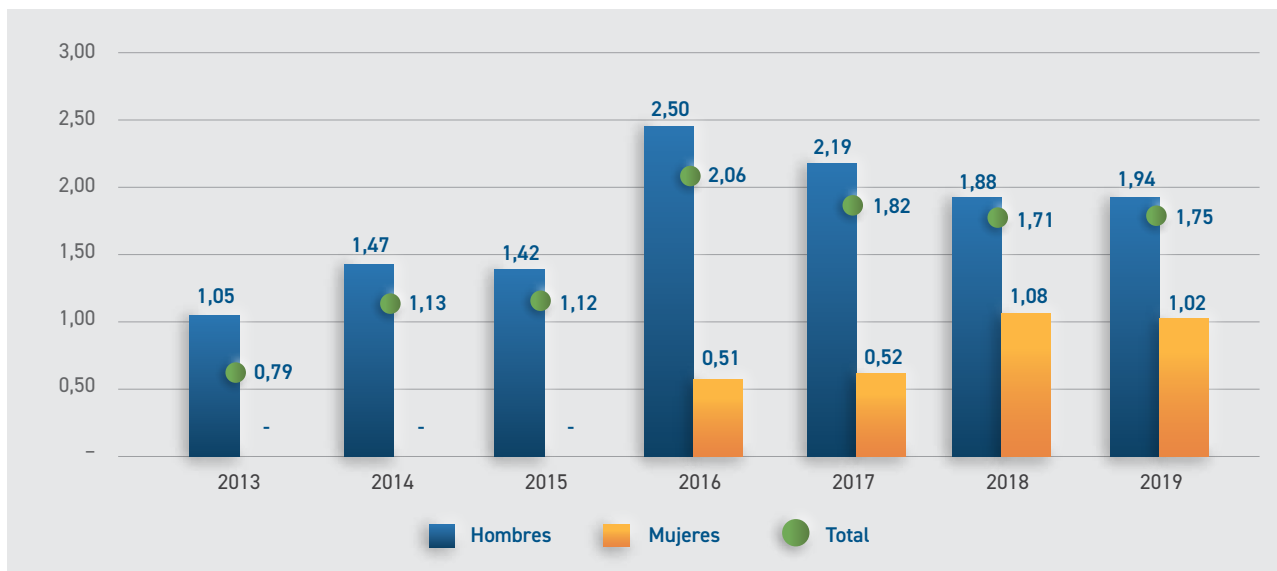
Fuente: OSALAN

Si se analizan los datos globales, se aprecia una tendencia ascendente del índice de incidencia de accidentes de trabajo con baja en jornada entre 2013 y 2016, momento a partir del cual la tasa desciende hasta alcanzar en 2019 la tasa de 70 por mil, algo por debajo de los datos de 2014.

Si el análisis se realiza por sexo, se puede comprobar una incidencia significativamente superior en

hombres que en mujeres (tres veces mayor), lo cual estaría relacionado con el tipo de trabajo, pero también con los roles asociados a cada género. No obstante, la tendencia ha sido opuesta, pues mientras que en el caso de los hombres en los últimos años se produce una tendencia descendente, es ascendente en el caso de las mujeres.

Gráfico 8. Distribución de empresas en la CAE según su tamaño y el número de personas empleadas.

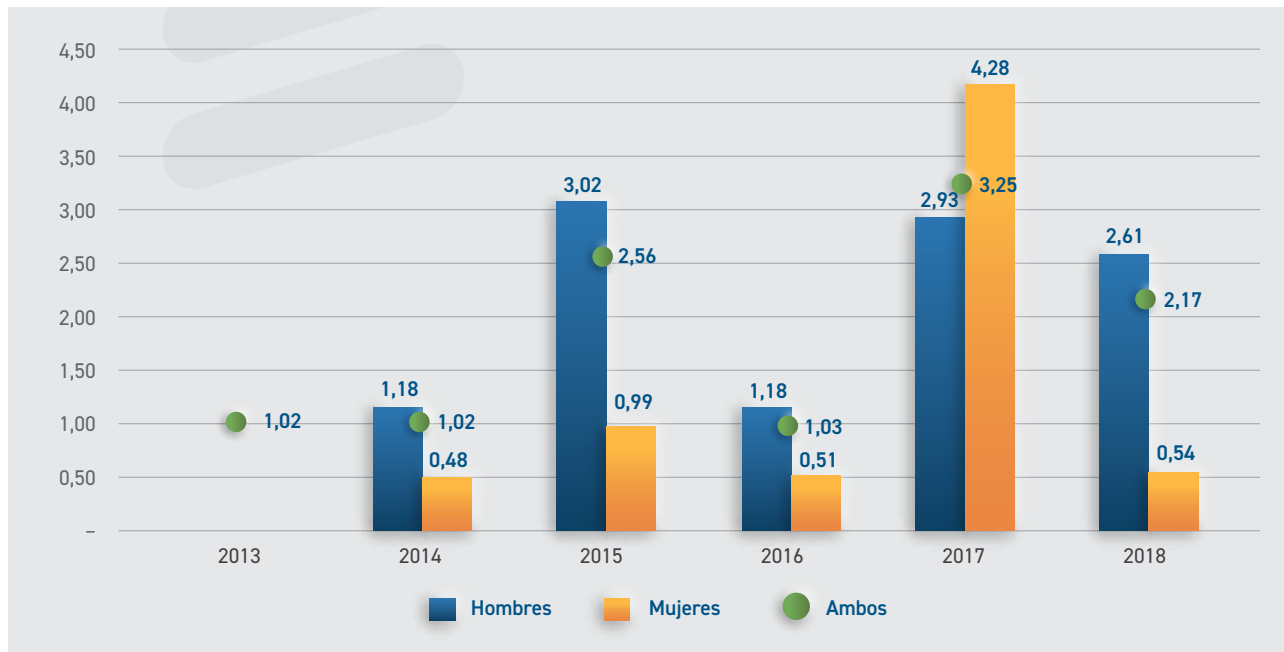


Fuente: OSALAN

Las cifras de accidentes con baja in itinere muestran un ascenso entre 2013 y 2016, que duplica las cifras del primer año de análisis, pero a partir de ese momento se reduce el índice primero, y posteriormente se estabiliza.

El índice de los hombres duplica el de las mujeres (desde que se dispone de información desagregada). La evolución de nuevo es negativa en el caso de las mujeres, mientras en los hombres a pesar del incremento en 2019 del índice es descendente.

Gráfico 9. Índice de incidencia de nuevas EEP en el sector primario según sexo.



Fuente: OSALAN

Si se analiza el índice de enfermedades profesionales comunicadas en los últimos años se aprecian importantes variaciones entre anualidades pero, en cualquier caso, aumentando el índice de las enfermedades en los últimos años.

Al analizarlo por sexo, se aprecia cómo la incidencia en hombres ha sido superior a la de mujeres, a excepción del año 2017. Además, la tendencia en hombres sitúa el índice alrededor de los 3 casos por cada 1000 personas, mientras que en las mujeres suele situarse por debajo de 1 caso.

• **Actividad pesquera**

En este sector conviven dos realidades, donde la pesca de altura cuenta con mayores niveles de integración de la PRL que la pesca de bajura, más tradicional.

En este subsector en general, pero principalmente en la pesca más tradicional, la tolerancia y aceptación al riesgo sigue siendo mayoritaria, aunque cada vez hay una mayor sensibilización respecto a la siniestralidad. En ese sentido, se valoran positivamente las actuaciones que buscan desarrollar medidas preventivas, no solo en el barco, sino entre los colectivos que desarrollan actividades de apoyo en el puerto, que mayoritariamente son puestos ocupados por mujeres.

Una característica sociodemográfica de la población ocupada en la actividad pesquera es el alto número de personas migrantes, en especial población procedente de países africanos, que cuenta con dificultades comunicativas debidas al idioma, lo que dificulta la concienciación y sensibilización en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Todo ello provoca que la integración de la PRL en el sector pesquero aún sea limitada, y sea necesario concentrar esfuerzos para que la prevención sea parte de la actividad pesquera, y deje de tolerarse el riesgo y la posibilidad de accidentes como algo normalizado.

• **Actividad agroganadera**

En el ámbito agroganadero se han identificado avances importantes, si bien, son numerosos los

riesgos a los que se sigue viendo sometida la población trabajadora de este sector, principalmente de seguridad, y en buena medida relacionados con la maquinaria que se utiliza y, muy especialmente, los tractores.

La propia realidad del sector agroganadero en la CAE, con una mayoría de explotaciones de carácter familiar, en muchas ocasiones en manos de personas autónomas, genera una gran atomización en el sector, que dificulta la consolidación e integración de la PRL, a pesar de los avances conseguidos.

En ocasiones y por ese carácter familiar, se invisibiliza el rol de las mujeres, que se sitúan en segundo plano mientras el hombre se encuentra al mando de la explotación, lo que dificulta abordar los riesgos a los que se ven sometidas al no ser personal asalariado. Todo ello crea una falsa sensación de que este subsector es especialmente seguro, cuando en realidad lo que sucede es que muchos de los daños no llegan a notificarse.

La evaluación de la anterior estrategia señalaba las potencialidades para integrar la PRL a través de servicios mancomunados, una vía por la que se está optando para gestionar la PRL de manera creciente; en ese sentido, estos servicios junto a asociaciones del ámbito agroganadero, se configuran como unos potenciales agentes promotores de la integración de la PRL.

• **Actividad forestal**

En este sector primario la actividad forestal es uno de los subsectores más estructurados, compuesto por empresas de mayor tamaño, y donde la inte-

gración de la prevención en la gestión se encuentra más consolidada, sin embargo, con un amplio margen de mejora aún.

A pesar de que esta integración de la prevención es mayor que en otros subsectores del sector primario, mantiene un alto nivel de siniestralidad que acaba produciendo accidentes graves o mortales, relacionados con aplastamientos y golpes producidos por los árboles en la tala, desramado y arrastre.

b.2) Sector Construcción

La situación de este sector -que ocupa a en torno al 5,6% de la población ocupada en la CAE- ha evolucionado poco desde la formulación de la anterior Estrategia ya que, a pesar de que el sector se ha recuperado tras la crisis económica y eso ha supuesto un incremento de la obra pública y privada, aún queda por seguir mejorando en la seguridad y la salud en el trabajo en este sector.

Aunque se está haciendo un esfuerzo muy importante en la PRL en el sector de la construcción, consolidar mejoras es complicado porque es un sector muy atomizado, con micro empresas, personal autónomo y con una elevada precariedad (sobre todo el último año de pandemia). Una de las formas para avanzar en estas mejoras debiera pasar por alcanzar acuerdos que logren aglutinar a estas microempresas con el objetivo de mejorar la gestión de prevención de riesgos laborales, como ya se ha hecho a nivel de formación.

Tras la crisis económica, una parte relevante de la recuperación del sector estuvo vinculada a pequeñas obras de reforma de edificios ya existentes, re-

lacionadas con la inspección técnica de estos y la mejora de la accesibilidad, lo cual ha incentivado la aparición de personas trabajadoras autónomas y subcontratas, un grupo en el que tradicionalmente ha sido más difícil integrar la prevención.

En la medida en que se prevé en los próximos años el desarrollo de grandes obras públicas, a desarrollar por diversas administraciones, emerge la reflexión en torno a la inclusión de una serie de cláusulas sociales en las licitaciones públicas que inciten a tener en cuenta la prevención en las empresas de este sector.

Las cláusulas serían un tipo de actuación en el que la administración pública puede ejercer un efecto tractor sobre las empresas del sector, que puede contribuir a avanzar en la seguridad y salud laborales, a través de la reducción de la precariedad, la reducción de jornadas, la formación, la planificación, o la disminución de la subcontratación, entre otros.

Al tratarse de un sector especialmente masculinizado (tan solo el 11% son mujeres), la inmensa mayoría de las decisiones en prevención están enfocadas hacia los hombres y hacia los riesgos de seguridad, lo que ha provocado que se invisibilicen los riesgos de otro tipo y la situación de las mujeres. Por ello, es importante desarrollar el análisis de riesgos y toda la gestión preventiva con perspectiva de género.

• Impacto de las crisis

Como ya pasó con la crisis de 2008, y como puede volver a suceder como consecuencia de la crisis sanitaria, social y económica provocada por la COVID-19, se trata de un sector especialmente sensi-

ble a los ciclos económicos, lo cual acaba teniendo efectos tanto en las empresas como en las personas trabajadoras que lo componen. En ese sentido, se producen dos movimientos.

Por un lado, los momentos de crisis provocan que se impulse la subcontratación (normalmente a pequeñas empresas), ya muy extendida, y el trabajo de autónomos y autónomas, dos de los colectivos con mayores dificultades para integrar la prevención.

Por otro lado, en la anterior crisis se observó que la mano de obra más cualificada (frecuentemente de origen inmigrante) encontró empleo en otros sectores u otras regiones, y no volvió al sector de la construcción una vez recuperada la situación. Una situación que podría repetirse y que provoca que aquellas empresas y personas más formadas y sensibilizadas dejen el sector y las empresas se vuelvan a dotar de perfiles menos cualificados y sin preparación en materia de seguridad en la construcción, lo que puede contribuir a aumentar el riesgo de sufrir accidentes.

Como en todos los sectores, los riesgos en la salud provocados por la presencia de la COVID-19 necesariamente ha provocado cambios en los procedimientos, para asegurar la prevención ante los nuevos riesgos, tarea que, en líneas generales, se ha realizado con eficacia.

• Formación

La formación de las y los trabajadores en este sector sigue desarrollándose, y la cantidad requerida de horas mínimas ha seguido aumentando. A pesar

de que los índices de accidentalidad han descendido en los últimos años, estos siguen siendo altos.

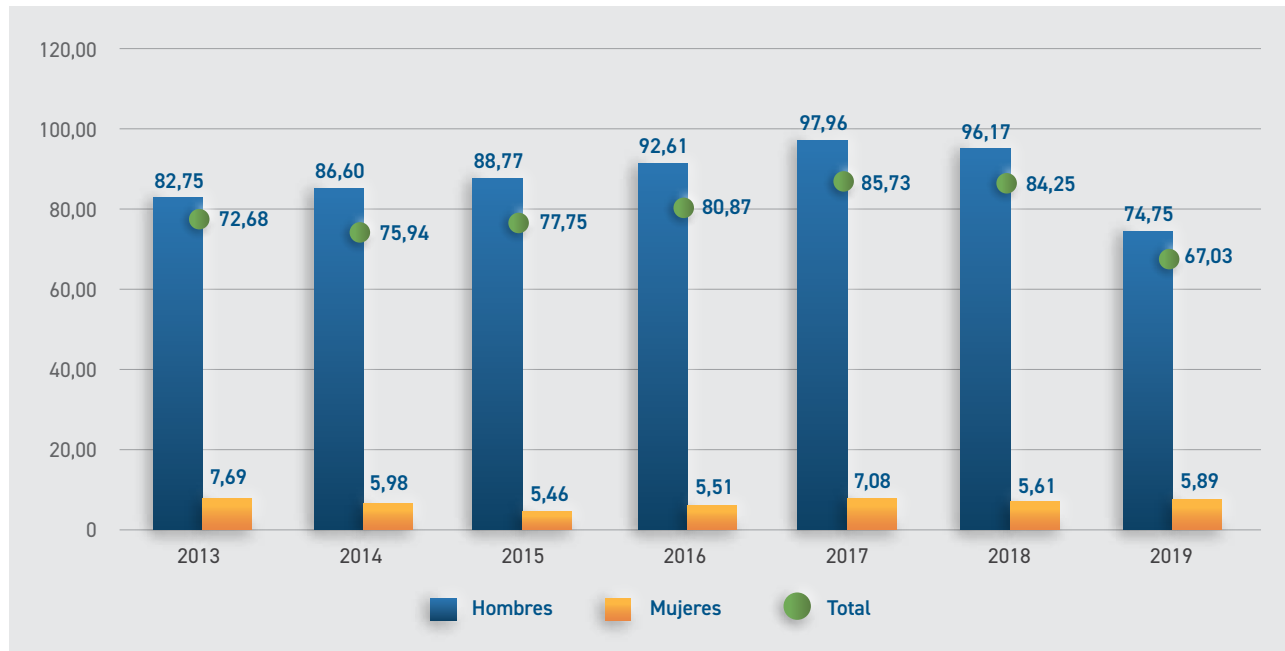
Esto refuerza la idea de que esta formación debe orientarse hacia un carácter aplicado y convertirse en una herramienta real para la prevención, más allá de ser un requisito para poder acceder a determinados trabajos.

• Nuevas tecnologías

Como ya se señalaba en la anterior Estrategia, hay determinados elementos tecnológicos que contribuyen a la seguridad en el sector de la construcción pero que, por el tamaño de las empresas, y la precarización del sector en algunos contextos, han tenido una baja implementación especialmente en pequeñas y medianas empresas (plataformas voladas de carga, redes de seguridad, etc.).

No obstante, en los últimos años han surgido nuevas herramientas, relacionadas con la robótica, que llevan aparejado un proceso progresivo de sustitución de mano de obra que demanda ser contemplado en la planificación de la prevención de los diversos riesgos asociados a este proceso.

A continuación, se muestran los datos de siniestralidad de este sector, tanto en jornada laboral como In Itinere, y tanto de manera global como desagregada por sexo.

Gráfico 10. Índice de incidencia de AT con baja en jornada en el sector construcción según sexo.

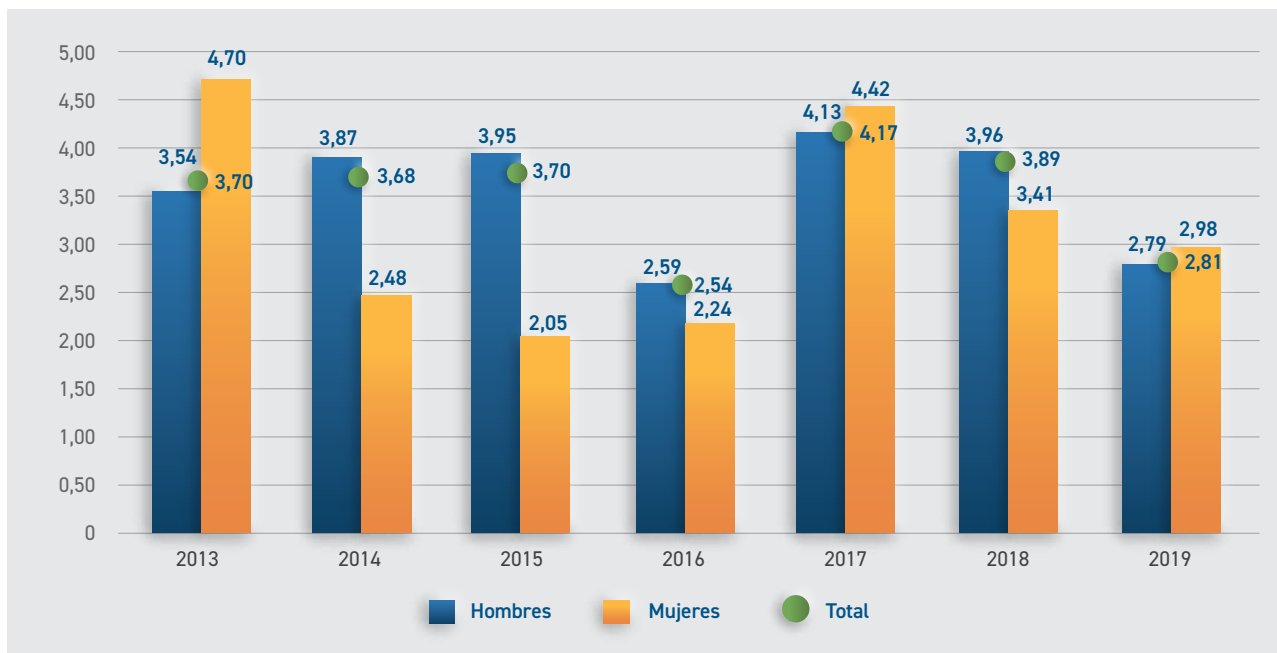
Fuente: OSALAN

Los índices de incidencia presentan una tendencia ascendente durante el periodo de análisis, exceptuando el año 2019, que muestra un descenso de casi 20 puntos con respecto 2018.

Este descenso del índice se produce por la incorporación de los y las trabajadoras autónomos a la cobertura de accidentes (a partir del 1 de enero de 2019), lo que a efectos estadísticos hizo que aumentase el número de accidentes declarados en esta anualidad, pero aumentase aún más el número de población incorporada a este análisis, lo cual produjo un descenso del índice de incidencia.

Los datos desagregados por sexo muestran que el índice de incidencia es significativamente mayor para los hombres que para las mujeres. La mayoría de los accidentes son debidos a caídas en altura.

Gráfico 11. Índice de incidencia de AT in itinere en el sector construcción según sexo.



Fuente: OSALAN

Los datos de accidentes in itinere muestran variaciones relevantes tanto en hombres como en mujeres en los últimos 7 años. A nivel global, el índice más bajo se produjo en 2016 con un 2,24, mientras que el más alto se produjo al año siguiente con un índice de 4,17.

Los datos por sexos muestran una misma tendencia de irregularidad, con ascensos y descensos entre anualidades.

Gráfico 12. Índice de incidencia de nuevas EEPP en el sector construcción según sexo.

Fuente: OSALAN

La incidencia de las enfermedades profesionales se ha mantenido estable, aunque con una ligera tendencia descendente entre 2013 y 2018. De manera general, se aprecia una mayor incidencia en hombres que

en mujeres, situándose entre 2,5 puntos y 1,5 puntos por encima. La tendencia en el caso de los hombres es descendente mientras que entre las mujeres hay una mayor estabilidad, incluso siendo ascendente.

b.3) Sector Industrial

La siniestralidad en el sector industrial ha mostrado una tendencia ligeramente ascendente en los últimos años. Así, si bien el índice de accidentalidad se situaba en torno a 100 en el año 2008 y se redujo hasta la mitad (56) en 2013, desde entonces ha experimentado un aumento constante, hasta situarse en casi 70 puntos en el año 2019.

Si bien se trata de un sector mayoritariamente masculino, se necesita avanzar en el desarrollo de estrategias que permitan visibilizar los accidentes y riesgos que se producen por cuestiones relativas al género. De manera general, hay tres elementos que hay que tener en cuenta en este sector que ocupa al 18,7% de la población ocupada en la CAE.

• Tamaño de empresas y subcontratación

En este sector son evidentes las diferencias entre grandes y pequeñas empresas, donde las primeras han tratado de integrar la prevención de riesgos, incluyendo cuestiones de seguridad vial, adicciones, hábitos saludables, etc., mientras que las pequeñas empresas siguen teniendo dificultades para la integración de la PRL, ya que el mero cumplimiento formal de la normativa ya les supone un importante esfuerzo.

A esta dicotomía, se suma la tendencia actual por la que muchas grandes empresas cada vez están subcontratando más determinadas actividades a través de empresas auxiliares, con lo que se produce uno de los dos posibles efectos comentados con anterioridad: en ocasiones, la empresa matriz hace de empuje para que la pequeña empresa cumpla con

las condiciones de prevención de riesgos laborales, mientras que, en otras ocasiones, la prevención de riesgos laborales se desvincula de la acción de la empresa matriz, lo que provoca que la prevención en la empresa auxiliar acabe quedando en un formalismo.

En este sentido, se considera imprescindible tener en cuenta la compleja realidad empresarial de sector industrial en la CAE.

• Industria 4.0

Al inicio de la estrategia anterior, se señalaba que la salida de la crisis de 2008 había posibilitado la renovación de determinada maquinaria que había contribuido a reducir los accidentes. En el contexto actual, el punto de focalización de la PRL ya no solo está en los riesgos asociados a la antigüedad de la maquinaria, sino que la prevención debe tener la capacidad de anticiparse a los nuevos riesgos laborales derivados de la emergente Industria 4.0. Todo ello debe ir acompañado de la adecuación del marco normativo para adaptarse al nuevo marco productivo, en el que gana peso la robótica, el machine learning, la inteligencia artificial, etc.

Por tanto, es necesario abordar en el nuevo escenario el efecto que las nuevas tecnologías de la "Industria 4.0" pueden introducir en el trabajo diario de las personas, así como los nuevos riesgos derivados de su implantación; pero también se debe analizar el efecto de la sustitución del empleo derivado de la mecanización, así como la generación de nuevos empleos.

• Tipología de riesgos

Los riesgos de seguridad han supuesto tradicionalmente uno de los principales retos en este sector, y estos se han reducido de manera relevante. Sin embargo, parece evidenciarse el incremento de otros riesgos más relacionados con cuestiones higiénicas, ergonómicas (sobreesfuerzos, posturas forzadas, etc.) o psicosociales.

El reto en este sector, como sucede en la construcción y el sector primario, es seguir trabajando en la disminución de los riesgos de seguridad, que son los más evidentes a corto plazo, pero aumentando la atención al resto de riesgos que afectan a las personas trabajadoras, que a largo plazo pueden tener un impacto negativo en la salud.

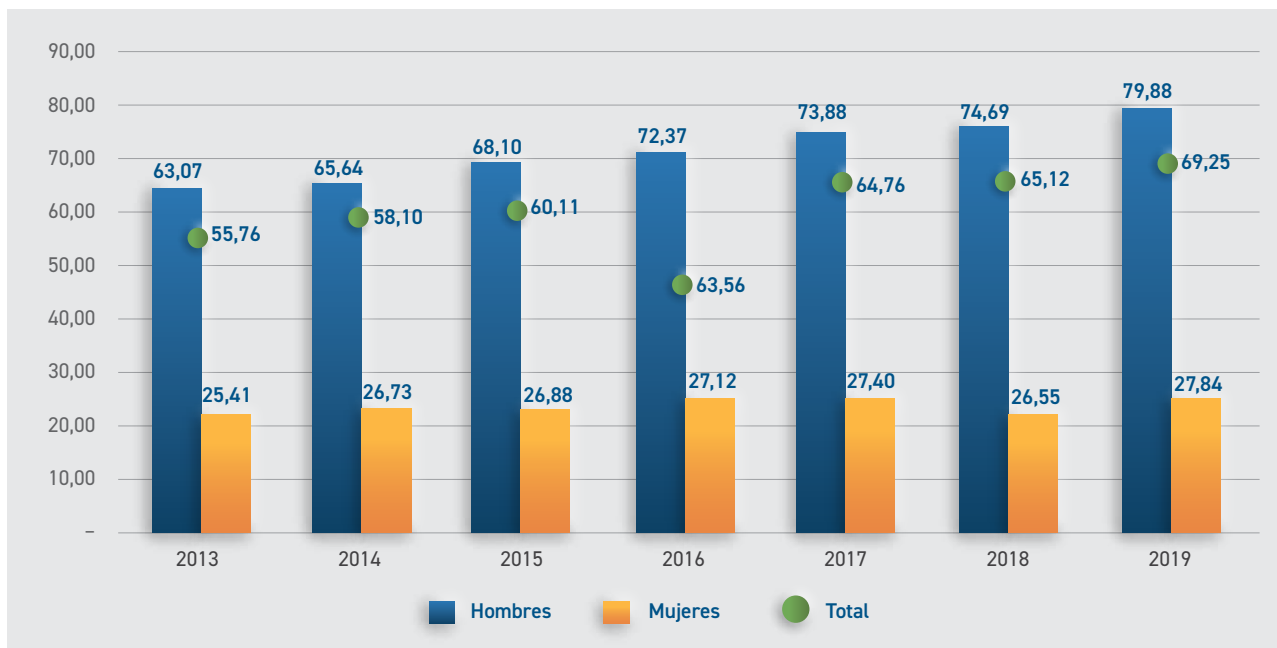
De nuevo es imprescindible en el análisis del tipo de riesgos la adopción del enfoque de género, primero

con relación al tipo de actividades que desarrollan mujeres y hombres y los riesgos que llevan asociados y, en segundo lugar, atendiendo a las diferencias biológicas que condicionan la distinta exposición a los riesgos de hombres y mujeres.

En este sentido, la actual crisis derivada de la COVID 19 viene a incidir en la necesidad de prestar más atención a los riesgos asociados a cuestiones psicosociales por la situación vivida en esta crisis; es decir, ha de considerarse que se ha producido un cambio de escenario y de condiciones de trabajo lo suficientemente importante como para revisar la realización de las evaluaciones psicosociales.

A continuación, figuran los datos relativos a la siniestralidad en el sector industrial de la CAE.

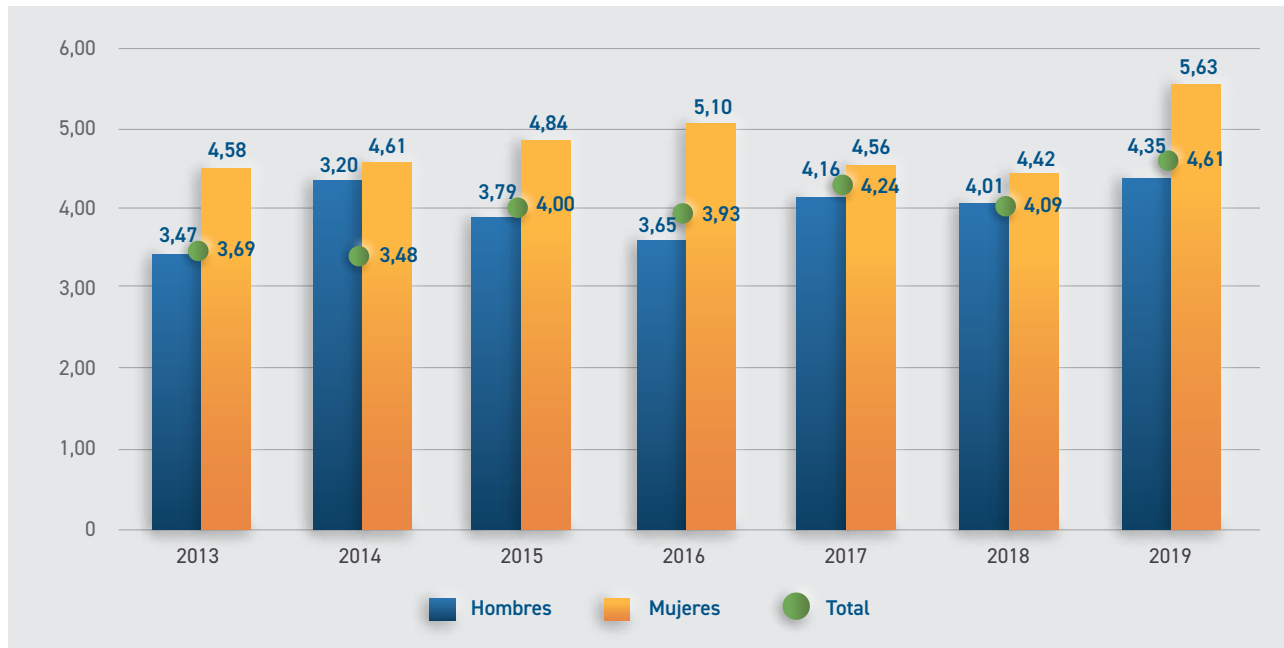


Gráfico 13. Índice de incidencia de AT con baja en jornada en el sector industrial según sexo.

Fuente: OSALAN

Como se comentó anteriormente, el índice de incidencia de accidentes en la industria se ha incrementado de manera paulatina desde 2013, cuando alcanzó su nivel más bajo (56 puntos), a la actualidad (70 puntos). Aún con este aumento de los últimos años, el índice de accidentes se sitúa por debajo de las cifras de 2011, y casi 30 puntos por debajo de las de 2008.

Como en el resto de los sectores analizados hasta ahora, los datos desagregados por sexo muestran una incidencia mayor entre los hombres. En este sentido, mientras que la tendencia al alza se refleja claramente entre los hombres, con un aumento de 17 puntos desde 2013, la tendencia de las mujeres es mucho más estable, con un reducido aumento de 2 puntos.

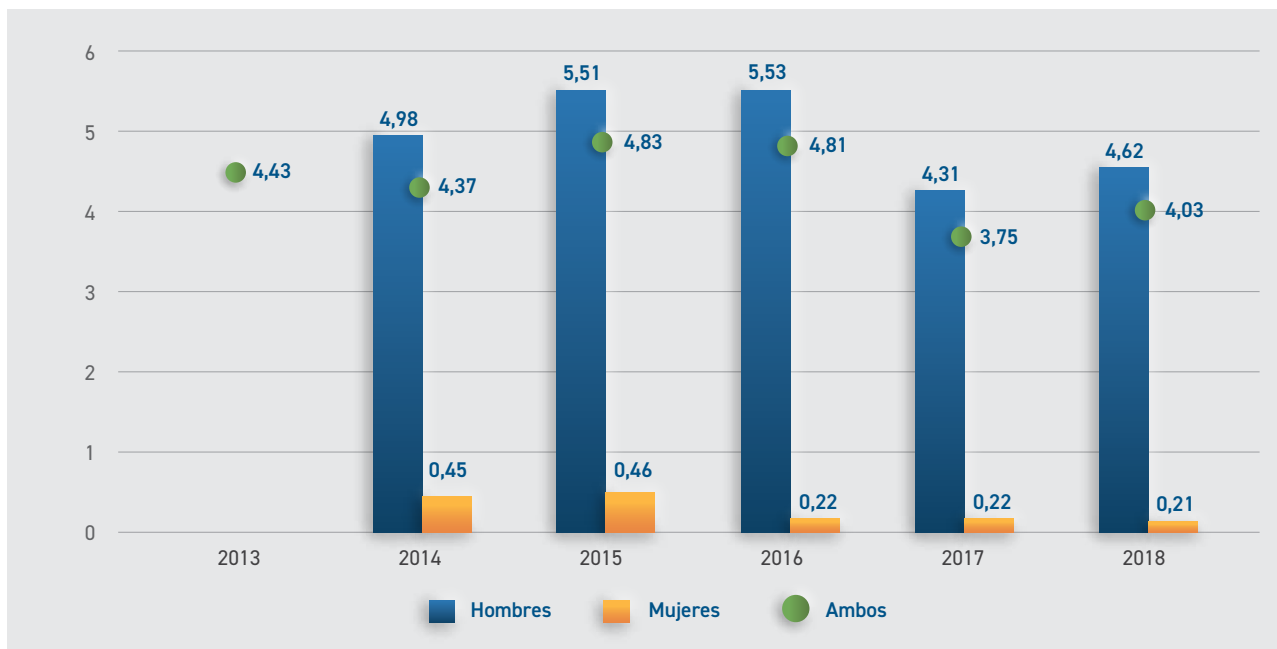
Gráfico 14. Índice de incidencia de AT in itinere en el sector industrial según sexo.

Fuente: OSALAN

Los datos de accidentes in itinere muestra una tendencia ligeramente ascendente en estos últimos 7 años, si bien, al igual que sucedía con los accidentes en el trabajo, aún se sitúa en cifras inferiores a 2010.

Los datos de hombres y mujeres muestran tendencias similares, aunque a diferencia de los sectores anteriores, la incidencia de estos accidentes entre las mujeres es superior a la de los hombres en todas las anualidades, siendo esta diferencia de casi 1,5 puntos en algunas de ellas.

Gráfico 15. Índice de incidencia de nuevas EEPP en el sector industrial según sexo.



Fuente: OSALAN

En este caso la tendencia ha sido relativamente estable, aunque con algunas variaciones entre anualidades. Al analizarlo según sexo, se aprecia unas grandes diferencias entre mujeres y hombres, ya que entre las primeras la incidencia es cercana a 0, mientras que entre los hombres se sitúa por encima de 4, y en ocasiones por encima del 5,5.

b.4) Sector Servicios

Se trata del sector más relevante de la CAE, ya que emplea al 74,6% de la población ocupada y que, a su vez, está compuesto por un número relevante de subsectores. Los subsectores que componen el sector servicios son muy diversos y, con ellos, también los problemas a los que se enfrentan en la prevención de riesgos laborales.

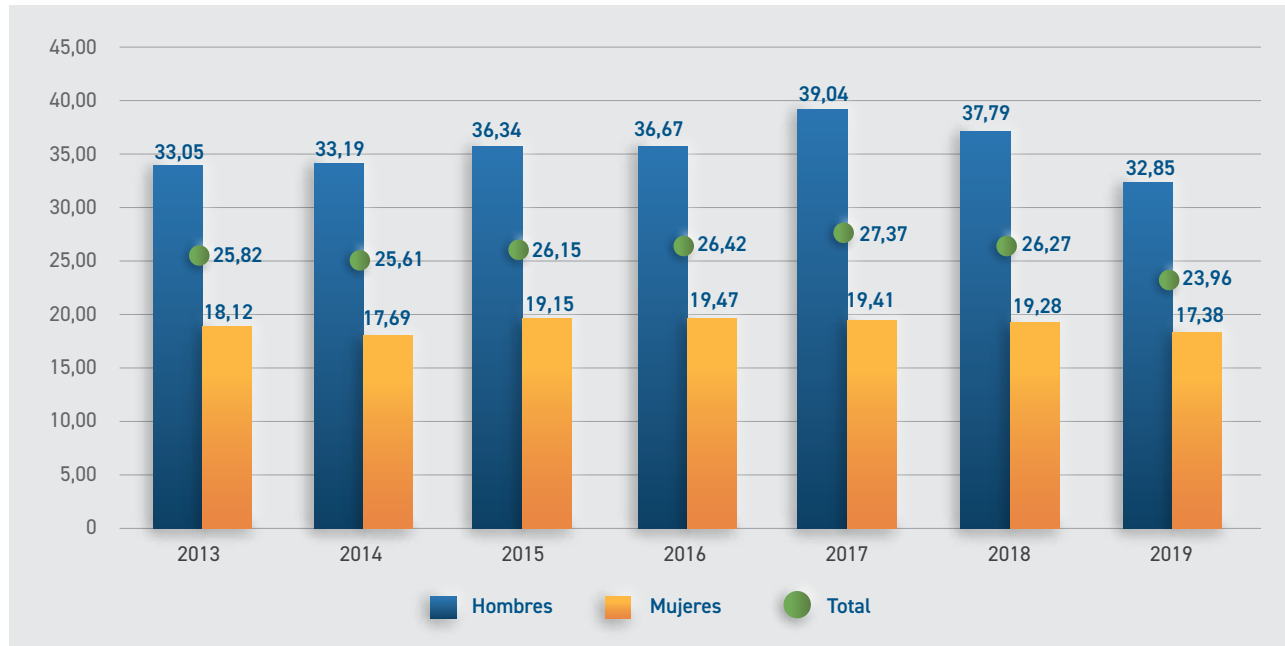
Algunos de estos sectores incluyen actividades con importantes riesgos de seguridad, como pueden ser los vinculados al transporte, otros con importantes problemas en relación con los riesgos ergonómicos

y psicosociales, como el ámbito sanitario, pero también actividades de hostelería o trabajos en el hogar, y otros subsectores relacionados con la limpieza y con importantes riesgos higiénicos.

El sector servicios es un sector feminizado, pero en el que el análisis y abordaje de los riesgos se ha estado realizando, de manera mayoritaria, sin perspectiva de género, obviando los riesgos asociados a los diferentes roles y actividades que han venido desarrollando hombres y mujeres.

Siguiendo con los análisis relativos a las cifras de accidentes, a continuación, se muestran los datos en jornada laboral e in itinere.

Gráfico 16. Índice de incidencia de AT con baja en jornada en el sector servicios según sexo.

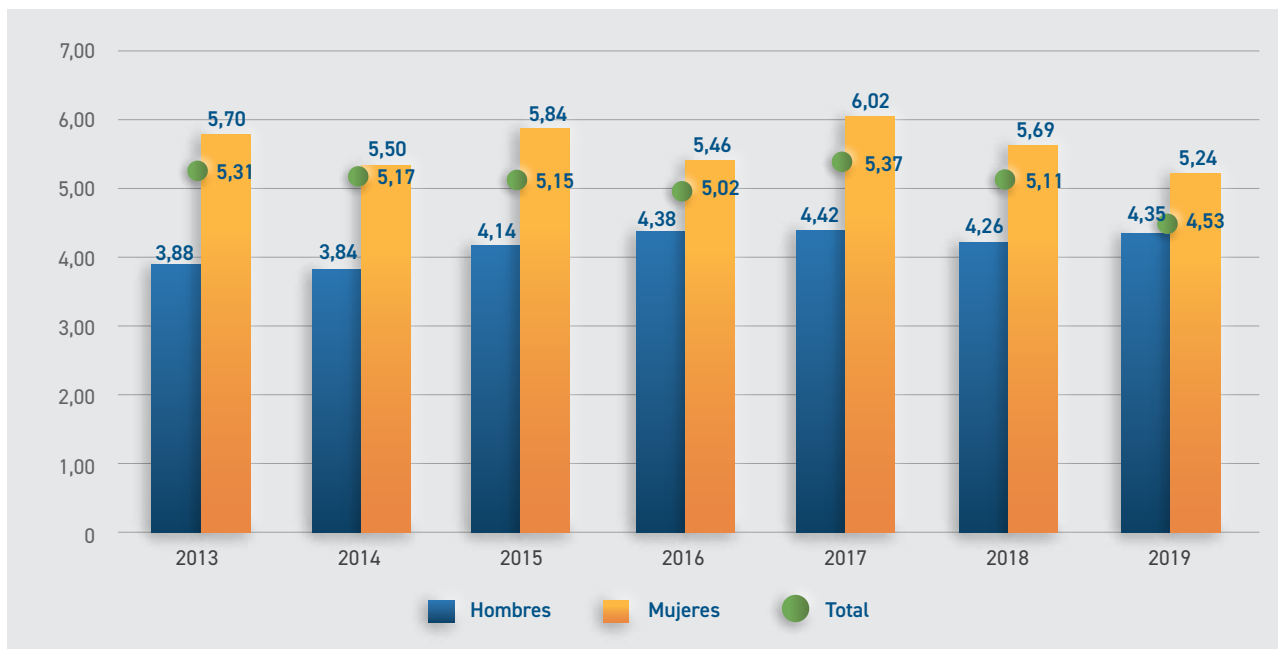


Fuente: OSALAN

Lo primero que se aprecia es que la incidencia de los accidentes en el trabajo es inferior en el sector servicios que en el resto de sectores, con una tendencia al alza entre 2013 y 2017, que se ha frenado, experimentando un importante descenso en los dos últimos años, y que ha situado el índice en 2019 en el mínimo de los años analizados (24), casi dos puntos por debajo de la situación de 2013.

El índice de incidencia continúa siendo significativamente mayor para los hombres, aunque es el sector donde su índice es más bajo, y la brecha no es tan grande como en otros sectores. Ello requiere un claro análisis de los factores de género que provoca la diferente tasa de siniestralidad teniendo en cuenta la feminización del sector.

Gráfico 17. Índice de incidencia de AT in itinere en el sector servicios según sexo.

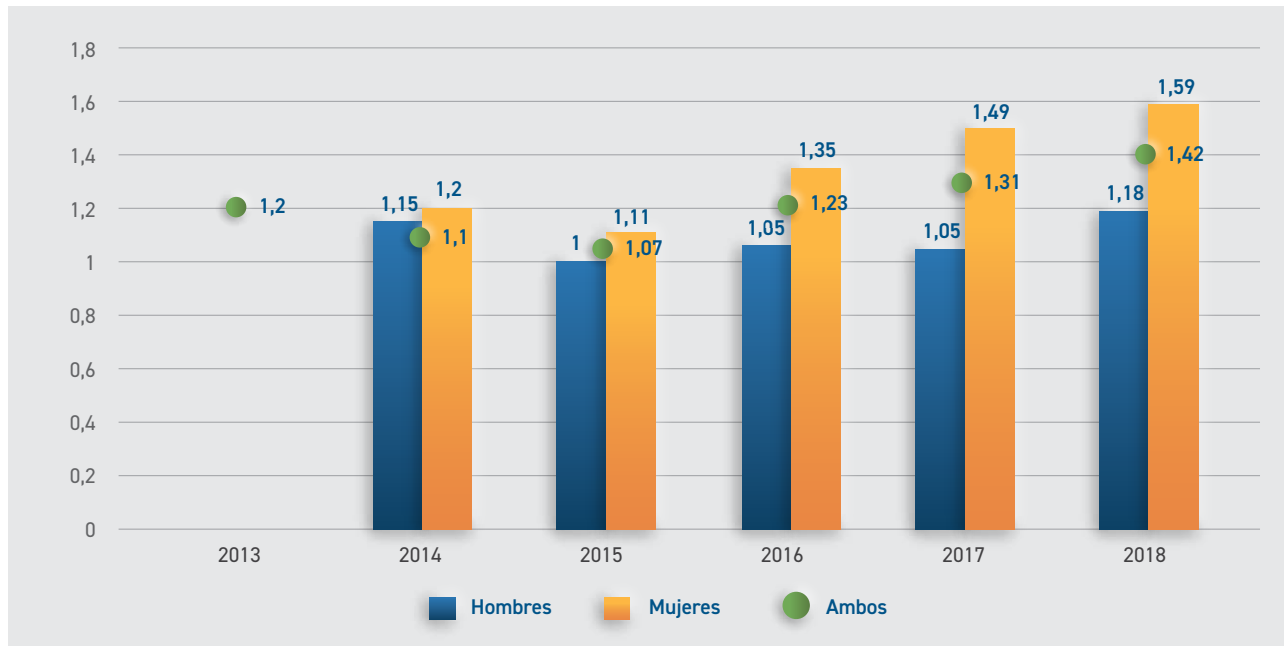


Fuente: OSALAN

La tendencia global de estos accidentes se ha mantenido estable en estos años, con un importante descenso en 2019 de algo más de medio punto. No obstante, el dato más llamativo es que, al igual que sucedía en el sector industrial, los datos de accidentes in itinere entre las mujeres es más alto que el de hombres, con una diferencia de más de 1,5 puntos.

Este dato refuerza la tendencia general observada de que, aunque los accidentes en el trabajo son menores entre las mujeres que entre los hombres, cuando se trata de accidentes in itinere, la tendencia se invierte.

Gráfico 18. Índice de incidencia de nuevas EEPP en el sector servicios según sexo.



Fuente: OSALAN

El índice de Enfermedades profesionales ha tenido una tendencia ascendente desde 2013, siendo esta tendencia más pronunciada en el caso de las mujeres que de los hombres.

En este caso, el índice de incidencia es mayor en mujeres que en hombres, y la diferencia se ha ido incrementando en los últimos años, pasando de una diferencia 0,1, a una actual de 0,4.

A continuación, se nombran algunas de las temáticas o subsectores en los que se debe incidir en relación con la prevención de riesgos laborales.

• **Ámbito turístico**

Se trata de un sector en crecimiento y que engloba una parte relevante de la población ocupada en el sector servicios de la CAE, pero que cuenta con altos niveles de precarización, en especial en labores feminizadas, que tienen que ver con la limpieza y mantenimiento de estos espacios turísticos.

En ese sentido, se hace evidente la necesidad de trabajar más de cerca con este subsector para tratar de desarrollar estrategias que favorezcan los empleos de calidad, que integren cuestiones relativas a la prevención de riesgos laborales y la seguridad.

• **Ámbito sociosanitario**

Otro de los ámbitos que cuenta con un gran peso cuantitativo en la ocupación, y con un peso y relevancia que ha evidenciado la COVID es el ámbito de los servicios sociosanitarios. Se trata de un sector especialmente feminizado, donde los riesgos de seguridad no son los más relevantes, pero donde se

hace evidente la necesidad de desarrollar actuaciones para hacer frente a riesgos higiénicos, ergonómicos y, principalmente, psicosociales.

Concretamente en el sector sanitario y de residencias se ha podido comprobar con la crisis de la COVID, los elevados riesgos existentes en el ámbito higiénico (biológico), debido a la alta tasa de contagios, pero también se han evidenciado los riesgos existentes en los ámbitos ergonómico y psicosocial, por la relación emocional que se establece con las personas en estos sectores. En ese sentido, se hace necesario el análisis de estos riesgos, incluyendo la perspectiva de género que ha de servir para identificar los factores que explican la asunción de determinados riesgos y la diferente manera en que ambos sexos se ven afectados por los mismos.

El otro gran subsector es el de empleo doméstico, de nuevo fuertemente feminizado, y con un alto nivel de población inmigrante. Por regla general, se trata de un sector en el que la prevención de riesgos apenas se produce, a pesar de que los riesgos ergonómicos y psicosociales son más que evidentes. Sin embargo, la actuación de prevención en este subsector es muy compleja, ya que aparecen diferentes razones que lo dificultan: muchas de las personas empleadoras son particulares y no empresas, lo que implica que no haya estructuras de prevención; el lugar de trabajo es un domicilio y, por tanto, no aplican las normas sobre lugares de trabajo, y la inviolabilidad de los domicilios limita el control del cumplimiento de la normativa por parte de la Administración Pública.

Atendiendo a los riesgos existentes en este sector, se hace necesario desarrollar estrategias alternativas para tratar de acceder a este colectivo.

• Nuevos modelos de trabajo

Tal y como se veía con anterioridad, en nuestra sociedad están emergiendo con fuerza nuevas formas de trabajo y modalidades de empleo, que de alguna manera pueden ser potenciadas por los cambios sociales que está introduciendo la crisis de la COVID-19. La digitalización está favoreciendo la expansión de formas de trabajo que dificultan que las condiciones de trabajo sean adecuadamente evaluadas y, por tanto, gestionadas.

Por un lado, el crecimiento de la llamada economía colaborativa y de las plataformas digitales, que han contribuido a flexibilizar la relación laboral, de forma que no queda clara la relación de la persona trabajadora con la empresa matriz o responsable de la plataforma. Dado que las y los trabajadores de plataforma suelen ser considerados autónomos, la empresa dueña de la plataforma no está legalmente obligada a ocuparse de los riesgos para la salud de esos trabajadores y trabajadoras. En este contexto la responsabilidad de la prevención de riesgos laborales queda difuminada, con el efecto que ello puede tener para las personas empleadas. Por otro lado, buena parte de las personas que trabajan en estos sectores son personas inmigrantes, por lo que surgen dificultades relacionadas con el idioma o cuestiones culturales, que hacen más difícil la prevención. En definitiva, se trata de sectores poco estructurados en los que es muy difícil la intervención

Por otro lado, la situación generada por la COVID 19 ha impulsado una tendencia, ya instalada parcialmente en algunas empresas, pero que ha aumentado

considerablemente durante este tiempo, como es el teletrabajo. En ese sentido, ha de prestarse mucha atención a esta nueva modalidad de trabajo, pues no debería rebajarse la responsabilidad de las empresas en materia de prevención de los riesgos, sino que se deberían redirigir los esfuerzos hacia el lugar de trabajo de las personas. En este sentido, los riesgos ergonómicos, pero también psicosociales, al diluirse la distancia entre lugar de trabajo y la vivienda deben centrar buena parte de los esfuerzos de esta prevención⁶. Del mismo modo, habrá de aplicarse una mirada de género por el impacto diferente que pudiera tener en mujeres y hombres, entre otras cuestiones, por la diferente carga en los cuidados del hogar que tradicionalmente asumen hombres y mujeres.

• Visibilizar determinados riesgos

Como se ha podido comprobar, los datos de accidentes en el sector servicios son inferiores al resto de sectores, lo cual es coherente con el menor peso en este sector de los riesgos de seguridad.

La digitalización y las nuevas formas de trabajo que propicia puede aumentar factores de riesgo psicosocial, que son más difíciles de observar y, a menudo, de prevenir, que los relacionados con la seguridad física de las personas. Sin embargo, el modelo preventivo sigue centrado prioritariamente en la seguridad y la higiene industrial y presta poca atención a los factores psicosociales y la ergonomía, que son clave en el trabajo digital, pero son difíciles de medir y gestionar.

⁶ Para que el empresariado llegue a desempeñar esta tarea de prevención en el contexto del trabajo digital, es necesario que cuente un marco normativo adecuado. Durante el proceso de elaboración de esta estrategia el Ministerio de Trabajo ha elaborado un proyecto de Ley de regulación del teletrabajo, que sin duda marcará las directrices en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Esto ha puesto en evidencia la necesidad de trabajar más de cerca con otros riesgos, hasta ahora menos analizados, que tienen que ver con cuestiones higiénicas, ergonómicas y sobre todo psicosociales, que previsiblemente están teniendo un mayor impacto en este sector, que es el que más población emplea, pero que pueden estar pasando desapercibidas.

En esta línea, la prevención de estos riesgos debe integrar la perspectiva de género, puesto que permitiría adaptar los procesos de prevención en la medida en que se adecúe a los roles y estereotipos asociados a cada uno de ellos.

b.5) Administración Pública

Como ya se comentaba en la anterior estrategia, la Administración Pública cuenta con un triple rol, empleadora, contratista e inspectora y asesora.

Tal y como señalaba la evaluación, en general se percibe una escasez de recursos para el desarrollo de las estructuras de prevención y un bajo nivel de implantación de los planes de prevención en la Administración. En el tratamiento de los riesgos higiénicos, ergonómicos y psicosociales o de la coordinación de actividades empresariales, la Administración parece situarse al mismo nivel que la mayoría de las empresas, sin recibir los efectos de la acción inspectora. Por otro lado, también se advierte de que "la poca flexibilidad de las estructuras, las limitaciones que impone la legislación reguladora de la función pública, entre otros motivos, incrementan las dificultades para el cumplimiento de la Ley de PRL".

En cualquier caso, también hay diferencias según el tipo de administración, estando más integrada la PRL en grandes administraciones públicas, mien-

tras que es más deficiente en pequeñas administraciones locales. Una parte importante de los accidentes detectados responde a riesgos ergonómicos y psicosociales, que suponen en muchas ocasiones accidentes no traumáticos (cuestiones cardiovasculares, por ejemplo), pero también se producen accidentes traumáticos tales como tirones, sobreesfuerzos, ansiedad, etc.

A pesar de encontrarse la prevención en mejor situación que en la media de empresas, aún queda mucho margen de mejora para la PRL. Así mismo, es necesario avanzar en la implantación de las medidas establecidas en el I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la Administración General y organismos autónomos de la CAE, aprobado en 2016, en el que se realizó un diagnóstico de la política preventiva con perspectiva de género y se plantearon siete medidas a este respecto. En este sentido, la Administración, en su rol de empleadora, está llamada a ejercer una actuación ejemplarizante respecto a la empresa privada.

En segundo lugar, como contratista de obras y servicios, la administración tiene la capacidad de ejercer un papel tractor con las empresas privadas, en la medida en que se exijan a través de cláusulas sociales requisitos que están relacionados con la prevención de los riesgos laborales en la contratación pública. En este sentido, y a pesar de algunos avances, la administración aún tiene mucho margen de mejora.

Como agente de inspección y asesoramiento, uno de sus retos fundamentales es tratar de consolidar ambos roles, de manera que la actividad en prevención no se visualice solo como una inspección y sanción, sino que se ponga en valor el rol de asesoramiento.

En definitiva, uno de los retos fundamentales de esta estrategia es que la administración ejerza un liderazgo nítido en la sensibilización y la aplicación de la PRL.

c) Calidad de las actividades de prevención de riesgos laborales

Para analizar la calidad de la acción preventiva que se desarrolla en la CAE se debe analizar la evaluación de riesgos, herramienta fundamental para la identificación y valoración de los peligros en las empresas y, por tanto, la que permite prevenir, eliminar o reducir la posibilidad de accidentes.

A pesar de que es una herramienta que está presente en la mayor parte de las empresas de la CAE, su utilidad es muy limitada, debido a la insuficiente calidad que se ha observado, tal y como señala la evaluación, ya que se ha convertido en una herramienta excesivamente generalista, con falta de concreción y aterrizaje en las realidades de las empresas, y que revisan todo tipo de riesgos con la finalidad de cubrir todas las posibles responsabilidades. En esta evaluación se identifica no obstante un avance en el abordaje de los riesgos psicosociales, y en la puesta en marcha de protocolos frente al acoso y la violencia de género en el trabajo.

Todo ello tiene como resultado que la información que se recoge es limitada, reincide sobre riesgos ya conocidos, generalmente de seguridad, que se vienen produciendo tradicionalmente, y no favorece la identificación de nuevos riesgos, lo que la convierte en una herramienta deficiente para el empresariado. La identificación de nuevos riesgos suele derivarse de la respuesta a cuestiones normativas que han in-

cidido en el análisis de algún tipo de riesgo concreto, especialmente higiénicos.

En este sentido, se plantea la posibilidad de apoyar la evaluación de riesgos desde Osalan en cuanto organismo asesor, elaborando pautas o guías sobre cómo realizar una evaluación correcta, que establezca unos criterios mínimos que ayuden a los servicios de prevención. No obstante, en paralelo parece recomendable potenciar una labor de auditoría y/o la labor sancionadora de la Inspección de Trabajo para lograr también su cumplimiento.

A esta falta de concreción, se añade una falta de aplicación del enfoque de género en la identificación de los riesgos, pues hasta ahora se han centrado en los tradicionales de seguridad, que afectaban de manera mayoritaria a los hombres y sin tener en cuenta los condicionantes sociales que afectan de forma diferente a mujeres y hombres.

A estos efectos es importante, entre otras cuestiones, que los análisis de riesgos no vengan definidos únicamente por el puesto de trabajo, sino que debe analizarse el tipo de tareas que desarrolla cada persona, ya que estas pueden variar en función del sexo a pesar de ocupar una misma categoría o puesto de trabajo, lo que provoca que los riesgos y la exposición a los mismos también sean diferentes.

Otra herramienta vinculada a la evaluación de riesgos es el Conjunto Mínimo de Datos (CMD), cuyo desarrollo permitiría realizar un mapeo de los principales riesgos existentes en la CAE en función de los sectores y del territorio. Se trata de una herramienta en la que se está trabajando para lograr su puesta en marcha generalizada, teniendo los servicios de prevención un papel muy importante en la

alimentación del aplicativo con la información que ellos recogen, y que se espera que, una vez consolidado el sistema, les ayude a mejorar los servicios que prestan a sus empresas.

c.1) Riesgos de seguridad

A pesar de que en los últimos años se haya empezado a dar una mayor importancia a otros riesgos, los de seguridad siguen siendo los que más atención reciben, en la medida en que son los más evidentes, y pueden conducir de manera más directa a accidentes laborales. En este sentido, las evaluaciones de riesgos siguen centradas en los peligros de este grupo, que deben seguir siendo atendidos por cuanto que persisten los riesgos, y se repiten lamentablemente accidentes con graves consecuencias que vienen produciéndose de igual manera desde hace décadas.

En ese sentido, se señala la necesidad de que las evaluaciones de estos riesgos den un paso más, y pasen a analizar aquellos que son menos graves y que se producen con más frecuencia, los cuales tienen una incidencia relevante en los accidentes o en las enfermedades profesionales.

En línea con lo planteado en la evaluación de la anterior Estrategia, se incide en la necesidad de avanzar en el estudio y la valoración de equipos, sistemas, tecnologías, así como en la identificación, la notificación y la investigación tanto de accidentes como de incidentes que puedan servir como fuentes de información para las revisiones de las evaluaciones, para elaborar las propuestas de mejora, las medidas de prevención y, por tanto, para mejorar la calidad y eficacia de la prevención.

De nuevo, no debe obviarse la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la evaluación de este tipo de riesgos, de manera que se identifiquen aquellos que pueden estar afectando de manera distinta a hombres y mujeres, analizando de manera diferenciada, entre otras cuestiones, las tareas que desarrollan unos y otras.

Por último, si bien las empresas están obligadas a la investigación de accidentes de todo tipo, sobre todo parecen centrar los esfuerzos en los mortales y graves, si bien es recomendable abordar también la investigación de los accidentes leves e incidentes, en la medida en que puede contribuir a identificar este tipo de riesgos menos evidentes y adoptar medidas preventivas.

c.2) Riesgos higiénicos

El análisis de los riesgos higiénicos se ha ido incrementando en los últimos años, tratando de identificar nuevos procesos y materiales que conllevaran riesgos. No obstante, aún se percibe la necesidad de seguir profundizando en el conocimiento sobre la exposición a multitud de agentes y sustancias que, al no estar claramente identificadas y, por tanto, no conocerse con exactitud los niveles de riesgo sobre las personas trabajadoras, hacen difícil realizar actuaciones de prevención.

Muchas de las enfermedades que tienen que ver con cuestiones higiénicas necesitan de un tiempo para hacerse patentes e incluso aparecen sin una relación laboral directa, por lo que se tiende a prestarles menos atención. Un ejemplo sería el de aquellas personas trabajadoras que están expuestas a trabajos relacionados con agentes químicos. En este



sentido, se hace evidente la necesidad de profundizar sobre el análisis anticipado de este tipo de riesgos, cuando realmente sea posible el desarrollo de actuaciones de prevención y se pueda evitar que la concienciación llegue cuando el accidente o la enfermedad se haga ya patente.

De manera general, se trata de un tipo de riesgos que no se analizan con frecuencia con la suficiente profundidad por los servicios de prevención, que se centran en aquellos que la ley señala o define expresamente. Su evaluación suele ser muy general, incluso en empresas que trabajan con productos químicos. Por tanto, siguen sin conocerse con exactitud los niveles de riesgo a los que están expuestas las personas trabajadoras y su posible incidencia diferencial en función del sexo. En todo caso, hay que reconocer que se han hecho algunos avances en relación con nuevos procesos y materiales y hay que seguir avanzando por ese camino.

Si la importancia de prevenir riesgos higiénicos era cada vez más evidente, la crisis sanitaria, social y económica provocada por la COVID 19 ha puesto de manifiesto la necesidad reforzar la identificación de los riesgos biológicos y, por extensión, de los higiénicos a los que están expuestas las personas trabajadoras en todos los sectores, pero especialmente en el socio-sanitario para, a partir de aquí, desarrollar actuaciones de prevención.

En esta dirección, es necesario también prestar una mayor relevancia a la multiexposición en higiene laboral (agentes físicos, químicos y biológicos), puesto que existen evidencias de los efectos de la misma, que además muestran diferencias en su incidencia entre mujeres y hombres. Una vez identificados estos factores, sería necesaria una mayor investiga-

ción, que facilite y permita el desarrollo de actuaciones de prevención.

Por último, otro reto pendiente de abordar, es la consideración de los riesgos relativos a la aparición de las nuevas tecnologías, en concreto de las nanopartículas, que pueden suponer un riesgo para las personas, pero cuya utilización en las empresas es casi desconocida.

c.3) Riesgos ergonómicos

Desde un punto de vista histórico, la ergonomía estuvo vinculada en un primer momento a la productividad; con la implantación generalizada en los procesos productivos se puso de manifiesto que la ergonomía no solo hacía que la producción aumentase, sino que las personas sufrían menos sobrecargas en el trabajo y esto hacía que el número de lesiones disminuyese.

Los riesgos ergonómicos son prevalentes en muchos sectores, como demuestran los datos de siniestralidad y enfermedades profesionales, pero suelen estar minusvalorados frente a riesgos más visibles como son los de seguridad y no se abordan con la suficiente profundidad. Es necesario realizar análisis pormenorizados sobre cómo estos riesgos afectan de manera diferente a las personas según su sexo, ya que es un ámbito donde las diferencias se hacen más evidentes.

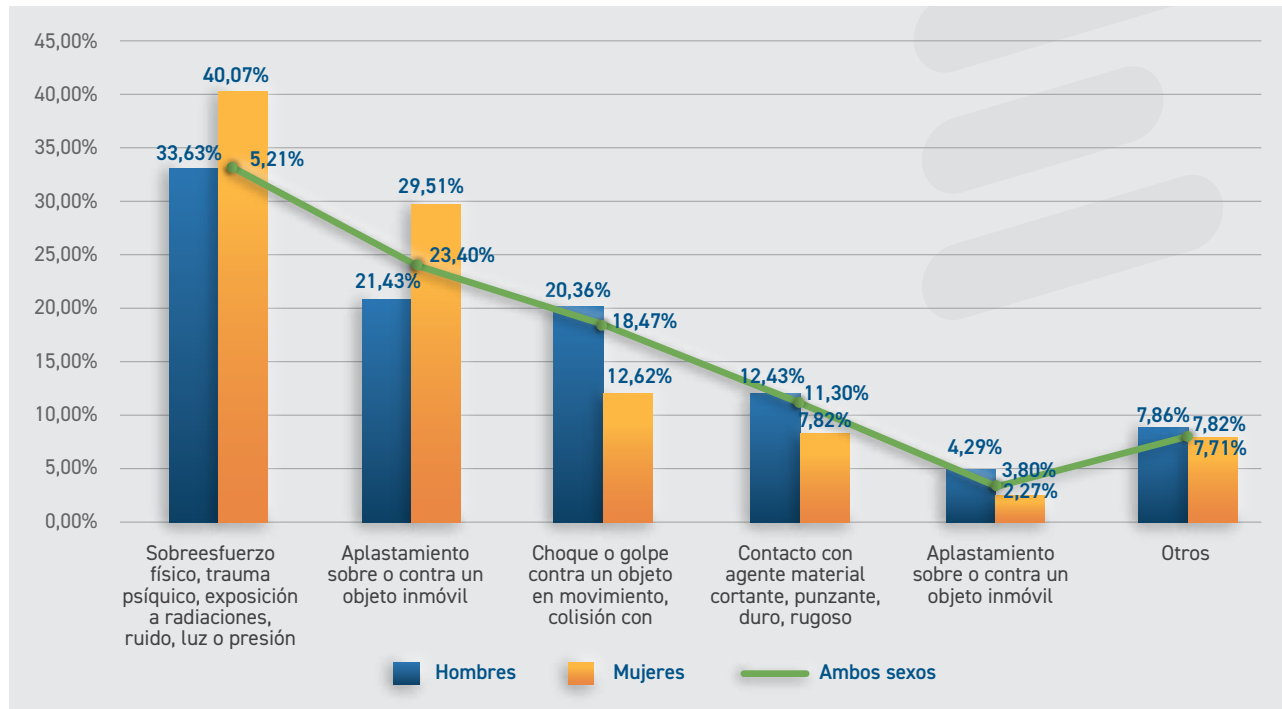
Este análisis con perspectiva de género se hace aún más necesario en la medida en que se han identificado riesgos ergonómicos que, debido al tipo de actividad, especialmente masculinizadas, se muestran en un espacio corto de tiempo, mientras que

otros riesgos que afectan a actividades feminizadas pueden estar generando problemas igual de graves, pero están pasando inadvertidas porque aparecen transcurrido un mayor espacio de tiempo.

De manera global, en los datos de 2019 de accidentes de trabajo se puede ver como los sobreesfuerzos representan el 35% del total, seguido de los aplastamientos (23%) y choques (18%). Es por ello que el grueso de los AT está relacionado con trastornos muscoesqueléticos (TME) causados sobre todo por sobreesfuerzos.

Si se analizan de manera diferenciada entre mujeres y hombres, puede verse que los accidentes por sobreesfuerzos en el caso de las mujeres alcanzan la cifra del 40%, mientras que el aplastamiento es casi del 30%. Es decir, casi 7 de cada 10 accidentes en mujeres tienen como fuente una de estas dos causas. En el caso de los hombres, el sobreesfuerzo representa un 34%, y el aplastamiento un 21%, mientras que el choque o golpe representa más de un 20% de los accidentes.

Gráfico 19. Causas de los Accidentes de Trabajo en la CAE 2019 por sexo.

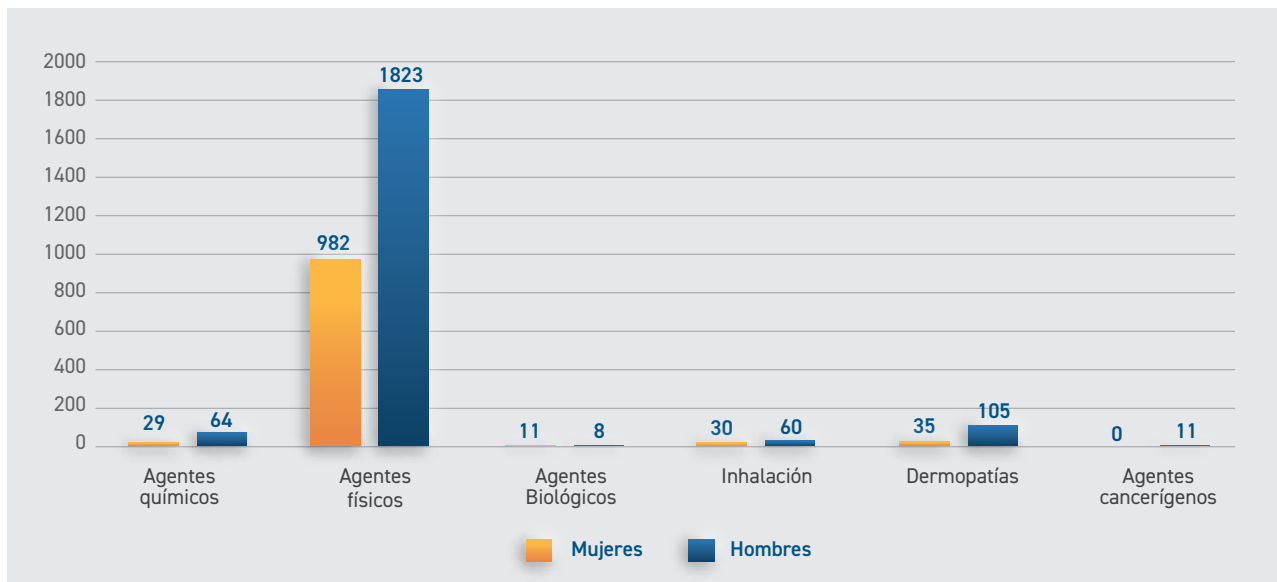


Fuente: OSALAN

Los agentes físicos, que incluyen los trastornos musculoesqueléticos, son las causas más frecuentes de las enfermedades profesionales (EPP), tal y como refleja el siguiente gráfico. Tanto en el caso de los agentes físicos, como químicos e inhalación,

alrededor del 35% de los casos se producen en mujeres, mientras que los agentes biológicos (uno de los minoritarios), se produce mayoritariamente en mujeres (58%).

Gráfico 20. Número de EPP según Grupo de Agente y sexo. CAE, 2019.



Fuente: OSALAN

La evaluación señalaba la necesidad de compartir experiencias y generar soportes de almacenamiento, consulta y disposición de todos los estudios, ma-

teriales y recursos generados, con el objetivo de contar con un lugar centralizado donde identificar información concreta y especializada.

c.4) Riesgos psicosociales

Durante la formulación de la anterior Estrategia, se puso de manifiesto que el estudio de los riesgos psicosociales era algo incipiente, y eran pocas las empresas que estaban desarrollando este tipo de evaluación. En estos años se ha avanzado en su evaluación, pero aún queda mucho por hacer al respecto.

En ese sentido, el trabajo que se ha venido desarrollando ha tenido que ver con el diagnóstico, por un lado y, por otro, con la resolución del conflicto, el cual se aborda tras haberse producido y que por tanto no deja margen para que la prevención pueda actuar. Por ello, se considera especialmente relevante anticiparse al conflicto, y desarrollar actuaciones preventivas desde el punto de vista psicosocial.

La escasez de recursos humanos dedicados a esta disciplina preventiva hace necesario un aumento de los recursos y /o atención hacia este tipo de riesgos que, cuando se abordan, se realiza de una manera muy aislada respecto a otros riesgos.

Todo ello pone de manifiesto que el nivel de sensibilización y concienciación respecto a este tipo de riesgos es todavía bajo. Para realizar esta sensibilización y enfrentar este tipo de riesgos se hace necesario el desarrollo de un trabajo con metodologías cada vez más eficaces.

Por otra parte, los cambios en el tejido productivo que se han producido en los últimos años, y que se han visto incentivados con la crisis de la COVID 19, inciden en la necesidad de estudiar e investigar este tipo de riesgos y sus efectos en las personas. Algunos de estos cambios tienen que ver con la intro-

ducción de nuevas tecnologías, el uso generalizado en algunos sectores de la modalidad del teletrabajo, o la digitalización de diferentes actividades y metodologías que están en permanente relación con las personas empleadas.

Los estudios realizados en este sentido ponen de manifiesto una mayor proporción de mujeres sometidas a riesgos psicosociales, asociados a su mayor presencia en determinados sectores en los que predominan este tipo de riesgos, además de a los roles de género que se asocian a sus empleos, como se constata en el ámbito sociosanitario o de los cuidados. Además, en el marco de la prevención de los riesgos psicosociales deberían abordarse la prevención del acoso sexual (sobre el que apenas se dispone de datos estadísticos fiables) y la discriminación por razón de sexo.

De manera transversal, ha de tenerse en cuenta en la evaluación de estos riesgos la distribución de roles de género en el espacio privado, pues la desigual carga de los trabajos domésticos y de cuidados incide en los posibles riesgos psicosociales a los que se ven sometidas las mujeres en mayor medida que los hombres. La creciente importancia de este tipo de riesgos debería convertir a los riesgos psicosociales en un eje vector de la estrategia.

d) Vigilancia de la Salud (VST)

La labor divulgativa y formativa que se ha estado desarrollando desde Osalan tanto para el empresario como para las personas trabajadoras, y el personal técnico y sanitario ha contribuido a mejorar el conocimiento sobre las tareas de la VST y su forma de ejecución.

A pesar de que se ha incrementado el conocimiento en torno a las actividades derivadas de la VST, su desarrollo se sigue considerando insuficiente, y la sensación general es que la VST es muy generalista y no tiene un carácter específico, lo que no permite hacer frente a los riesgos a los que están sometidas las personas trabajadoras.

La VST es más eficiente y tiene más utilidad conforme mejor identificados están los riesgos para las personas trabajadoras. En este sentido, se han identificado algunos elementos clave que inciden en que la VST se considere generalista y que genera poco valor añadido:

- La falta de conocimiento sobre el papel de la VST en la prevención de riesgos laborales lleva a que buena parte de las empresas acaben desarrollando reconocimientos médicos generalistas como herramienta de VST, que poco tiene que ver con la vigilancia de riesgos.
- Es frecuente la falta de coordinación entre las áreas técnicas y sanitarias de los servicios de prevención, especialmente cuando quienes ofrecen estos servicios se encuentran en entidades diferentes.
- La falta de concreción, de ajuste a los puestos de trabajo en las evaluaciones de riesgos acaba haciendo que los y las profesionales sanitarios que realizan esta vigilancia, desconozcan los riesgos higiénicos, ergonómicos y psicosociales que pueden afectar a la salud de las personas trabajadoras.

Con toda esta situación se hace patente la necesidad de fomentar la coordinación entre las áreas técnica y sanitaria de los servicios de prevención, condición

imprescindible para la detección de problemas y la mejora de las condiciones de trabajo. A ello ha de sumarse la mejora de la especificidad de las evaluaciones de riesgos, herramienta fundamental de la identificación de riesgos, que permite realizar una posterior vigilancia de los mismos.

Por último, una línea de trabajo estratégica en la que debería seguir insistiéndose en esta Estrategia es la elaboración de guías, protocolos y otros instrumentos que sirvan de base y acompañamiento para el desarrollo de las tareas asociadas a la VST. Una línea de trabajo que ya ha colocado a la CAE en la vanguardia en este ámbito en los últimos años. No obstante, también se plantea la posibilidad de que sea necesario reforzar el control de la Vigilancia de la Salud, haciendo que esta vigilancia sea más específica y acorde a los riesgos de la población trabajadora.

e) Agentes profesionales de la PRL

El reducido tamaño de la mayor parte de las empresas en la CAE condiciona el modelo de organización de los recursos preventivos, de manera que la mayor parte de las empresas optan por recurrir a un servicio de prevención ajeno. Ello provoca que estas tareas se vean sometidas a las variaciones del mercado y dificulta, en ocasiones, la integración de la actividad preventiva en todas las actividades de la empresa.

El mercado de los servicios de prevención ha experimentado una notable remodelación como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 35/2014, que obligó a las mutuas a separar las actividades de prevención de las que realizaban como entida-

des colaboradoras de la Seguridad Social, y que ha producido una ordenación del sector y una mayor profesionalización de los servicios de prevención.

Pero también se han producido otro tipo de efectos no tan positivos. En este sentido, los servicios de prevención se configuran ahora como empresas privadas, que además se encuentran en procesos de fusión y absorción, situándose de lleno en un mercado completamente abierto, en que predominan la competencia y el precio, lo que lleva a este tipo de empresas a ofrecer servicios de prevención más genéricos, con mayor carga de trabajo, que acaban provocando que la evaluación de riesgos y otras actividades preventivas no se desarrollen de la manera más eficaz para alcanzar sus objetivos.

En este sentido, tendrían un rol relevante agentes como Osalan o la Autoridad Laboral para el fomento de la cultura preventiva y para asesorar al empresario en lo que respecta a la contratación de esos servicios de prevención o para llevar a cabo una inspección sobre los mismos.

Por ello, se considera imprescindible trabajar en la integración de la prevención de los riesgos laborales en las empresas, un trabajo que debe ir acompañado de la puesta en valor de la misma por parte de los servicios de prevención que dan cobertura a las organizaciones.

Por todo ello, se señala la necesidad de que haya un mayor control por parte de la administración pública, que promueva una prevención mucho más exigente y adecuada a la realidad de las empresas. La Inspección de Trabajo puede jugar también un papel fundamental exigiendo más concreción, especificidad y calidad en la identificación de riesgos, etc., así

como Osalan facilitando instrumentos que ayuden a mejorar la calidad de las acciones de prevención.

f) Conocimiento y formación

• Conocimiento, redes e investigación

En términos generales, se puede afirmar que el conocimiento relativo a la Prevención de los Riesgos Laborales ha aumentado en la CAE, consecuencia de la progresiva profesionalización de esta labor y de los esfuerzos destinados a compartir información, ya sea de estudios, ideas, experiencias y buenas prácticas, así como de la capacitación de los agentes responsables de la prevención.

En esta línea, se plantea la necesidad de intensificar las actuaciones para generar redes y plataformas de conocimiento en formato abierto, de manera que se amplíe la información y se puedan compartir experiencias, iniciativas y recursos.

La investigación se señala como un elemento fundamental para que el conocimiento generado pueda ser aplicado a las empresas. En este sentido, y a pesar de los esfuerzos realizados, aún se concibe como uno de los puntos débiles en los que debe incidir la nueva Estrategia. Se señala la necesidad de realizar estudios e investigaciones que generen conocimiento sobre el efecto de los riesgos psicosociales, ergonómicos e higiénicos, que tradicionalmente se han estudiado mucho menos pero que, como se ha puesto en evidencia, tienen un importante impacto entre las personas trabajadoras.

En esta estrategia se plantea analizar accidentes y los riesgos de manera agregada, obteniendo in-

formación sobre tendencias que permitan definir actuaciones de manera preventiva, y no tanto como un elemento correctivo ante un problema individual que ya se ha producido.

En estas actuaciones preventivas toman una mayor importancia los riesgos asociados a la incorporación de las nuevas tecnologías, la robótica, las nuevas dinámicas del mercado laboral, el teletrabajo, etc.

El proceso de investigación debe incorporar la perspectiva de género de manera transversal, de manera que se pueda explicar y entender los riesgos a los que se ven sometidos hombres y mujeres de manera diferenciada. En este sentido, se debe reforzar las actuaciones del Gobierno Vasco para generar conocimiento y pautas sobre la incorporación de la perspectiva de género en la PRL, y con especial atención a los colectivos más vulnerables

La reorientación de la investigación se plantea en una doble línea. Por un lado, en pensar en investigaciones agregadas que permitan anticiparse a posibles riesgos, reforzando la visión preventiva; por otro lado, en incentivar el análisis de los riesgos menos estudiados, sobre los cuales los datos actuales muestran que, aunque menos evidentes a corto plazo, pueden estar generando graves problemas y riesgos a largo plazo.

• Formación

Si bien se ha venido trabajando la formación en PRL en el ámbito educativo formal tanto en la educación primaria, como en algunos ciclos formativos de FP y en determinados estudios universitarios con el apoyo de la UPV, aún se considera un reto importante profundizar en estas etapas educativas, en aras de

generar una cultura de la prevención en nuestra sociedad. Una acción importante para esta integración está en la difusión del conocimiento en las propias organizaciones. Como ejemplo podemos citar la Cátedra de Medicina y Enfermería del Trabajo nacida desde la colaboración de la Universidad del País Vasco y OSALAN.

Específicamente se considera que su integración en la FP debería ser aún mayor, al ser el grupo que tendrá un acceso más inminente al mercado laboral. En definitiva, se trata de reforzar el carácter transversal que tiene la prevención y hacerlo integrando la perspectiva de género.

Por otro lado, si bien se han realizado avances a lo largo de la anterior Estrategia en la formación de las y los delegados de prevención, se señala la necesidad de seguir incidiendo en su capacitación, especialmente con vistas a su adaptación a los nuevos riesgos emergentes.

Por último, se sitúa el resto de personal que trabaja en la prevención de riesgos laborales, que incluiría a los servicios de prevención, y el personal de la administración dedicado a la PRL, tanto desde el ámbito técnico como sanitario. En este sentido, la formación necesaria estaría enfocada a la actualización y mejora de su formación en relación con nuevos riesgos y procesos que han surgido o pueden surgir como consecuencia de las nuevas dinámicas en el mercado laboral, o de las nuevas tecnologías. En esta actualización de conocimientos también se incluiría el profesorado implicado en formar en prevención de riesgos laborales en el ámbito educativo formal.

Contribuiría a la mejora de la prevención de la salud y seguridad en el trabajo que tanto las y los dele-

gados de prevención como la población trabajadora utilicen las nuevas tecnologías y las oportunidades que éstas ofrecen, para tratar de actualizar sus conocimientos y aprendizajes, haciendo que lleguen a la población objetivo de una manera más fácil y sencilla.

g) Participación de las y los trabajadores

La actual legislación sobre seguridad y salud en el trabajo contempla la participación de las y los trabajadores, lo que se concreta en el deber de que deben ser instruidos, formados y consultados en materia de seguridad y salud laboral por el empresariado, a la vez que se establece la forma de representatividad e interlocución.

De manera general, las empresas cumplen con las obligaciones formales en cuanto a la consulta y participación de sus trabajadoras y trabajadores, y se ha evidenciado que las tasas de accidentes descienden en aquellas empresas donde las y los empleados participan más activamente. No obstante, y más allá de esas obligaciones legales, no son muchas las empresas que implementan este proceso de participación de manera sistemática, de manera que se implique de manera directa a las personas trabajadoras en la toma de decisiones sobre la seguridad y la salud laboral.

En este sentido, a pesar de los avances realizados para concienciar y formar a las y los trabajadores en este tipo de procesos de participación, y el aumento de su implicación en la toma de decisiones, aún se considera importante seguir desarrollando actuaciones para activar instrumentos de participación y

consulta que se mantengan de manera continuada en el tiempo.

Estos instrumentos de participación y consulta deben asegurar la participación equitativa de las mujeres, muchas veces alejadas en mayor medida de los puestos de toma de decisiones y de los órganos de representación sindical, adecuándose a sus necesidades, y asegurando que sus realidades sean tenidas en cuenta en estos procesos de participación.



2.2.4. NORMATIVA Y ACCIONES DE CONTROL

El análisis del marco normativo en relación con la seguridad y la salud en el trabajo tiene dos vertientes, una laboral y otra sanitaria, en las que el marco competencial en la CAE es diferente.

Es evidente que 25 años después de la publicación de Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, es necesaria la actualización de la normativa, con el objetivo de que esta integre el impacto que los nuevos retos a los que se enfrenta el mercado de trabajo, tanto en cuestiones tecnológicas, como de procedimientos, nuevos materiales, protección de datos, etc., pueden tener para la prevención de riesgos, integrando de manera transversal la perspectiva de género.

En este nuevo escenario emergen con fuerza determinadas formas de empleo y ocupaciones, ante las que es necesario desarrollar mecanismos para que determinados colectivos profesionales no queden excluidas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como sucede hasta ahora. Esto obliga a desarrollar herramientas y mecanismos que relacionen, entre otras cosas, el derecho de estas personas a la prevención de riesgos laborales con el derecho de inviolabilidad del domicilio particular.

En este marco, la renovación de la Ley de Creación de OSALAN es un tema a considerar. La ley, de 1993, es incluso, anterior a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

a) **Ámbito Laboral**

La CAE no dispone de capacidad legislativa en el ámbito laboral, por lo que su actividad en este sentido se centra en la participación en grupos de trabajo que pueden ayudar a definir elementos a tener en cuenta para posibles cambios normativos.

No obstante, sí que cuenta dentro de este ámbito laboral con la capacidad de desarrollar actuaciones de asesoramiento y de la potestad sancionadora.

La Inspección de Trabajo de la CAE es un órgano que se transfirió al Gobierno Vasco en 2012, y al que se han destinado esfuerzos con el objetivo de dotarlo de los recursos suficientes para desarrollar su labor. No obstante, y a pesar de los avances realizados, se considera necesario seguir destinando esfuerzos con el fin de reforzar este servicio, de manera que se garantice una Inspección fuerte con una clara repercusión en la Seguridad y Salud Laboral. También parece necesario reforzar la coordinación entre OSALAN y la Inspección en cuanto que son los instrumentos con que cuenta la Autoridad Laboral para así mejorar la eficacia de la labor de ambos órganos.

Como señala la evaluación, una parte importante de esta labor de asesoramiento se ha desarrollado a través de campañas de concienciación, con la finalidad de reforzar esa labor de sensibilización, en lugar del perfil sancionador que podría ser menos deseable en un momento de recuperación de la crisis económica anterior.

De hecho, los datos ponen de manifiesto que una parte importante de las Inspecciones de Trabajo se refieren a requerimientos, mientras que la sanción

representa un porcentaje realmente pequeño del número total de actuaciones desarrolladas. Los datos de 2019 muestran que un 22,3% de las visitas

conllevan requerimiento, y solo un 4% finalizan con una infracción.

Tabla 10. Actuaciones de la Inspección de Trabajo en Seguridad y Salud Laboral en la CAE (2014-2019).

Actuaciones	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Actuaciones	8.668	8.563	9.233	8.982	12.442	9.928
Requerimientos	1.846	2.283	2.400	2.663	4.733	2.216
Infracciones	352	348	477	400	387	404
Importe total sanciones (€)	2.079.831	1.486.701	2.081.669	2.030.013	1.932.338	1.986.703

Fuente: Inspección de Trabajo

El momento de crisis generado por la pandemia de la COVID-19 obliga a intensificar la tarea de asesoramiento y apoyo a las empresas y personas trabajadoras para enfrentar los retos preventivos en un escenario muy complicado.



Han de ponerse de relieve las actuaciones inspectoras relevantes con perspectiva de género desarrolladas por la Inspección de Trabajo, entre las que destacan: la regularización de contratos de trabajo a requerimiento de la Inspección de Trabajo en el desarrollo de sus campañas en materia de contrata-

ción temporal y a tiempo parcial (6.517, de los cuales el 47,15%, afectan a mujeres); y el desarrollo de campañas en materia de género, donde se tiene en cuenta la perspectiva de seguridad y salud.

Tabla 11. Principales campañas en materia de género desarrolladas por la Inspección de Trabajo en Seguridad y Salud Laboral en la CAE (2019)

	Actuaciones	Infracciones	Requerimientos
Control, seguimiento y ejecución de medidas y planes de igualdad (empresas de más de 250 trabajadores/as)	35	10	3
Control condiciones seguridad trabajadoras embarazadas y trabajadoras sensibles	26	0	8
Servicio limpieza de habitaciones, hostelería (PRL revisión contratos, jornadas, salarios, subcontratación)	267	9	87
Actuaciones inspectoras en protección de la maternidad y lactancia de las mujeres trabajadoras.	13	0	6
Actuaciones inspectoras en materia de acoso sexual y protocolos de acoso	4	0	2
Actuaciones inspectoras en materia de discriminación por razón de sexo	72	1	0
Campaña de desigualdad retributiva entre hombres y mujeres. (brecha salarial)	48	1	8

Fuente: Inspección de Trabajo

b) **Ámbito sanitario**

En el ámbito sanitario, la CAE sí que cuenta con capacidad legislativa. En ese sentido, y a partir de la ley 35/2014, que provocó el desarrollo de diferentes fusiones entre las entidades acreditadas como servicio de prevención, una parte relevante de la actuación ha estado destinada a tratar de regular las actividades sanitarias de los servicios de prevención.

En este sentido y bajo esta capacidad legislativa, se ha desarrollado un nuevo decreto autonómico, que está en fase de borrador, y que trata de regular las actividades sanitarias que se lleven a cabo por los servicios de prevención, con el objetivo de asegurar la calidad de las mismas.

Uno de los elementos más relevantes que se plantea en este decreto es la urgente y necesaria publicación de la Ley de Salud Pública, con el fin de adaptarla a la realidad de la CAE. En ese sentido, se insiste en señalar la necesidad de que ésta integre la salud laboral como un eje prioritario y, por tanto, a la propia prevención dentro del marco de salud general de la persona. Ello implicaría, entre otras cuestiones, la confluencia con el decreto de funciones de los servicios sanitarios de los servicios de prevención.

La evaluación señalaba el incremento de las visitas, consultas y requerimientos realizados por parte de la Administración a los Servicios de Prevención en la CAE, como una señal de que es necesario garantizar una correcta calidad de las actuaciones sanitarias en la población trabajadora.

En este sentido, en el diagnóstico se ha coincidido en señalar la necesidad de reforzar esa integración de la

salud laboral como un elemento más de la salud de la persona, por lo que la participación de la rama sanitaria en la prevención de los riesgos laborales debe tener un peso relevante y debe reforzarse en comparación con la situación actual. Un ejemplo de ello sería la integración de la información de salud laboral dentro de la Historia Clínica Laboral, lo que permitiría integrar en una misma base de datos toda la información sanitaria de las personas trabajadoras.

Otro ejemplo sería el Conjunto Mínimo de datos, que aportaría un mapa de exposición profesional y de riesgos de las personas trabajadoras en la CAE, que reforzarían el componente laboral en la primera fase para los servicios de prevención, y la parte sanitaria, en la medida en que reforzaría y ajustaría la Vigilancia de la Salud.

2.2.5. DAÑOS PARA LA SALUD ⁷

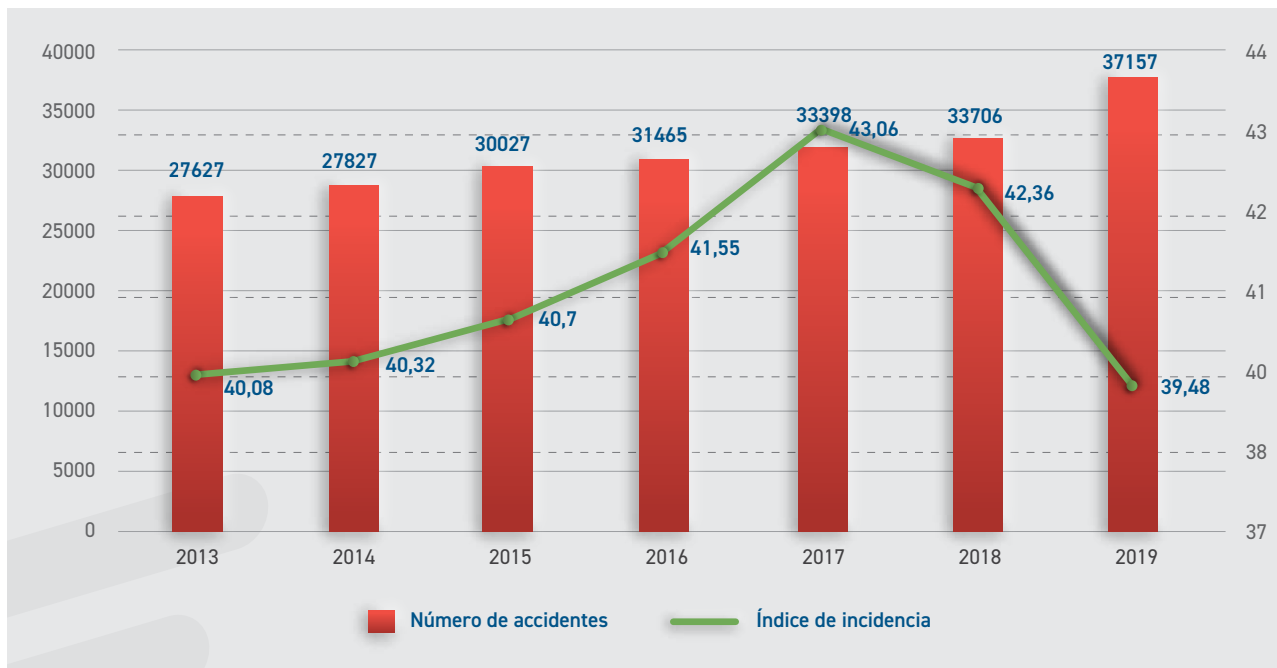
a) Accidentes de trabajo

El gráfico que aparece a continuación muestra los datos de accidentes totales, los cuales muestran una leve tendencia ascendente desde 2013 hasta 2019, donde se alcanza la cifra máxima de la serie de 37.157 accidentes. Por tanto, parece producirse un ligero cambio de tendencia teniendo en cuenta

que entre 2001 y 2013 la tendencia había sido descendente.

La activación del mercado laboral en estos últimos años ha hecho que, aunque haya aumentado el número de accidentes totales, el índice haya descendido de manera sustancial en estos dos últimos años, pasando del 43 por mil a los 39,5 de 2019. Aún no se dispone de información sobre el efecto de la crisis de la COVID 19 y si acompañará o no un aumento del índice de accidentabilidad.

Gráfico 21. Número e índice de incidencia de AT en la CAE de 2013 a 2019.



Fuente: OSALAN

⁷ En este diagnóstico se han omitido datos del año 2020 por considerarlo un año poco comparable.

a.1) En jornada laboral

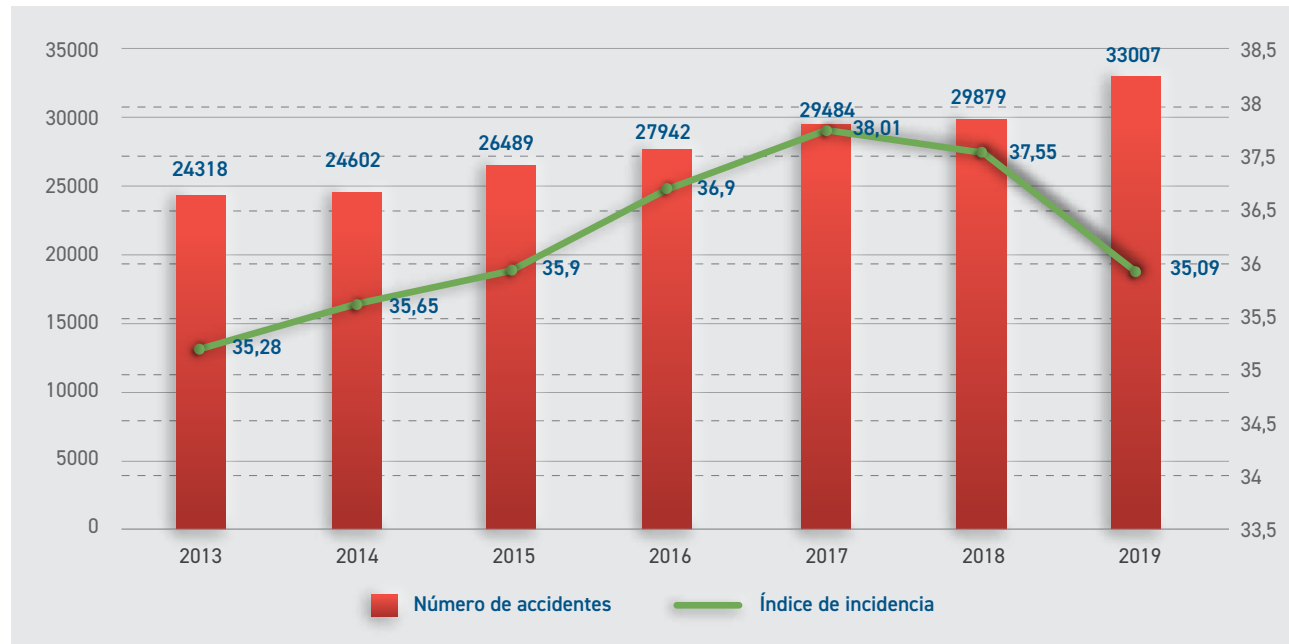
Como se ha comentado antes, los datos desde 2001 muestran un descenso de la accidentalidad en la CAE constante hasta el año 2013. A partir de este año se produce un cambio de tendencia y comienza un aumento progresivo tanto de los accidentes en términos absolutos como del índice de accidentabilidad, que se mantiene hasta 2017.

No obstante, esta tendencia vuelve a cambiar en 2018 y 2019, aunque en esta ocasión, si bien el número de accidentes sigue aumentando, se produce

una disminución del índice de incidencia, motivado por el incremento en el número de personas ocupadas. El índice de 2019 (35,09) llega a situarse a la par de la cifra de 2013 (35,28).

Por tanto, con carácter general se podría decir que la siniestralidad laboral se ha visto reducida considerablemente en las últimas décadas, puesto que en 2003 el índice de incidencia de AT en jornada laboral rondaba los 69 y en la actualidad se encuentra en la mitad, en torno a los 35 puntos.

Gráfico 22. Número e índice de accidentes en jornada laboral desde 2013 a 2019.



Fuente: OSALAN

Los datos desagregados por sexo muestran una mayor incidencia de accidentes en el trabajo en hombres que en mujeres, que es de más del doble. En el caso de los hombres, la tendencia ha sido al alza hasta 2017, momento a partir del cual se ha pro-

ducido un descenso en las dos últimas anualidades. En el caso de las mujeres, la tendencia ha sido mucho más estable, con un leve descenso entre 2013 y 2019, produciéndose el mayor descenso en esta última anualidad.

Gráfico 23. Índice de incidencia de AT con baja en jornada laboral por sexo.

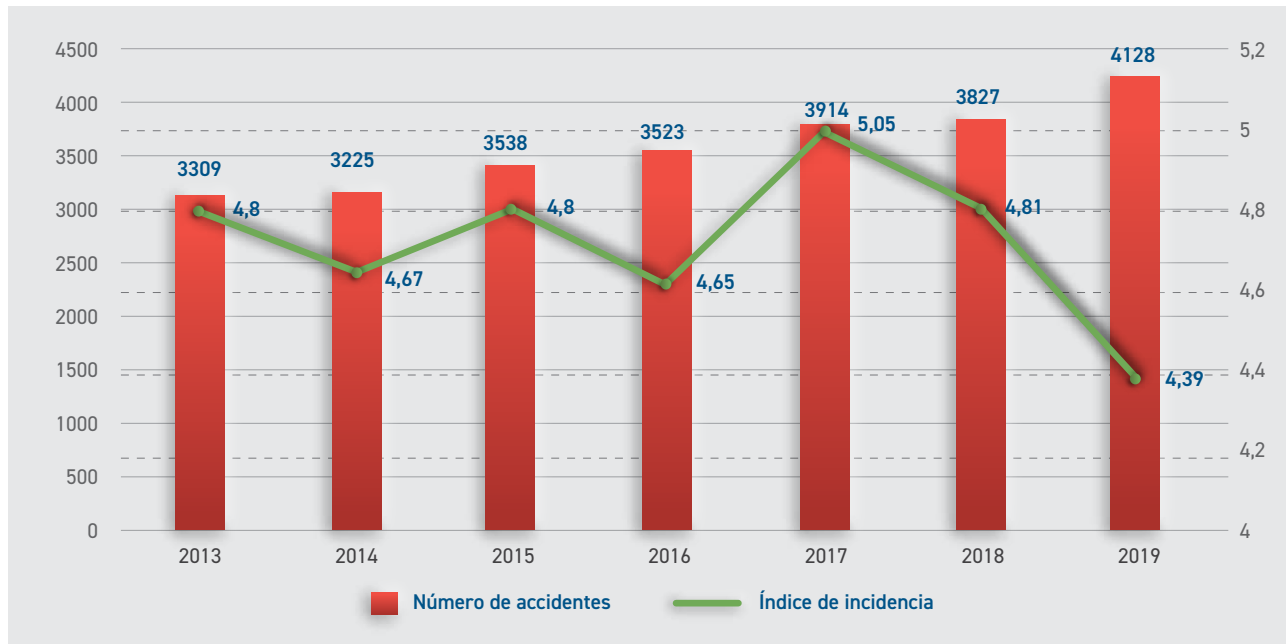


Fuente: OSALAN

a.2) In Itinere

Los datos de accidentes in itinere muestran una tendencia similar a la de los accidentes en el medio laboral, aunque con tasas mucho más bajas. En ese sentido, entre 2013 y 2017 se produjeron algunas variaciones, que llevaron a que en el año 2017 se alcanzase el índice de accidentalidad más alto (5).

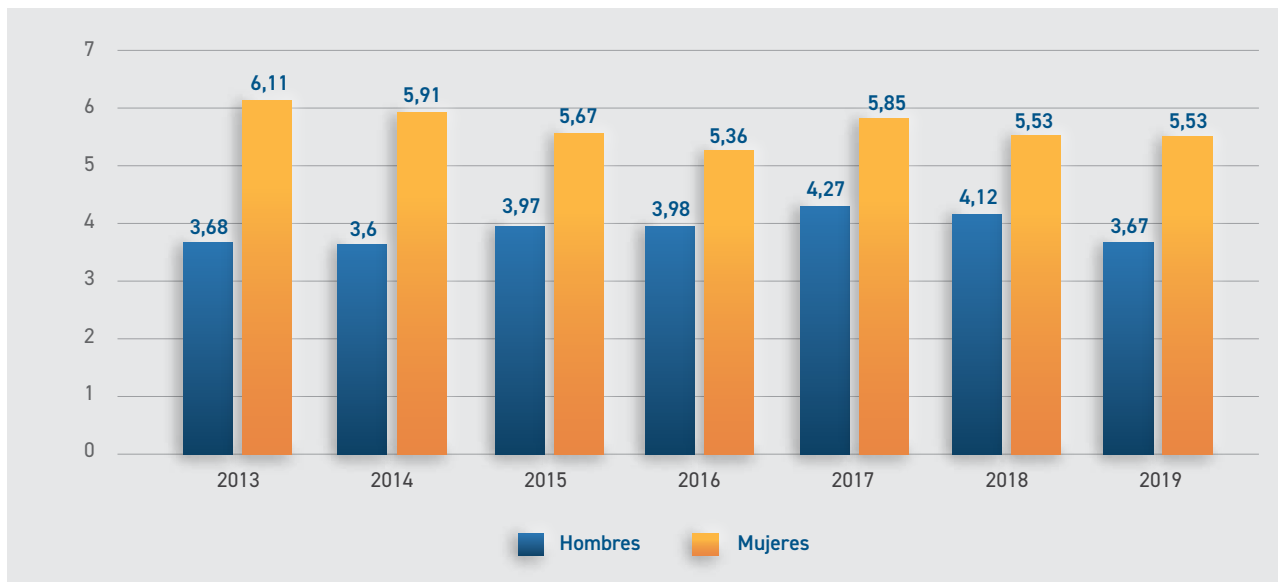
No obstante, y como sucedía anteriormente, en las dos últimas anualidades y a pesar de que el número de accidentes totales se mantenía estable o incluso aumentaba, el índice de incidencia se ha reducido, situándose en tasas similares a las de 2011.

Gráfico 24. Número e índice de accidentes in itinere desde 2013 a 2019.

Fuente: OSALAN

El siguiente gráfico muestra los datos desagregados por sexo, en los que se aprecia una mayor incidencia de estos accidentes entre las mujeres que entre los hombres, de casi 2 puntos. Ante estos datos resulta necesario explorar en profundidad las variables que pueden incidir que durante la jornada los accidentes en hombres sean más del doble que entre las mujeres, pero que en situaciones in itinere esta tendencia sea la contraria.

En términos de tendencias, tanto hombres como mujeres han experimentado algunas variaciones, pero por regla general, se ha producido cierta estabilización, con un descenso general en las dos últimas anualidades.

Gráfico 25. Índice de incidencia de AT con baja in itinere por sexo.

Fuente: OSALAN

a.3) Accidentes de tráfico

Los accidentes de tráfico constituyen un porcentaje elevado respecto al conjunto de los accidentes laborales, sobre todo lógicamente, en el caso de los accidentes in itinere. De hecho, alrededor del 50% de los accidentes in itinere se deben a accidentes de tráfico, llegando a alcanzar la cifra del 60% en el caso de hombres y alrededor del 44% entre las mujeres.

En el caso de los accidentes en jornada laboral que se producen por un accidente de tráfico, se puede

apreciar un aumento casi constante desde 2013, con un aumento de más de 200 accidentes entre 2013 y 2019. Del total de accidentes de tráfico en jornada laboral, los accidentes de hombres suponen en todas las anualidades más del 75%, llegando a alcanzar casi el 83% en 2019.

Tabla 12. Número de accidentes de tráfico en jornada laboral entre hombres y mujeres.

	Total		Hombres		Mujeres	
	Número	Variación	Número	%	Número	%
2013	644		494	76,71%	150	23,29%
2014	621	-3,70%	469	75,52%	152	24,48%
2015	715	13,15%	580	81,12%	135	18,88%
2016	729	1,92%	585	80,25%	144	19,75%
2017	850	14,24%	687	80,82%	163	19,18%
2018	776	-9,54%	617	79,51%	159	20,49%
2019	876	11,42%	724	82,65%	151	17,24%

En el caso de los accidentes in itinere, también se aprecia una tendencia ascendente, con alguna excepción, como fue el año 2018. En cambio, la principal variación es que el peso de los accidentes entre mujeres y hombres en este caso está mucho más

igualado, representando los hombres alrededor del 53% del total de personas accidentadas por el 47% de mujeres.

Tabla 13. Número de accidentes de tráfico in itinere entre hombres y mujeres.

	Total		Hombres		Mujeres	
	Número	Variación	Número	%	Número	%
2013	1650		816	49,45%	834	50,55%
2014	1706	3,28%	862	50,53%	844	49,47%
2015	1709	0,18%	895	52,37%	814	47,63%
2016	1841	7,17%	964	52,36%	877	47,64%
2017	2046	10,02%	1088	53,18%	958	46,82%
2018	1866	-9,65%	1023	54,82%	843	45,18%
2019	2033	8,21%	1088	53,52%	945	46,48%

a.4) AT por gravedad

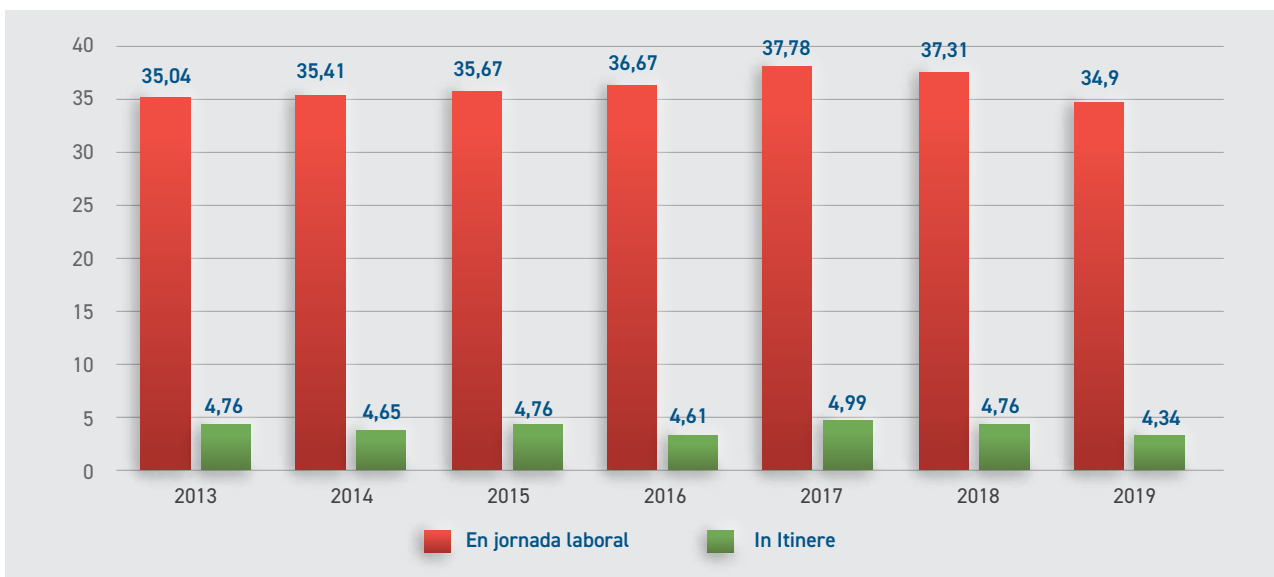
A continuación, se muestra el índice de incidencia de los diferentes accidentes en función de su gravedad. Los datos que aparecen en este epígrafe están relacionados con el marco temporal hasta el que llegaba la anterior estrategia, no obstante, para entender muchos de los cambios de tendencias es necesario ser conscientes de la situación de los accidentes según gravedad varios años antes.

• AT leves

El número de accidentes leves en jornada laboral ha tenido una leve tendencia al alza desde 2013 a 2017, pero en las dos últimas anualidades ha sufrido un ligero descenso, lo cual ha situado los índices por debajo de las cifras de 2013. En el caso de los accidentes leves in itinere la situación ha sido mucho más estable, con un descenso más pronunciado en 2019.

Si estos datos se comparan con los de 2008 en cuanto a accidentes en jornada laboral, se puede observar que los accidentes leves se han reducido notablemente de tasas cercanas a los 55 puntos, hasta los 35 actuales.

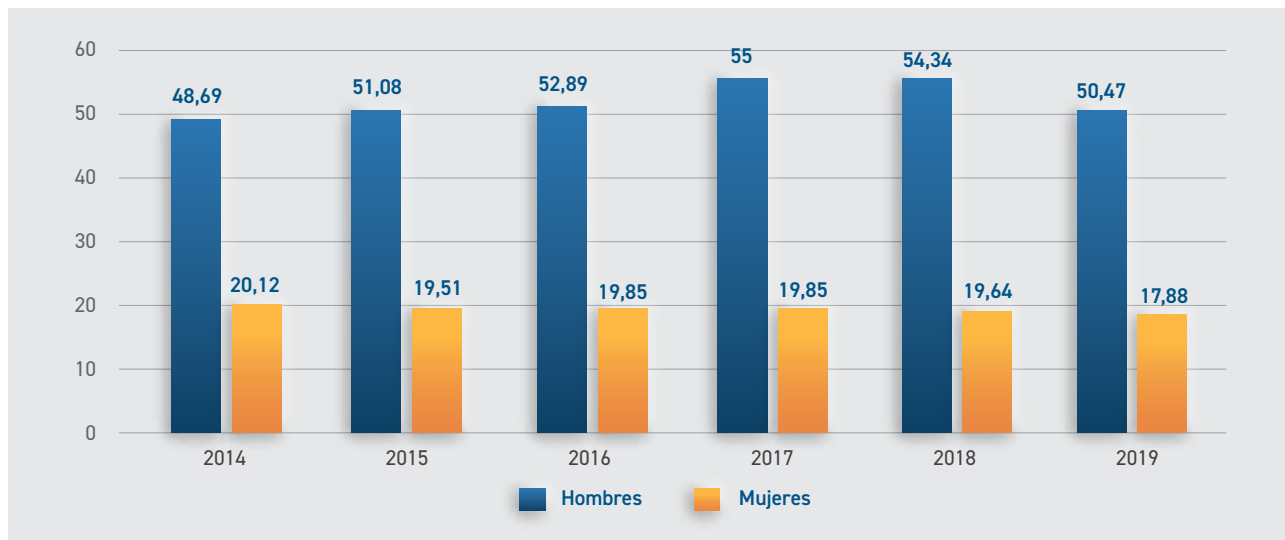
Gráfico 26. Índice de AT leves con baja registrados. CAE, 2013-2019.



Fuente: OSALAN

Si se analiza los datos por sexo en jornada laboral, se puede comprobar que la incidencia en hombres es casi el triple que en mujeres al hablar de accidentes leves. A nivel de tendencias, los hombres tuvieron un aumento hasta 2017 con un descenso posterior, mientras que entre las mujeres el descenso ha sido continuado.

Gráfico 27. Índice de AT leves con baja registrados en Jornada Laboral por sexo. CAE, 2014-2019.



Fuente: OSALAN

Si se analiza los datos por sexo in itinere, se comprueba que la incidencia en mujeres es superior a la de los hombres. A nivel de tendencias, las mujeres han tenido una cierta estabilidad, mientras que entre los hombres se reproduce la tendencia de aumento hasta 2017 y de un descenso en los dos últimos años.

Gráfico 28. Índice de AT leves con baja registrados in itinere por sexo. CAE, 2014-2019.



Fuente: OSALAN

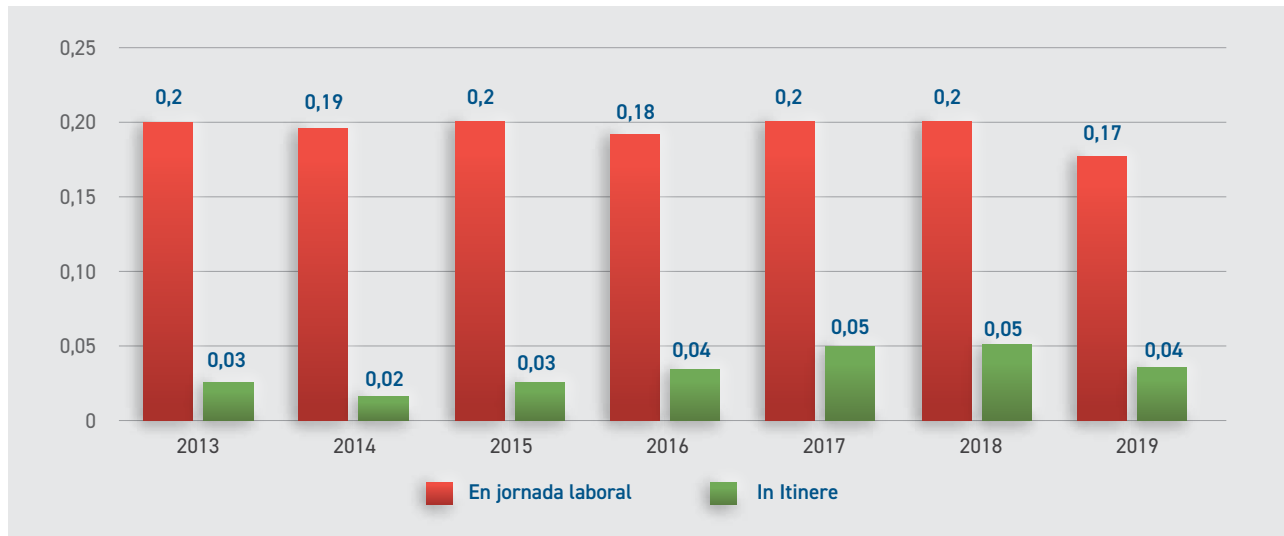
• AT graves

El índice de accidentes graves en jornada laboral **se ha mantenido estable** a lo largo de estos años, produciéndose un descenso en dos anualidades concretas: 2016 y 2019. A nivel de accidentes graves in itinere, los datos muestran una incidencia espe-

cialmente baja, que aumentó levemente hasta 2016 y que se ha estabilizado en las últimas anualidades.

No obstante, si se analiza en una perspectiva temporal mayor, se puede apreciar como en 2008 los accidentes en jornada laboral se situaban casi en 0,35, de manera que el índice de 0,17 de 2019 supone una reducción a la mitad respecto a 11 años antes.

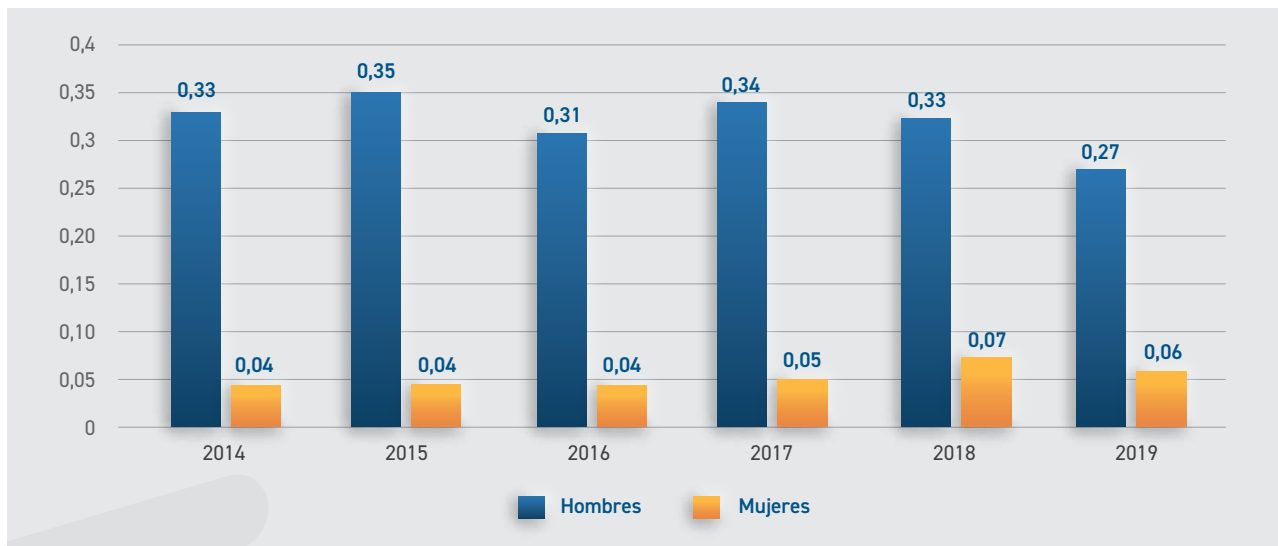
Gráfico 29. Índice de AT graves con baja registrados. CAE, 2013-2019.



Fuente: OSALAN

Los datos por sexo de accidentes graves en jornada laboral, muestran una incidencia 5 veces mayor en hombres que en mujeres, con un descenso significativo en 2019 en el caso de los hombres. En el caso de las mujeres, se produjo un aumento inicial que ha ido acompañado de una estabilización posterior.

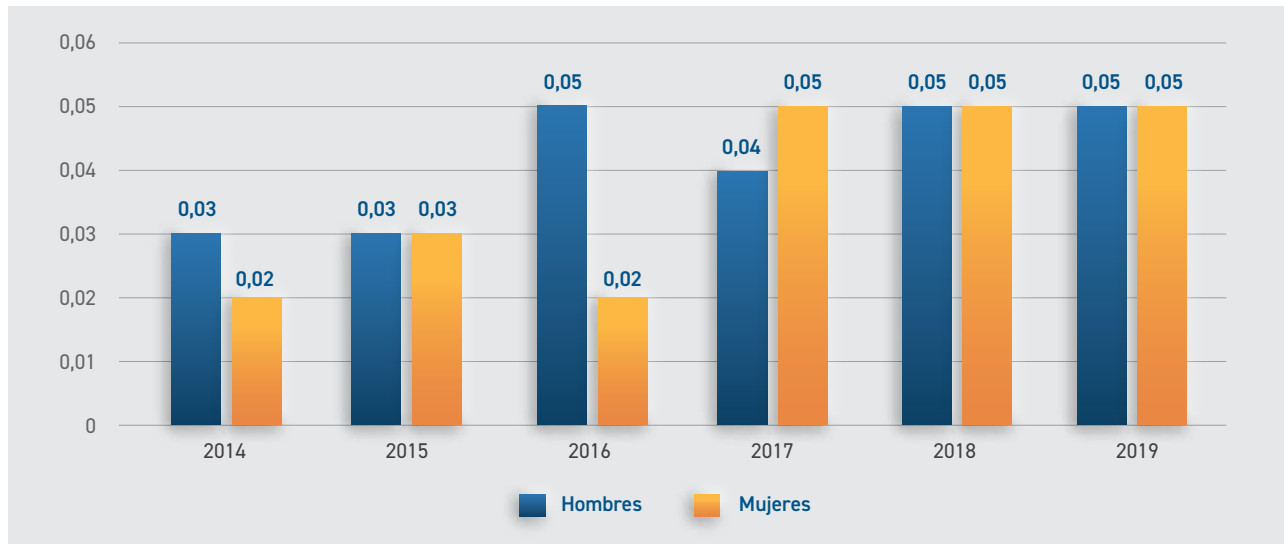
Gráfico 30. Índice de AT graves con baja registrados en Jornada Laboral por sexo. CAE, 2014-2019.



Fuente: OSALAN

Los datos por sexo de accidentes graves in itinere, muestra una incidencia similar entre hombres y mujeres, con un aumento hasta 2017, y una estabilización en ambos casos para los dos últimos años.



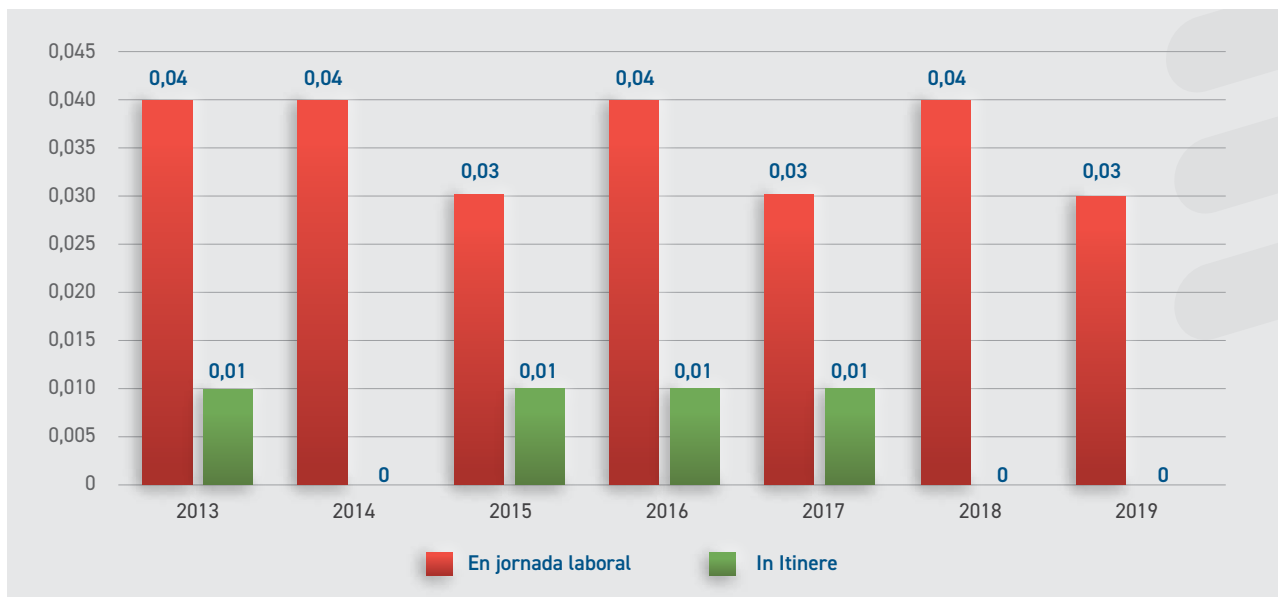
Gráfico 31. Índice de AT graves con baja registrados in itinere por sexo. CAE, 2014-2019.

Fuente: OSALAN

• AT mortales

Los índices de accidentes mortales tanto en jornada laboral como in itinere son los más bajos. En jornada laboral el índice se ha situado en la última década siempre entre 0,03 y 0,04, mientras que en in itinere, en las dos últimas anualidades no superan el 0,01. Al igual que sucedía en anualidades anteriores, este índice se ha reducido a la mitad respecto a la situación de 2008, pasando de los 0,06 puntos a los 0,03 actuales.

Al desagregar los datos por sexo se observa que tanto en jornada laboral como in itinere, la incidencia es mucho mayor en hombres que en mujeres.

Gráfico 32. Índice de AT mortales registrados. CAE, 2013-2019.

Fuente: OSALAN

En conclusión, en los últimos años de recuperación económica, se han detectado incrementos en el número total de accidentes laborales, si bien la tasa de incidencia, que pone en relación dichos accidentes con la creciente masa de población trabajadora ha descendido especialmente en los dos últimos años.

Sin embargo, tal y como señala la evaluación, es posible que las mejoras en la actividad preventiva de las empresas hayan tocado techo tras el despliegue normativo de 1997, y veinte años después sea necesario un análisis en profundidad y un cambio

en las actuaciones para poder seguir consiguiendo mejoras.

Por último, cabe destacar que la principal tipología del accidente ocurrido en jornada laboral sigue siendo, al igual que en 2013, el producido por "sobreesfuerzo físico, trauma psíquico, exposición a radiaciones, ruido, luz o presión", que en el caso de las mujeres constituye el 44% de los casos, alcanzando el 36% para los hombres.

b) Enfermedades profesionales

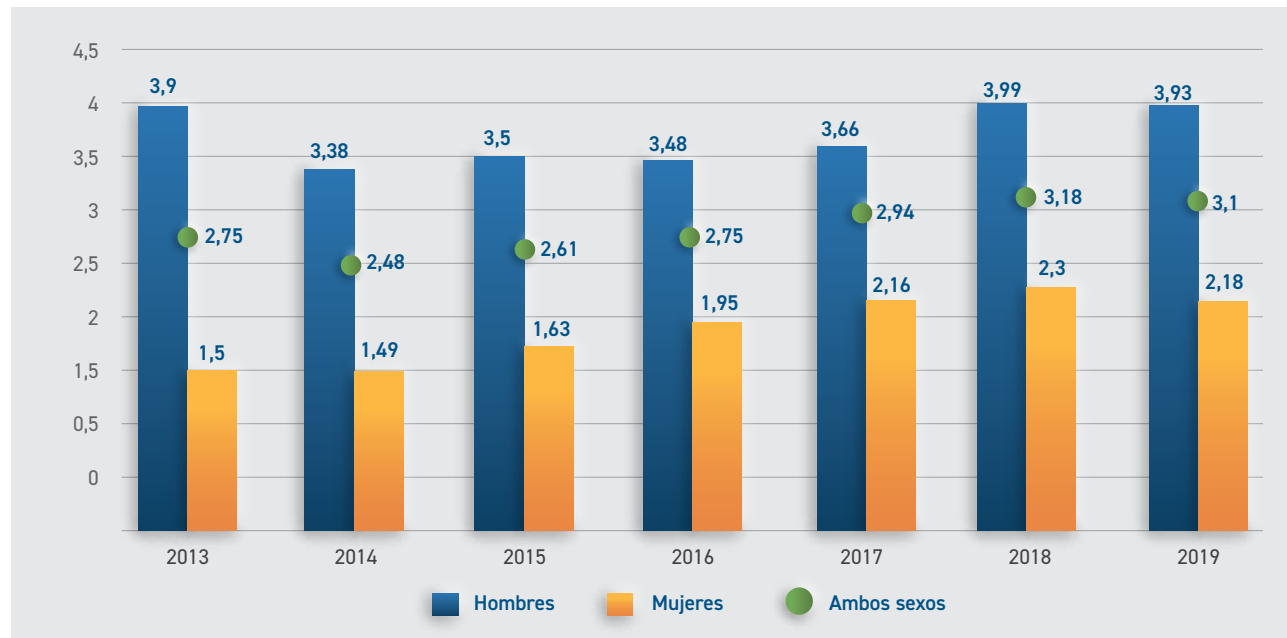
El número de partes por Enfermedades Profesionales (EPP) ha crecido de manera paulatina en la CAE desde 2014, llegando a sumar en 2019 un total de 3.158 partes, lo cual supone un 36% más que en 2014.

No obstante, y para tener una imagen real de esta situación, que relacione el número de EPP con el número de personas empleadas, se ha de usar el índice de incidencia. Este aparece en el siguiente gráfico y muestra que tras un descenso importante

entre 2013 y 2014, la tendencia se ha estabilizado en estos últimos años e incluso ha ido aumentando levemente entre anualidades.

Analizando este índice en función del sexo se aprecia que los datos de los hombres son significativamente mayores que los de mujeres. No obstante, la tendencia de cada colectivo es bastante similar, eso sí, mientras los niveles de EPP en hombres en 2019 son similares a 2013, lo de las mujeres son casi 0,7 puntos más altos.

Gráfico 33. Índice de la tasa de incidencia de EP por sexo. CAE 2013-2019.

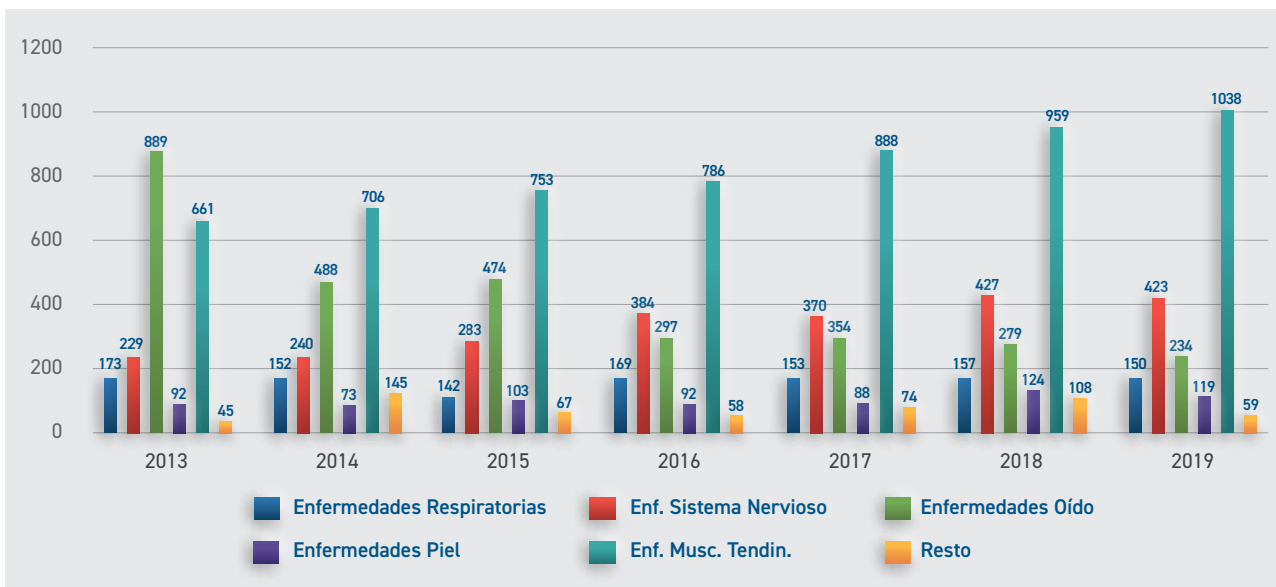


Fuente: OSALAN

Según grupo de enfermedad, las EEP más frecuentes son las musculoesqueléticas, seguido de las enfermedades del sistema nervioso y de oído. Mientras que las enfermedades de oído han descendido en los últimos años, las enfermedades del sistema

nervioso (neuropatías por presión) han aumentado. Las menos numerosas y que se han mantenido relativamente estables a lo largo de los años son las enfermedades de la piel y las enfermedades respiratorias.

Gráfico 34. Nuevos casos de EP según grupo de enfermedad CIE-10. CAE 2013-2019.

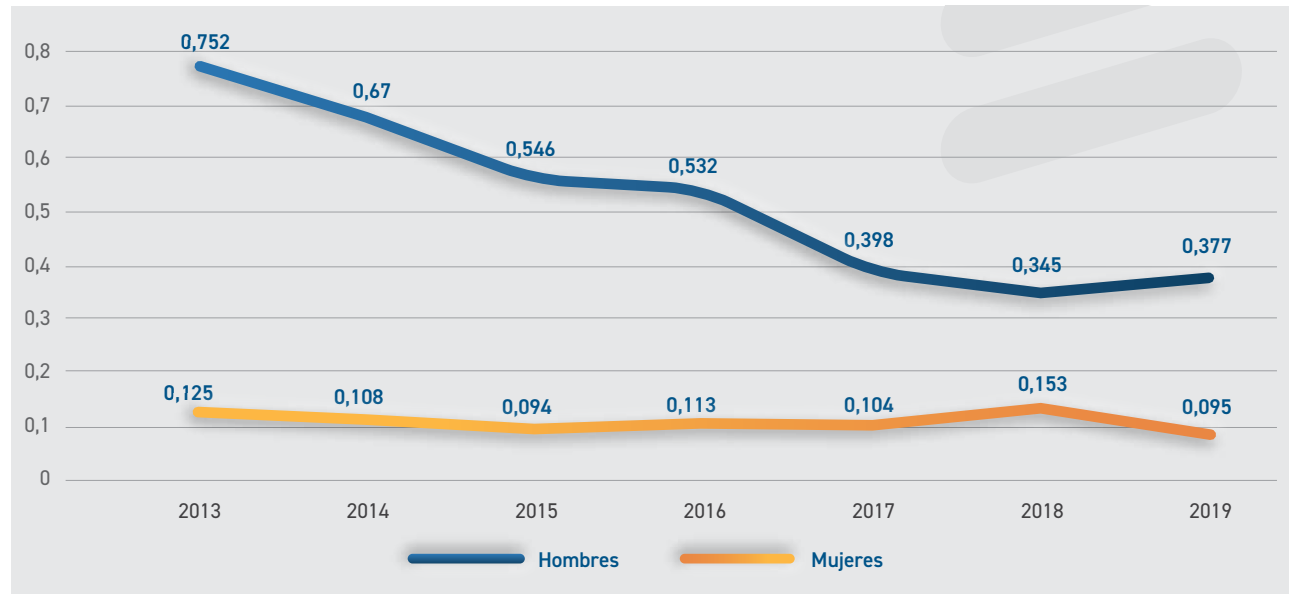


Fuente: OSALAN

c) Enfermedades de posible origen profesional

Desde 2007, (RD1299/2006) las y los facultativos de Osakidetza y de los SSPP deben reportar los casos de patologías que sospechen puedan haber sido de origen laboral. La tasa de comunicaciones desde

2013 ha descendido de manera notable entre los hombres y ha crecido ligeramente entre las mujeres. No obstante, en 2019 se ha producido un cambio en las tendencias, ya que mientras ha aumentado la tasa de comunicaciones en hombres, esta ha descendido entre las mujeres.

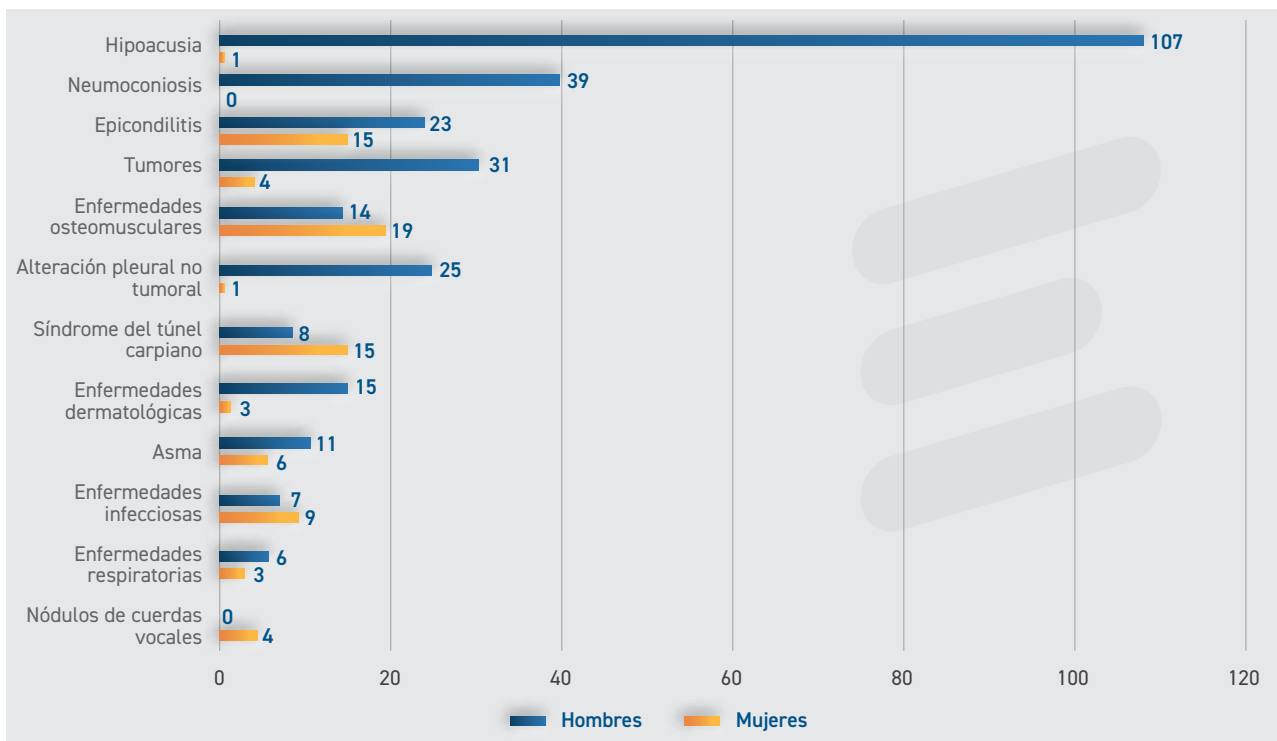
Gráfico 35. Tasa de comunicaciones Sospechas de EP por sexo. CAE 2013-2019.

Fuente: OSALAN

Si se analizan las principales patologías comunicadas durante 2019, se puede ver como las hipoacusias por ruido son las más numerosas, suponiendo un 29% de las comunicaciones realizadas, y dándose casi exclusivamente en hombres. Las dos siguientes enfermedades también son mayoritarias entre los hombres, en el caso de neumoconiosis, exclusiva de ellos, mientras que en la epicondilitis es similar entre ambos sexos.

En datos absolutos, son las enfermedades infecciosas, las enfermedades osteomusculares, el síndrome del túnel carpiano o los nódulos en cuerdas vocales, las que se producen más en mujeres que en hombres, representando estas enfermedades casi un 21% del total.

Gráfico 36. Número de comunicaciones por los CIE más frecuentes según sexo. CAE 2019.



Fuente: OSALAN

Según los datos facilitados por la evaluación de la anterior estrategia, la industria aportaría el mayor número de enfermedades profesionales para ambos sexos, seguido del sector construcción en hombres y del sector servicios en mujeres. La actividad industrial con más frecuencia de enfermedades profesionales es la fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo.

Por territorio de la CAE, la mayor incidencia de casos se da en Gipuzkoa, aunque vaya igualándose con Bizkaia, por encima de Araba.

El 1 de enero de 2019 entró en vigor la afiliación obligatoria a la cobertura de accidentes y enfermedades profesionales para el régimen de personal autónomo y de la mar por cuenta propia. Esto conlleva un

notable aumento de la población afiliada sobre la que se contabiliza la siniestralidad, y posiblemente puede explicar algunos descensos de los índices de incidencia observados en 2019, al mantenerse previsiblemente el número de accidentes comunicados y crecer la población de referencia.

Como señala la evaluación de la anterior estrategia, es necesario poner el foco en el colectivo de personas autónomas, pues pueden surgir diferencias en la siniestralidad de éste frente al resto de grupos.

2.2.6. SISTEMAS DE INFORMACIÓN

El trabajo en relación con los sistemas de información ha sido una línea fundamental de actuación que ha estado presente en las dos estrategias anteriores, y que ha experimentado importantes mejoras a lo largo de la última estrategia. No obstante, y a pesar de los progresos realizados, se ha señalado la necesidad de seguir trabajando en esta línea, puesto que se trata de la base para el desarrollo de otras muchas tareas.

En este sentido, la web de Osalan ha adaptado la información que aporta, de manera que la información sobre siniestralidad y enfermedades profesionales es mucho más accesible. Los datos tanto mensuales como los informes que se elaboran a partir de estos incluyen la información desagregada por sexo.

Además, y como se señalaba en la evaluación de la anterior estrategia, se han desarrollado diferentes actuaciones que han tenido como finalidad integrar la comunicación por parte de los servicios de pre-

vención de los datos de salud laboral, tanto datos de exposición a riesgos como de daños para la salud (sospechas de enfermedad profesional y relacionadas con el trabajo). En el caso de las enfermedades profesionales, se ha desarrollado un sistema que permite comunicar al personal profesional de atención primaria y especializado del Servicio Vasco de Salud – Osakidetza.

Todos estos sistemas de información han hecho que comiencen a trabajar de manera conjunta los organismos y entidades que intervienen en la prevención de los riesgos laborales y de la salud, los Servicios de Prevención, Osakidetza, las inspecciones médicas, Osalan, las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social, y el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Teniendo en cuenta el desarrollo que se ha producido en la estrategia anterior, los principales retos a los que se hace frente en este ámbito pueden resumirse en tres:

- El desarrollo de un conjunto de indicadores para el Gobierno Vasco que permitan valorar con perspectiva de género la situación de las personas en relación con la seguridad y la salud en el trabajo, desde un punto de vista transversal e incluyendo a los diferentes agentes.
- La consolidación de canales telemáticos que permitan la utilización de las nuevas tecnologías para la obtención de datos que acaben teniendo un impacto en la mejor gestión de la prevención en la CAE.
- La implantación de un sistema de análisis de datos que faciliten la realización de estudios, aná-

lisis e investigaciones, haciendo uso y sacando provecho de los diferentes datos que ya están disponibles, y que tengan en cuenta la perspectiva de género y otras variables que permitan un conocimiento de la realidad más ajustado.

Estos serían los tres principales retos que el diagnóstico ha puesto en evidencia en los que se espera seguir avanzando.



2.3. Análisis DAFO

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Incremento de la preocupación social por la SST. • Avance del conocimiento relativo a PRL, la investigación y la formación. • Progresos en la incorporación de la perspectiva de género en la cultura de la PRL, gracias a presión social. • Aprobación de la Estrategia Vasca de Empleo, 2030. • Puesta en marcha de la "Estrategia Sectorial de Seguridad y Salud Laboral para la Cadena de Valor Alimentaria y de la Madera de Euskadi 2019-2025". • Puesta en marcha del Plan Estratégico de Seguridad Vial y Movilidad Segura y Sostenible en Euskadi, 2021 – 2025. • Mayor especialización en torno a los riesgos ergonómicos y psicosociales • La Ley 35/2014 ha provocado una mayor profesionalización del sector de la PRL. • La CAE cuenta con capacidad legislativa en el ámbito sanitario. • Gran implicación de los poderes públicos y agentes sociales. • Importantes avances realizados en el marco de la Estrategia vasca de SST 2015-2020 que han puesto las bases para continuar progresando. • Marco de Gobernanza impulsado por el Gobierno vasco. • Mejora de la capacitación de las administraciones vascas en materia de igualdad, así como previsible desarrollo normativo más específico en materia de seguridad y salud laboral y género (2º proyecto de modificación de la Ley 4/4005, para la igualdad de mujeres y hombres). • Reducción de la siniestralidad laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Atomización empresarial: tamaño medio de las empresas muy pequeño. • Mejorable interiorización de la cultura preventiva, sobre todo en empresas pequeñas y determinados sectores de actividad. • Normativa de PRL mejorable, no adaptada a la realidad de las empresas y en particular a los retos derivados de las nuevas formas de trabajo (colectivos profesionales como el de empleadas del hogar, las personas que teletrabajan y de las plataformas digitales están excluidas de la actual Ley de PRL). • La CAE no cuenta con capacidad legislativa en el ámbito laboral. • Alta precariedad laboral en sectores claves: sociosanitario y de cuidados (muy feminizados). • Falta de canales de información entre la salud general y la salud laboral. • Dificultades en la negociación colectiva, sobre todo en sectores poco estructurados. • Ausencia de sindicatos representativos en el Consejo General de OSALAN. • Necesidad de avances en la gestión de la PRL (externalización, ER con escasa utilidad, riesgos no evaluados y VS no específica) y escaso avance en la integración de la PRL, sobre todo en las empresas pequeñas. • Necesidad de avances en la incorporación transversal de la perspectiva de género es muy deficitaria (análisis de riesgos). • Falta de corresponsabilidad en los trabajos no remunerados: desigual distribución de las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres, escasez de servicios de cuidados y escasas medidas de conciliación corresponsable en las empresas. • Mejorable coordinación entre Administraciones. • Falta de consideración integral del trabajo y sus interacciones en la salud laboral (remunerado y no remunerado). • Poca especificidad de la PRL ante una población laboral cada vez más diversa y envejecida.

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación de la Ley de regulación del teletrabajo. • Nueva regulación de cobertura de AT y EEPP para personal autónomo. • Refuerzo de la Mesa de Diálogo Social con la aprobación del Decreto 3/2019. • Mayor concienciación sobre el cuidado de la salud general (y también de la laboral) como consecuencia de la crisis sanitaria. • Promoción de la PRL como una muestra de excelencia empresarial. • Asociacionismo: Relevancia de organizaciones que representan a personal autónomo como entidades de canalización de la PRL. • Grandes obras públicas como oportunidad para la inclusión de cláusulas sociales en licitaciones. • Las nuevas tecnologías pueden ser una herramienta que facilite la transmisión de conocimiento en PRL y el aprendizaje. • Desarrollo de Sistemas de información que permitan tomar decisiones sobre SyS Laborales. • Revisión de la Ley de Salud Pública para que integre la salud laboral como eje prioritario. • Mayor presión social, en particular de algunos sectores de trabajo feminizados, para incorporar la perspectiva de género en la PRL. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor exposición a factores de riesgo psicosocial por la pandemia, en especial las mujeres. • Auge del teletrabajo y otras formas de trabajo de difícil encaje en la PRL tradicional: dificultades de control de la salud y seguridad en espacio del hogar. • Precarización de las condiciones de trabajo como consecuencia de la crisis económica: posibilidad de que la PRL resulte la gran damnificada, en especial en los sectores más precarios (muchos feminizados). • Digitalización, robotización e inteligencia artificial introducen nuevos riesgos, psicosociales especialmente; inadecuación marco normativo. • Cambios en el tejido productivo y en la organización del trabajo acelerados por la crisis de la COVID 19 (teletrabajo, digitalización, etc.) y aparición de nuevos factores de riesgo. • La falta de integración de la PRL en la gestión de la empresa puede condicionar el alcance y la calidad de la prestación del servicio.

3.

ESTRATEGIA VASCA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2021-2026



3.1. Marco conceptual

El diseño de la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021 - 2026 se ha abordado con ambición, pero también con realismo; con la mirada puesta en un futuro deseado de la situación de la seguridad y salud laborales en nuestra Comunidad Autónoma que, si no alcanzable a corto plazo, se perfila como una aspiración a conseguir paso a paso, con una hoja de ruta que marca esta nueva Estrategia, igual que lo hizo su antecesora, de la que es heredera y continuadora, así como las precedentes.

Siendo conscientes de que el año 2026 está demasiado próximo para fijar objetivos de los que nos hallamos muy lejos, no por ello renunciamos a for-

mular los postulados que van a sustentar ese escenario ansiado y que guiarán las líneas de actuación de este plan estratégico.

UN CAMBIO DE MODELO

Desde esta Estrategia quiere insistirse en la idea central de adoptar una perspectiva integral de la salud de las personas, entendida “como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”, tal y como define la OMS. Es decir, cualquier planteamiento estratégico sobre salud en el trabajo no puede ser ajeno al hecho de la que salud de la persona es una, y no se puede desdoblar en una salud laboral y otra extra laboral.

Ello supone abordar la prevención de riesgos laborales con un enfoque más amplio, que incorpore la esfera personal, doméstica y familiar y considere las exposiciones a riesgos generados por factores laborales y no laborales, atendiendo al principio de que el trabajo se perfila como un determinante de salud y debe enfocarse como una fuente de salud.

- Esta visión nos abre varias vías de reflexión, la primera sobre la conveniencia de reflexionar sobre un marco normativo más actual frente a un mercado laboral y una población trabajadora que han cambiado mucho en los últimos años.

La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, norma básica que regula el marco de la prevención de riesgos laborales en el derecho laboral español ha cumplido 25 años y ha supuesto sin duda avances importantes en la prevención de riesgos laborales. No obstante, la Ley también

ha implicado limitaciones para resolver algunos problemas de seguridad y salud en cierto tipo de empresas y sectores. Estas limitaciones se han tratado de paliar con la publicación de sucesivas disposiciones que en algunas ocasiones no han tenido un encaje óptimo. Es por ello, que la reflexión sobre un nuevo marco regulatorio es adecuado y más para tratar de afrontar los cambios que se van a producir en el mercado de trabajo, especialmente con la diversidad de la población trabajadora.

Como ya se señalaba en la anterior Estrategia, debe promoverse una revisión de la legislación reguladora de la prevención de los riesgos laborales, con un análisis en profundidad valorativo de sus 25 años de vida y definiendo con claridad lo que se pretende lograr de cara al futuro, desde el diálogo y contando con la participación de todos los agentes, contemplando las nuevas realidades y escenarios laborales e incorporando la perspectiva de género.

- La segunda reflexión se refiere a la consideración del trabajo como un determinante social de la salud y uno de los principales mecanismos a través de los que operan las desigualdades sociales en la salud.

Además de proporcionar independencia económica, algunos de los beneficios que proporciona el empleo son las oportunidades para desarrollar la autoestima y la confianza en la propia capacidad de decidir, el apoyo social para personas que de otra forma estarían aisladas y las experiencias que aumentan la satisfacción con la

vida⁸. El empleo puede ser, por tanto, una fuente de salud.

Este enfoque pone de manifiesto la necesidad de revisar las políticas y la estructura con que la Administración da respuesta a los problemas de la seguridad y salud laborales, incorporando el factor salud en las políticas y decisiones de trabajo y empleo, a la vez que valorando el impacto de las mismas en la salud de las personas.

Así, la falta de regulación de algunas actividades, la externalización de empresas, el abaratamiento de la mano de obra, la parcialidad, la temporalidad, etc.- suponen un factor de riesgo en sí mismo que repercute en la salud de las personas trabajadoras y que debe atajarse con políticas de empleo adecuadas.

Y decimos trabajo y empleo, abundando en la visión de tomar en consideración el trabajo no remunerado, también llamado reproductivo, que afecta en mayor medida a las mujeres y que condiciona esa exposición a factores de riesgo extra laborales anteriormente mencionada. En este sentido, la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas así como el desarrollo de un sistema de cuidados corresponsable entre la administración, las empresas y hombres y mujeres pueden contribuir a mejorar una situación derivada de los roles sociales atribuidos tradicionalmente a mujeres y hombres, así como de no haber considerado los cuidados como base de la organización social; cuidados a los que una sociedad avanzada debe dar una solución avanzada.

⁸ Sorensen G, Verbrugge LM. Women, work, and health. Ann Rev Public Health 1987; 8: 25- 51.

- El concepto de salud única exige su gestión integrada y, por tanto, la fluida y estrecha coordinación entre el sistema público de salud, los servicios de salud laboral y las entidades responsables de gestionar las contraprestaciones económicas de la pérdida de la salud. Estas últimas adquieren gran relevancia en una sociedad como la vasca que, a la vista de la evolución demográfica, va a contar con una población activa de edad avanzada y, cabe suponer, aquejada de problemas de salud que pueden limitar o incapacitar para ciertas tareas.

Una sociedad diversa, con distintas realidades y necesidades, que obliga a situar a las personas en el centro de esta Estrategia, planteando como eje vertebrador la idea de adaptar el trabajo a las personas, atendiendo a sus características, así como a aquellos condicionantes (edad, género, situación migratoria,...) derivados del contexto en que se desenvuelven.

Conviene, pues, reflexionar sobre los determinantes sociales que provocan el desigual acceso de la población activa a la salud laboral, empezando por identificar las necesidades regulatorias que se plantean, para continuar con el diseño de un modelo de cohabitación integrada entre la salud pública y la salud laboral, bajo el prisma de la salud integral de las personas.

Esta estrategia debe abordar de manera decidida el acceso a la salud laboral de toda la población activa, incluidos los colectivos que actualmente carecen de cobertura o para los que esta es insuficiente, como las y los trabajadores autónomos, quienes trabajan en sectores no estructurados

como el trabajo doméstico y de los cuidados, las plataformas digitales etc.

TRABAJAR SOBRE LOS CIMIENTOS DE LA PREVENCIÓN

La nueva Estrategia nace en medio de una crisis socio-económica derivada precisamente de una crisis sanitaria. Por ello, ésta debe ser una estrategia resiliente, capaz de adaptarse a los nuevos escenarios y retos que pueden aparecer en un horizonte lleno de incertidumbres.

También las empresas y organizaciones de la CAE deben ser capaces de afrontar esos retos, derivados de la actual crisis sanitaria y de otras crisis futuras que puedan venir. Y eso solo puede hacerse desde una gestión preventiva sólida, integrada en las políticas y decisiones de la empresa, en su estructura y en todas sus actividades.

- Está vigente el debate sobre la adecuación de la trasposición realizada por el Estado español del marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria y su ajuste al espíritu de la Directiva, que propugna la asunción de las actividades de prevención de riesgos laborales con recursos propios de la empresa, recurriendo a competencias (personas o servicios) ajenas sólo en casos en que “las competencias en la empresa y/o establecimiento sean insuficientes”. La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo, si bien han supuesto un importante avance –sobre todo en la universalización de la prevención de riesgos laborales- han dado lugar a una gran externalización de las actividades preventivas.

Una gestión preventiva sólida exige la asunción por parte de la empresa no solo de sus responsabilidades (lo que ya está garantizado por ley) sino de las actividades de prevención, y ello hace necesario promover la dedicación de recursos internos y revisar el sistema basado en la externalización de la prevención a través del concierto con servicios de prevención ajenos, en detrimento de la dedicación de recursos de la propia organización a determinadas funciones preventivas. La colaboración estrecha de los recursos internos de la empresa con el personal especialista externo puede ser una oportunidad de aprovechar lo mejor de ambos agentes. Pero teniendo presente que la salud, entendida como un bien social, no debe estar sujeta a los vaivenes del mercado ni resultar mediatizada por la práctica de una competencia entre las empresas dedicadas a prestar los servicios preventivos.

Para ello, resulta muy importante insistir en que la empresa vea la prevención como una característica de excelencia y una inversión que le resulta rentable y no como un coste económico y una carga burocrática. Y remarcar también el importante papel que tienen los servicios de prevención ajenos, como profesionales expertos en la materia, en la labor de asesoramiento, pedagogía y desarrollo de las actividades de prevención con rigor y máxima calidad.

- Tampoco todas las empresas están igualmente preparadas para afrontar las obligaciones que les plantea la gestión de la prevención de los riesgos laborales. Así por ejemplo, las empresas pequeñas, entendiendo como tal las que cuentan con

una plantilla inferior a 25 trabajadores y trabajadoras –mayoritarias en el tejido empresarial vasco– tienen especiales dificultades para afrontar cualquier situación de crisis como la que vivimos por la falta de medios y la escasa integración de la prevención de riesgos laborales en su gestión, a lo que no ayuda la complejidad de una legislación pensada para empresas grandes y encuadradas en actividades industriales.

Esta orientación de la normativa de prevención a la actividad industrial y a las empresas muy estructuradas genera problemas igualmente a muchas organizaciones del sector servicios (en el que, por otra parte, trabaja la mayoría de la población de la CAE – el 57% de los hombres y el 89% de las mujeres⁹-), al que se debe prestar atención, teniendo presente la variada casuística de las actividades que lo integran. Y dentro de este sector, son una prioridad el colectivo del trabajo autónomo y las empresas y organizaciones del sector socio-sanitario, en particular las dedicadas al trabajo de cuidados, que reúne una serie de particularidades que hace muy compleja la gestión de la PRL aun cuando su valor de servicio esencial ha quedado de manifiesto en esta pandemia.

También con dificultades para el desarrollo de la actividad preventiva se encuentra el sector primario, un sector poco estructurado, con empresas de carácter familiar y riesgos importantes, que viene evolucionando de manera muy positiva en cuanto a la integración de la prevención en su gestión, pero que debe seguir siendo objeto de atención en este período que abarca la Estrategia.

⁹ EUSTAT. Encuesta de Población en Relación con la Actividad, 2017.

UNA SOCIEDAD EXIGENTE Y UNOS AGENTES PARTICIPATIVOS

La evolución que la sociedad vasca ha experimentado en relación con algunos temas como son la seguridad vial o el tabaquismo revelan que la actividad legislativa y administrativa pueden contribuir a que la ciudadanía module la forma que tiene de percibir los problemas. En el caso de la seguridad y salud laborales, el salto cualitativo está en pasar de repudiar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales a demandar unas condiciones de trabajo seguras y unos entornos laborales saludables para todos y todas las trabajadoras.

- Por ello, esta Estrategia va a seguir insistiendo en la cultura preventiva de la sociedad, una cultura no sesgada hacia determinados riesgos y sectores, que ha de conducir a la tolerancia cero con todos los riesgos laborales, así como en la concienciación y el empoderamiento de las personas trabajadoras a través de la información y la capacitación.

Será un objetivo prioritario trasladar a toda la ciudadanía el mensaje de la importancia que tiene la prevención de los riesgos laborales como garantía de salud presente y futura, y difundir el enfoque del entorno de trabajo saludable como parte de una vida saludable.

- Dentro de la sociedad, por otro lado, es importante recordar el rol que de manera responsable debe ejercer cada agente, atendiendo a sus responsabilidades.

La prevención de riesgos laborales es -y así debe percibirse- un área de interés compartido entre

el empresariado y las y los trabajadores, quienes tienen diferentes papeles, pero deben cooperar en aras de lograr el objetivo común del trabajo seguro y sin riesgos para la salud.

Es incuestionable la responsabilidad del empresariado de protección de las y los trabajadores frente a los riesgos laborales, tal y como señala la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Pero también al colectivo trabajador le atribuye la Ley la función de "velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario".

Y para conseguir este objetivo compartido es imprescindible que el empresariado promueva la consulta y participación activa e igualitaria de las y los trabajadores en las decisiones que afectan a su seguridad y salud, a la vez que a su futuro laboral, a través de representantes con suficiente formación e información, estableciendo los mecanismos para articular dicha participación como parte de una gestión integrada de la prevención de los riesgos laborales en la actividad de la empresa desde criterios de igualdad que contemplen toda la diversidad de las personas trabajadoras.

Los agentes sociales, los sindicatos y las organizaciones empresariales como representantes de ambos colectivos, adquieren en este entorno un papel de gran relevancia en el logro de los acuerdos necesarios para alcanzar la meta de contar con unas empresas competitivas y saludables,

entendiendo que una empresa saludable es aquella que propicia un entorno de trabajo saludable “donde personas trabajadoras y empresarias colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de las y los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo”¹⁰.

También los Poderes Públicos deben desempeñar una función en este escenario, facilitando las relaciones y el consenso entre las partes, y supervisando el respeto al marco legal establecido. La política de prevención de riesgos laborales, junto con otras políticas públicas integradas en ellas, debe conjugar la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras con la innovación y la excelencia empresarial para favorecer la consolidación de empresas sostenibles y competitivas.

Por último, sigue siendo necesario hacer pedagogía sobre cultura preventiva en la sociedad. De hecho, los datos de la pandemia (oleadas consecutivas) demuestran que sigue siendo importante continuar reforzando esa pedagogía de la cultura preventiva e irradiarla en todas las esferas de la sociedad vasca. Si bien es cierto que está mejorando en general la conciencia social por la prevención, al igual que está sucediendo en el seno de las empresas, todavía queda mucho por hacer. Por tanto, en el marco conceptual, además de instar a que se contribuya a constituir una sociedad exigente, empoderada y con conocimiento, se incorpora el concepto de sociedad comprometida y responsable con la cultura de la prevención.

CONOCIMIENTO A TRAVÉS DE LA INFORMACIÓN Y LA INVESTIGACIÓN

- Sólo desde el conocimiento de la realidad se pueden abordar los problemas, adoptar decisiones, aplicar medidas y valorar las mejoras implementadas. Tradicionalmente los indicadores en materia de prevención de riesgos laborales se han limitado a las estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, complementados por encuestas de condiciones de trabajo y estudios específicos sobre algunos sectores y riesgos. Se echan en falta sistemas de información con un enfoque más amplio, que retraten la realidad de la seguridad y salud laborales atendiendo a todos los factores que tienen impacto en ella.

En este campo ostentan un papel fundamental los poderes públicos, que deben promover la generación y difusión de conocimiento sobre seguridad y salud laborales, trasladando a la ciudadanía y sobre todo a los grupos de interés la información necesaria para el desempeño de sus funciones con efectividad. Y ello exige a las Administraciones y entidades públicas trabajar de manera coordinada entre sí, con el resto de agentes y con la sociedad civil, en un ejercicio de gobernanza guiado por el rigor y la transparencia.

La definición de los parámetros que describan la situación de la seguridad y salud en el trabajo en nuestro Territorio, la construcción de indicadores, su medición y la publicación de los resultados es un compromiso irrenunciable que asume esta Estrategia y que se incardina en la política de rendición de cuentas a la ciudadanía de la que el Gobierno vasco es firme defensor.

¹⁰ Definición de la OMS de entorno de trabajo saludable.

- Esta Estrategia, finalmente, quiere apostar decididamente por la innovación en la prevención de riesgos laborales, buscando respuestas nuevas a viejos y nuevos retos en un mundo laboral que está experimentando cambios muy rápidos, que genera nuevas formas de trabajo, donde el centro de trabajo y las relaciones laborales no responden muchas veces al modelo tradicional.

Se ha mencionado que la Ley de Prevención ha cumplido 25 años y con ella los instrumentos que preconiza. Puede ser el momento de renovar y adaptar tales instrumentos y la forma tradicional de abordar la prevención de los riesgos laborales de manera que sigan siendo válidos para afrontar estas nuevas realidades que están surgiendo en el mundo del trabajo, ligadas a una población trabajadora muy diversa, que desempeña sus tareas en entornos distintos y cambiantes, con avances tecnológicos vertiginosos.

Para dar respuesta a estos retos es imprescindible fomentar la investigación y la generación de un conocimiento aplicado, que llegue a los centros de trabajo y a las personas trabajadoras en forma de mejoras palpables de sus condiciones de trabajo y de su salud.

UN ESCENARIO EN 2026

Si bien la Visión de la nueva Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo que se formula en el siguiente capítulo se encuentra alineada con los postulados esbozados en este marco conceptual, la plena implantación en la CAE de los mismos pasa

por una primera meta intermedia, que situamos en 2026, al final del período de vigencia de la Estrategia.

Así, los objetivos estratégicos y operativos que se definen van a estar encaminados a logros palpables en este horizonte más cercano, de manera que se puedan modular y medir las actuaciones, sin perder de vista el escenario deseado, pero centrando en un calendario la actividad para alcanzarlo.

No se puede perder de vista, además, que esta Estrategia se enmarca en la XII Legislatura de la CAE y trata de dar respuesta a los compromisos que para este período ha asumido el Gobierno Vasco en su Programa de Gobierno, en el cual se menciona expresamente este plan estratégico como el instrumento para conseguir "reducir a la mitad los accidentes de trabajo graves en jornada laboral e in itinere", así como que "la Administración pública vasca sea un ejemplo de referencia europeo en la prevención y gestión de riesgos laborales".

Se presenta también la Estrategia como la base para "Incorporar, a través de la participación y de los acuerdos, las medidas de salud pertinentes para la prevención en todos los centros de trabajo ante nuevas oleadas del coronavirus. La participación de los servicios de prevención de cada empresa, los representantes de trabajadores y trabajadoras, y organizaciones patronales y sindicales, con la colaboración de Osalan, la inspección de trabajo y la autoridad laboral, son la mejor fórmula para garantizar unos centros de trabajo seguros, desde la perspectiva sanitaria".

Incide el Programa de Gobierno en una serie de cuestiones prioritarias, todas ellas contempladas

de un modo u otro en este marco conceptual, como son la incorporación de la perspectiva de salud en todas las políticas, la atención al reto demográfico y al sistema de cuidados, el empleo de calidad y la lucha contra la precariedad, la igualdad entre hombres y mujeres, la ayuda a la investigación, el apoyo a las pequeñas y medianas empresas, al colectivo del trabajo autónomo, al sector agroalimentario y al comercio y hostelería, el apoyo a situaciones de especial vulnerabilidad y, en definitiva, la consideración de las personas como el elemento fundamental del compromiso político de la acción del Gobierno: "Las personas son lo importante, el fin último de todas las políticas públicas".

Recoge también la forma de llevar adelante estas actuaciones, profundizando en el diálogo social, con la implicación del conjunto de organizaciones sociales, sindicales y políticas y resto de instituciones del País, desde la coordinación institucional y de la mano de una administración cercana, abierta y transparente, que rinde cuentas en tiempo real.

La Estrategia que se define en los siguientes capítulos trata, por tanto, de dar respuesta a estos compromisos y de progresar hacia ese horizonte caracterizado por una sociedad avanzada, para quien la seguridad y salud en el trabajo se perciben como una realidad cotidiana, inseparable de sus hábitos de vida saludable e incardinada en ellos.

3.2. Marco estratégico

El diseño y la elaboración de la nueva Estrategia parte de la revisión de la anterior estrategia (2015-

2020), y especialmente de las aportaciones de su evaluación. Estos son elementos centrales que han servido de guía y referente para su elaboración.

Además, esta estrategia nace con el compromiso de alinearse con los distintos marcos y planes estratégicos globales y de la Unión Europea, así como con las políticas del Gobierno Vasco que guarden relación con la seguridad y la salud en el trabajo, recogiendo en sus objetivos los principales retos identificados en las mismas; es por ello que a continuación se avanza una síntesis del marco estratégico y de las políticas de seguridad y salud laboral con las que esta estrategia ha de estar alineada.

Desde 1978 uno de los principios rectores de la política social en nuestro país nace del precepto constitucional recogido en el artículo 40.2 C.E¹¹., que "encomienda a los poderes públicos la regulación de políticas que garanticen la formación de los trabajadores, la seguridad e higiene en el trabajo, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados".

En 1989 la Directiva Marco 89/391/CEE¹² – como marco jurídico general en el que opera la política de prevención de riesgos laborales comunitaria- estableció los principios generales de la acción preventiva en la empresa, incluidos los derechos y deberes básicos del empresariado y del personal trabajador. Esos principios se desarrollaron posteriormente en varias Directivas específicas, referidas a riesgos singulares y/o sectores de actividad concretos.

En 1995, con la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales¹³, se llevó a cabo la transposición de la Directiva Marco (y de alguna directiva específica)

¹¹ <https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>

¹² <https://www.boe.es/doue/1989/183/L00001-00008.pdf>

¹³ <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>

al derecho español. Es la pieza básica del marco normativo actual en materia de seguridad y salud laborales.

Sucesivos Reales Decretos han venido desarrollando aspectos concretos del marco normativo (señalización, iluminación, agentes cancerígenos, agentes biológicos, manipulación manual de cargas, utilización de EPI's,...)

El martes 10 de noviembre de 2020 el Consejo de Ministros aprobó el Acuerdo por el que se dispone la remisión a las Cortes Generales de la Carta Social Europea (revisada)¹⁴ y se autoriza la manifestación del consentimiento de España para obligarse por dicha Carta, solicitando su tramitación por el procedimiento de urgencia. A los efectos que interesan cabe resaltar de su contenido:

Que en la Parte II, se recogen los compromisos por los que las Partes pueden considerarse vinculadas, contemplándose entre otras materias: la seguridad e higiene en el trabajo; el derecho de las trabajadoras a la protección de la maternidad; el derecho de las y los trabajadores migrantes y sus familias a recibir protección y asistencia; derecho de las y los trabajadores con responsabilidades familiares a la igualdad de oportunidades y de trato; derecho de la representación de las y los trabajadores a protección en las empresas y facilidades que se les deberán conceder;

Todo este marco legal se proyecta sobre la estructura institucional, mientras, por un lado, se plantea la atribución competencial del mandato constitucional en el estado autonómico, y por otro, y derivado de

ello, se plantea su aplicación práctica sobre el modelo organizativo de administración resultante.

Así, en el caso de la CAE, corresponde al Gobierno Vasco, la tutela de la seguridad y salud laborales sin perjuicio de las competencias atribuidas a Diputaciones y Ayuntamientos; por lo que poniendo en consonancia lo antedicho con el efecto tractor que sobre la seguridad y salud laborales ejerce la Administración Pública, cabe concluir que esta materia es tributaria de una gobernanza de la que todo estrato de la misma puede y debe participar.

3.2.1. MARCO ESTRATÉGICO DE LA UNIÓN EUROPEA

a) El marco estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027

El marco europeo recibió un impulso con la presentación en enero de 2017 de la Comunicación de la Comisión Europea que establece las acciones clave a desarrollar en los próximos años.

La Comisión concluye que, si bien la estructura global de la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo es eficaz y adecuada a sus objetivos, algunas disposiciones han quedado obsoletas, y recalca "la necesidad de buscar métodos eficaces para hacer frente a los nuevos riesgos".

Más recientemente, en diciembre de 2019, el Consejo Europeo de Asuntos Sociales aprobó un documento¹⁵ en el que instaba a la Comisión Europea a adaptar un nuevo marco estratégico de la UE en ma-

¹⁴ <https://www.boe.es/buscar/pdf/1980/BOE-A-1980-13567-consolidado.pdf>

¹⁵ Trabajo más seguro y saludable para todos - Modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo Bruselas, 10.1.2017, COM (2017) 12 final.

teria de salud y seguridad en el trabajo. Para ello, en el texto presentado se señalan una serie de directrices y líneas estratégicas que deberían seguirse en la elaboración de la nueva estrategia para el período 2021-2027.

En respuesta a esta encomienda, el 28 de junio de 2021 se aprobó la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, relativa al “Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación”.

En esta nueva Estrategia se definen las prioridades y acciones clave para mejorar la seguridad y salud de la población trabajadora, abordando los rápidos cambios en la economía, la demografía y los patrones de trabajo.

El marco estratégico adopta un enfoque tripartito, en el que participan instituciones de la UE, Estados miembros, interlocutores sociales y otras partes interesadas, y se centra en tres prioridades estratégicas clave:

- 1- Anticipar y gestionar el cambio en el contexto de las transiciones ecológica, digital y demográfica.
- 2- Mejorar la prevención de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y esforzarse por adoptar un enfoque de «visión cero» respecto a las muertes relacionadas con el trabajo.

3- Incrementar la preparación para responder a las crisis sanitarias actuales y futuras.

Para cumplir estos objetivos se plantea la necesidad de actuar a escala de la UE, nacional, sectorial y de las empresas; sustentando la aplicación de estos tres objetivos por: el diálogo social; el refuerzo de la base documental; el refuerzo del cumplimiento de la legislación; la sensibilización; y la financiación.

Más en concreto para anticiparse a los cambios, se propone la modernización y simplificación de las normas de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo en el contexto de las transiciones ecológica y digital. Por otro lado, se pone especial atención a los riesgos psicosociales. Y en este sentido la Comisión insta a los Estados miembros a que:

- *Actualicen sus marcos jurídicos nacionales, en consulta con los interlocutores sociales, con el fin de abordar los riesgos y oportunidades en materia de salud y seguridad en el trabajo relacionados con las transiciones ecológica y digital. Los Estados miembros deben centrarse en el uso de herramientas digitales para lograr que la inspección de trabajo sea más eficaz mediante la prevención y la detección de incumplimientos de la legislación.*
- *Celebren «revisiones inter pares» que aborden problemas psicosociales y ergonómicos profesionales.*
- *Intensifiquen la supervisión y la recopilación de datos en lo que se refiere a la situación de los riesgos mentales y psicosociales en todos los sectores.*

¹⁶ [Un nuevo marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020: mejorar la aplicación de la salud y la seguridad en el trabajo en la EU - Proyecto de Conclusiones del Consejo](#)

En aras de responder a la segunda prioridad estratégica relativa a la prevención, la Comisión insta a los Estados miembros a que:

- *Trabajen en pos del cumplimiento del enfoque de «visión cero» sobre la mortalidad laboral en la UE.*
- *Aborden los riesgos profesionales relacionados con las enfermedades cardiovasculares.*
- *Promuevan el Código Europeo contra el Cáncer entre las y los trabajadores, con el fin de mejorar su alfabetización sanitaria y de reducir los riesgos de cáncer.*
- *Evalúen y aborden los riesgos prestando especial atención a los grupos más afectados por la pandemia, como las personas con discapacidad.*
- *Apoyen activamente la reintegración, la no discriminación y la adaptación de las condiciones de trabajo de las y los trabajadores que sean pacientes de cáncer o que hayan superado un cáncer.*
- *Promuevan consideraciones de género en el diseño, la aplicación y la elaboración de informes.*
- *Aborden activamente los peligros del sector sanitario mediante el establecimiento y la aplicación de procedimientos de trabajo seguro y la impartición de formación adecuada.*
- *Mejoren las orientaciones y la formación que proporcionan sobre las medidas de evaluación de riesgos y prevención, en particular a las microempresas y las pymes.*

- *Proporcionen formación para los agricultores a través del servicio de asesoramiento a las explotaciones, con el fin de mejorar sus capacidades y su sensibilización con respecto a las normas de salud y seguridad en las explotaciones, incluyendo el uso seguro de las sustancias químicas y, en particular, de los productos fitosanitarios.*

Con el propósito de potenciar la preparación y responder con rapidez ante nuevas posibles amenazas, la Comisión insta a los Estados miembros a que:

- *Confeccionen planes de preparación para futuras crisis en las estrategias nacionales en materia de salud y seguridad en el trabajo, incluyendo la aplicación de las directrices y herramientas de la UE.*
- *Establezcan mecanismos de coordinación entre las autoridades de salud pública y de salud y seguridad en el trabajo de aquí a 2023.*
- *Aumenten la supervisión y las inspecciones eficaces de las obligaciones relativas a la salud y la seguridad en el trabajo para con las y los trabajadores de temporada en profesiones de alto riesgo.*
- *Refuercen la cooperación y el intercambio de información entre la Inspección de Trabajo y otras autoridades nacionales competentes para mejorar las normas de salud y seguridad en todos los sectores laborales.*

b) La Unión Europea ante los riesgos emergentes en la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

En los últimos años, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo (OSHA, por sus siglas en inglés), ha estado analizando y elaborando estudios acerca de los llamados riesgos emergentes en materia de SST, que agrupa en tres dimensiones principales: empleos verdes, TIC/digitalización y nanomateriales. Las innovaciones tecnológicas y los necesarios cambios en el modelo productivo derivados de la crisis ecológica están generando transformaciones muy profundas en la organización de la producción y el trabajo, por lo que el campo de la prevención de riesgos laborales también se está adaptando a estos cambios a través de la investigación y la producción de conocimiento.

• Los empleos verdes

Este concepto abarca una gran variedad de trabajos desarrollados en sectores de actividad y en condiciones y contextos muy diferentes, que comparten la característica fundamental de que contribuyen a la conservación o restauración de la calidad ambiental. Pese a esta heterogeneidad, la OSHA, en el informe Empleos verdes y seguridad y salud en el trabajo: *Estudio prospectivo sobre los riesgos nuevos y emergentes asociados a las nuevas tecnologías en 2020*¹⁷, identifica algunos rasgos comunes en estos empleos, que a su vez llevan asociados una serie de riesgos.

• Digitalización, inteligencia artificial

En el Estudio prospectivo sobre los riesgos nuevos y emergentes para la seguridad y salud en el trabajo asociados a la digitalización en 2025¹⁸, la OSHA identifica una serie de retos y oportunidades que las nuevas tecnologías como el internet de las cosas, la inteligencia artificial, el big data, la computación en la nube, la robótica colaborativa o las plataformas digitales están planteando al mundo del trabajo. Frente a esta serie de retos, en el mismo estudio se recogen algunas propuestas de estrategias de SST surgidas en los debates entre agentes sociales y personas expertas.

Con carácter más específico la OSHA ha publicado en 2021 un informe sobre El impacto de la inteligencia artificial (IA) en la seguridad y la salud en el trabajo¹⁹, en el que advierte de que La IA puede crear oportunidades pero también nuevos desafíos para la seguridad y salud en el trabajo (SST), su gestión y regulación. El uso de los sistemas basados en IA se produce en muchos sectores y entornos diferentes, desde la manufactura y la agricultura hasta el sector de la atención, la hostelería y el transporte y los servicios. Por lo que el contenido de estos trabajos y las tareas cambiará, y surgirán entre otros nuevos riesgos psicosociales, lo que puede provocar nuevos desafíos para la SST. La IA también ha facilitado la aparición de nuevas formas de seguimiento y gestión de las y los trabajadores, que pueden dar lugar a cuestiones legales, reglamentarias y éticas, así como a preocupaciones por la SST, en particular por la salud mental de las y los trabajadores. Estas

¹⁷ <https://osha.europa.eu/es/publications/reports/summary-green-jobs-and-occupational-safety-and-health-foresight-on-new-and-emerging-risks-associated-with-new-technologies-by-2020>

¹⁸ <https://osha.europa.eu/es/publications/summary-foresight-new-and-emerging-occupational-safety-and-health-risks-associated>

¹⁹ <https://osha.europa.eu/es/publications/impact-artificial-intelligence-occupational-safety-and-health/view>

nuevas formas de seguimiento de las y los trabajadores basadas en la IA también pueden brindar una oportunidad para mejorar la vigilancia de la SST y reducir la exposición a diversos factores de riesgo, y proporcionar alertas tempranas de estrés, problemas de salud y fatiga. Pero se necesitan decisiones éticas y estrategias y sistemas efectivos para manejar la gran cantidad de datos sensibles que se pueden generar.

• **Nanomateriales**

Los nanomateriales que se fabrican intencionadamente y se comercializan son los que centran la atención y preocupación de la OSHA, ya que, además de contener propiedades muy beneficiosas para determinadas aplicaciones industriales, pueden tener también toda una serie de efectos tóxicos. Es por esto que la Agencia ha elaborado una hoja informativa de Herramientas para la gestión de nanomateriales en el lugar de trabajo y medidas de prevención²⁰. En esta publicación se identifican las limitaciones a la hora de evaluar los riesgos generados por los nanomateriales, así como algunas actividades y prácticas a priorizar a la hora de gestionar los riesgos.

c) **Fondo Social Europeo Plus (FSE+ 2021-2027)**

En la implementación de esta estrategia también se habrá de tener en cuenta el nuevo marco europeo de fondos estructurales. Los objetivos específicos del nuevo FSE+ se encuentran alineados con los principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales, con el que se persigue otorgar a la ciudadanía unos derechos sociales nuevos y más efectivos. Se basan en 20 principios estructurados en tres categorías:

- **Igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo.**
- **Condiciones de trabajo más justas.**
- **Protección e inclusión social.**

Dentro del segundo bloque, en el principio número 10, definido como "Entorno de trabajo saludable, seguro y adaptado y protección de datos" se exige que las y los trabajadores tengan derecho a un elevado nivel de protección de la salud y la seguridad en el trabajo.

A su vez, dentro del propio reglamento de este fondo se hace referencia a la importancia de "apoyar la participación de la mujer en el mercado de trabajo, una mejora del equilibrio entre la vida laboral y la familiar, y especialmente el acceso a servicios de guardería, un entorno de trabajo saludable y bien adaptado contra los riesgos para la salud, la adaptación de los trabajadores, las empresas y los empresarios al cambio, y el envejecimiento activo y saludable".

²⁰ <https://osha.europa.eu/es/publications/e-fact-72-tools-management-nanomaterials-workplace-and-prevention-measures/view>

3.2.2. MARCO ESTRATÉGICO ESPAÑOL

La última estrategia española, la **Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo (2015-2020)** **Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo (2015-2020)**, se basa tanto en el “**Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad laboral de 2014-2020**” como en la anterior “**Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012**”. Además de dar continuidad a

líneas de actuación iniciadas en etapas anteriores, la Estrategia 2015-2020 plantea afrontar nuevos retos acordes con la situación actual de las condiciones de trabajo e incidir aún más en las enfermedades profesionales.

Esta estrategia se desarrolla sobre dos objetivos generales, cuatro objetivos específicos, 15 ejes y 35 líneas de actuación.

OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
<p>A) Promover una mejor aplicación de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo y su consolidación en las Comunidades Autónomas, especialmente en las pequeñas y medianas empresas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mejorar la eficiencia de las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales. 2. Potenciar actuaciones de las Administraciones Públicas en materia de análisis, investigación, promoción, apoyo, asesoramiento, vigilancia y control de la prevención de riesgos laborales.
<p>B) Favorecer la mejora continua de las condiciones de trabajo respecto de todos los trabajadores por igual, con especial atención a la prevención de las enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. Promover, con la participación de los interlocutores sociales y las Comunidades Autónomas, la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en sectores, actividades, colectivos y empresas de mayor riesgo. 4. Fortalecer la participación de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

En el tercer objetivo específico se plantea un eje de actuación con el que se pretende “potenciar actuaciones de las Administraciones Públicas, con la participación de los interlocutores sociales, dirigidas a sectores, actividades, colectivos y empresas de mayor riesgo”, y en la cuarta de sus líneas: “promover la seguridad y la salud de colectivos específicos” se presenta una actuación en la que se hace referencia a la perspectiva de género en materia de Seguridad y Salud laboral, especificando la necesidad de impulsar los aspectos de género en la actividad preventiva sobre aquellos sectores con una mayor presencia de colectivos de mujeres.

Esta estrategia se basa en cuatro principios: colaboración y participación activa de todos los actores, responsabilidad a través de una gestión eficaz y eficiente de los recursos, coherencia en las medidas teniendo en cuenta el contexto socioeconómico de momento y, por último, en la mejora continua, es decir, que esta estrategia se presenta como abierta y flexible para que se pueda adaptar a la realidad existente en cada momento.

La premisa que marcó el enfoque de la Estrategia 2015-2020 fue crear un marco de referencia de las políticas públicas preventivas dinámico y que permitiera adaptarse con naturalidad a los cambios que se produjeran, en un entorno en permanente evolución como es el de la prevención de riesgos laborales.

En la actualidad el Estado español se encuentra trabajando en la elaboración de una nueva estrategia, una vez finalizado el periodo de aplicación de la anterior.

3.2.3. MARCO ESTRATÉGICO DE LA CAE

a) Agenda Euskadi Basque Country 2030

La Seguridad y Salud laborales se refleja en una de las metas de uno de los diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), impulsados por Naciones Unidas. Dentro del objetivo número 8, “Trabajo decente y crecimiento económico”, cuya finalidad es la de promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, se disponen 10 metas a cumplir, siendo una de ellas:



“Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios” (Meta 8 del ODS 8).

La Agenda Euskadi Basque Country 2030²¹ se desarrolla de forma alineada con el Programa de Gobierno y las políticas planteadas por la Agenda de Naciones Unidas. En su objetivo número 8 se establece una meta (46) con la que se hace referencia a la Seguridad y Salud laboral que presenta el compromiso máximo por parte de la Agenda: “Promover la salud, la seguridad y la igualdad en el trabajo”, para cuyo desarrollo cuenta como herramienta de planificación fundamental con la EVSST.

²¹ <https://www.euskadi.eus/pdf/agenda-euskadi-basque-country-2030.pdf>

b) Programa de Gobierno – XII Legislatura 2020–2024. “Euskadi en marcha”

El programa de Gobierno del Gobierno Vasco está alineado con otras estrategias que determinan algunas líneas de actuación a desarrollar en materia de Seguridad y Salud en el trabajo. Por ello, y conforme al objetivo 8 de la Agenda Euskadi Basque Country 2030, se activan los compromisos 4, de “mejora de la calidad del empleo” y el 10, de “prevención y salud laboral, para cuyo cumplimiento se plantea el desarrollo de dos iniciativas relacionadas con la SST, bajo cuyo paraguas se despliegan múltiples actuaciones.

- Compromiso 4. Iniciativa 2. Aprobar la Estrategia de Seguridad y Salud en el trabajo 2021-2026, con el objetivo de reducir a la mitad los accidentes de trabajo graves en jornada laboral e “in itinere”. El objetivo es que la Administración pública vasca sea un ejemplo de referencia europeo en la prevención y gestión de riesgos laborales.
- Compromiso 10. Iniciativa 1. Incorporar, a través de la participación y de los acuerdos, las medidas de salud pertinentes para la prevención en todos los centros de trabajo ante nuevas oleadas del coronavirus. La participación de los servicios de prevención de cada empresa, los representantes de trabajadores y trabajadoras, y organizaciones patronales y sindicales, con la colaboración de Osalan, la inspección de trabajo y la autoridad laboral, son la mejor fórmula para garantizar unos centros de trabajo seguros, desde la perspectiva sanitaria. Esta será la base

para la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud Laboral 2021-2026.

c) Decálogo para un modelo renovado de relaciones laborales

Este decálogo²² se presenta en abril de 2019 con el propósito de conseguir “avanzar hacia un modelo de relaciones laborales más cooperativo que asuma como un objetivo central la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que preserve la salud y el bienestar de las personas, y favorezca la participación e implicación en las empresas y en los proyectos empresariales”.

En esta declaración se recoge un modelo de relaciones laborales que en Euskadi se espera desarrollar en el contexto de un diálogo social tripartito de base amplia, que aspira a integrar en su seno a todos los agentes sociales sin excepción, para avanzar hacia un modelo de concertación de las políticas públicas, que sea un elemento de identidad propio.

Dentro de este decálogo se proponen una serie de líneas de actuación sobre las que trabajar, que se incluirán en la “Iniciativa del Centenario de la OIT sobre el Futuro del Trabajo” en las que se pone en valor la seguridad y salud laboral y la igualdad de oportunidades:

- Promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres para incrementar la corresponsabilidad, garantizar la equidad y activar el talento sin sesgos de género.
- Preservar la salud y el bienestar de las personas en el ejercicio de sus actividades laborales.

²² <https://www.euskadi.eus/pdf/agenda-euskadi-basque-country-2030.pdf>

d) Planes y estrategias sectoriales del Gobierno Vasco

Esta nueva Estrategia de seguridad y salud en el trabajo estará alineada y convergerá con otros planes y estrategias programáticas desarrollados por el Gobierno Vasco. Los Planes Estratégicos del Gobierno se alinean con los cuatro ejes definidos en el Programa de Gobierno: Prosperidad-Personas-Planeta-Autogobierno. Asimismo, están alineados con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y con la estrategia de la Unión Europea para construir una Europa más verde, más digital y más inclusiva.

EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO Y DEL MODELO PRODUCTIVO

El empleo constituye una clara prioridad para el Gobierno Vasco, tal y como figura en su Programa de Gobierno para la presente legislatura. Así en su Eje I, relativo a la Prosperidad, señala que “es urgente desarrollar una estrategia que apueste por la reactivación económica, la recuperación del empleo y la mejora de la calidad del mismo para superar los efectos negativos de la pandemia de la COVID-19. Una estrategia para la reactivación económica y el empleo, basada en la industria avanzada, la inversión, la innovación y la internacionalización.”

En el Programa de Gobierno de la actual Legislatura en el ámbito del empleo se establecen entre los compromisos adquiridos el desarrollo de nuevos planes y estrategias:

- Programa marco interdepartamental para la Reactivación Económica y el Empleo.

- La aprobación de la Estrategia Vasca de Empleo 2030, alineado con el Programa-Marco para la Reactivación Económica y el Empleo.
- El desarrollo de un Plan Estratégico de Empleo 2021-2024.
- Se adquiere el compromiso de poner en marcha en la Mesa de Diálogo Social y en colaboración con agentes sindicales y empresariales, un Plan para reducir la temporalidad en el empleo y la parcialidad en las jornadas laborales.
- El Plan Especial de Inspección de trabajo.
- El V Plan de Atención al Trabajo temporero 2021-2024.

Además, la apuesta del Gobierno Vasco en términos de modelo productivo, sigue centrándose en el desarrollo industrial, en un modelo de turismo sostenible, y en un ecosistema de innovación científica y tecnológica. En este sentido, se prevé en esta nueva legislatura el desarrollo de los siguientes planes:

- El Plan Estratégico de Desarrollo Industrial e Internacionalización.
- Especialización Inteligente y nuevo Plan Estratégico de Ciencia, Tecnología e Innovación con el horizonte en 2030.
- Aprobación de una nueva Estrategia Vasca de Turismo Sostenible.

El Consejo de Gobierno aprobó el 13 de abril de 2021 la Estrategia Vasca de Empleo 2030, una estrategia concebida para abrir una nueva etapa en las políticas de empleo orientadas a la calidad, la inclusión y la igualdad, y que aborda el reconocimiento del

derecho subjetivo a la formación y la activación, con la vocación de que el empleo sirva para el progreso y la cohesión social de Euskadi.

La Estrategia parte de la realidad de la crisis provocada por el COVID, pero ofrece una mirada de futuro para dar respuesta a los retos planteados.

Entre las tendencias y riesgos con influencia sobre el mercado de trabajo que marca esta estrategia en su diagnóstico, apunta en el ámbito organizativo-empresarial a la "garantía de la salud en el trabajo". En este sentido se señala: *"El trabajo, para que sea de calidad, debe de ser seguro. La prevención de riesgos y la protección ante enfermedades adquiridas por o durante el desempeño de un empleo es un elemento fundamental en la concepción de la calidad a la que aspira esta Estrategia. Como en otras cuestiones citadas que nos ha enseñado la pandemia del COVID-19, la implicación conjunta y coordinada en esta tarea de todos los agentes institucionales, sociales y económicos es fundamental para seguir avanzando en algo que repercute tanto en las personas trabajadoras como también en el funcionamiento ordinario de las empresas y, por tanto, en su competitividad."*

Por ello, se debe seguir trabajando en aumentar el compromiso de empresas y trabajadoras y trabajadores en la prevención y en la seguridad laboral, favoreciendo la creación de entornos de trabajo más saludables, e incluyendo la perspectiva de género en los planes, normativas o protocolos vinculados a los riesgos laborales para dar una respuesta efectiva y real a las necesidades específicas de las mujeres en este ámbito."

La presente Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo constituye una de las 26 claves estratégicas que esta Estrategia de Empleo considera fundamental en los próximos 10 años para dar respuesta a los retos y los objetivos estratégicos planteados.

EN EL ÁMBITO DE LA SALUD

El Departamento de Salud del Gobierno Vasco cuenta con el Marco Estratégico 2021-2024. Este marco se basa en el paradigma de "Salud en Todas las Políticas", de forma que se plantea que se impulsarán los programas de prevención y promoción de la salud de forma transversal en todos los ámbitos de la vida, entre ellos el laboral, y en todas las políticas públicas vascas. Así, la ley articulará la organización institucional y territorial de la Salud Pública en Euskadi, así como la coordinación y cooperación entre distintas instituciones y organismos con competencias en salud.

Para este marco estratégico promover la salud implica incidir en las condiciones socioeconómicas, ambientales y laborales para favorecer entornos propicios para la salud,

El Programa de Gobierno de la XII Legislatura señala en su principio de actuación relativo a la salud, que la pandemia de la COVID-19 ha supuesto "un punto de inflexión respecto a las necesidades de salud de la población y prioridades de política sanitaria según patologías, riesgos de salud y grupos sociales. Resulta necesario abordar la actualización de los instrumentos normativos y de gobierno en materia de salud, a la luz de las nuevas amenazas experimentadas. Por ello, junto a la atención inmediata de las urgencias que se presentan en la evolución de

la enfermedad, la situación de emergencia ha vuelto a poner de manifiesto la necesidad de seguir profundizando en el cambio de paradigma iniciado hace más de una década, uniendo lo sanitario y lo social, e incorporando la perspectiva de salud en todas las políticas". En esta dirección, se plantea para la presente Legislatura el desarrollo del nuevo Plan Estratégico de Salud 2021-2028.

PARA AVANZAR EN IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres recoge de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad para los años 2018-2021. Entre las iniciativas propuestas en los Ejes de Intervención, el VII Plan para la Igualdad de Hombres y Mujeres establece los programas y objetivos que son objetivos comunes a todas las instituciones y aquellos que son competencia de cada uno de los departamentos del Gobierno. Los de mayor incidencia en materia de seguridad y salud laborales son los programas y objetivos dirigidos a incrementar la capacidad de las administraciones para hacer políticas sensibles al género y los programas y objetivos dirigidos a aumentar la autonomía económica de las mujeres a través de la creación y mejora de los empleos y del apoyo a una nueva organización social de los cuidados que redistribuya su provisión, así como los dirigidos a reducir la violencia estructural y cultural contra las mujeres.

Para la XII Legislatura se prevé la aprobación del VIII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres como uno de los planes estratégicos del Gobierno Vasco,

plan que contendrá objetivos y líneas de intervención en materia de igualdad para todos los poderes públicos y que afectará directamente a las políticas de seguridad y salud laborales.

Así mismo, en la presente legislatura se prevé la aprobación de la modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres. El proyecto de modificación, aprobado por el Consejo de Gobierno en noviembre de 2020, en su Artículo 43 promueve la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud laboral.

OTRAS POLÍTICAS Y PLANES PREVISTOS PARA LA XII LEGISLATURA

La Estrategia Sectorial de Seguridad y Salud Laboral para la Cadena de Valor Alimentaria y de la Madera de Euskadi, 2019 – 2025, busca impulsar, promover y desarrollar entornos seguros, saludables y sostenibles para todas las personas en el sector primario y su cadena de valor, alimentaria y de la madera. Incluye a 114.500 personas, 96.500 en la cadena alimentaria y 18.000 en la de la madera.

Se desarrolla en cuatro ejes: cultura y sociedad; entornos de trabajo seguros, saludables y sostenibles en un sector singular; la gestión del conocimiento, y la implicación y el compromiso. Estos ejes engloban 11 áreas de actuación y 54 acciones propuestas.

La Estrategia Vasca de Seguridad y Salud laborales y esta Estrategia Sectorial tienen la misma meta: la prevención de los riesgos y la protección de las personas trabajadoras. Las políticas y acciones que se aplican para esta población trabajadora del sector primario estarán asumidas en la Estrategia Vasca.

Sin necesidad de repetir en la Estrategia Vasca las áreas de actuación, ambas estrategias deben coordinarse y colaborar para cumplir sus objetivos.

El Plan Estratégico de Seguridad Vial y Movilidad Segura y Sostenible en Euskadi, 2021 – 2025 es otro plan estratégico que pone en marcha medidas que afectan a la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud laborales. Las líneas estratégicas, iniciativas y acciones que tienen como objetivo la prevención de los accidentes *in itinere* y en misión son medidas que contribuyen a los objetivos de la Estrategia vasca. Algunas líneas de formación, transmisión del conocimiento y, en especial, en la línea estratégica 5, la acción 5.1.3, *Reforzar la Red Innovabide de empresas comprometidas con la Seguridad Vial desde la gestión interna*, obligan a los dos planes estratégicos a colaborar y coordinar sus acciones.

Otros planes y políticas de carácter sectorial y/o transversal que se plantean desarrollar en la XII Legislatura y que se consideran relevantes para el desarrollo de la EVSST son:

- Plan Vasco de Formación Profesional, que responda a los retos planteados por la 4ª revolución industrial.
- Estrategia vasca de Envejecimiento activo y saludable.



4.

VISIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2021-2026

PRINCIPIO INSPIRADOR:

**“UN ENTORNO DE TRABAJO
SEGURO Y SALUDABLE
COMO PARTE DE UNA VIDA
SALUDABLE PARA TODOS Y
TODAS”**

La sociedad, las organizaciones y los poderes públicos tienen una perspectiva integral de la salud de las personas, las cuales se sitúan en el centro de las políticas y actuaciones en materia de Seguridad y

Salud en el trabajo, teniendo en cuenta los diversos determinantes sociales (trabajo, edad, género, etnia, etc.) que afectan a la salud y generan desigualdades.

La sociedad, las organizaciones y los poderes públicos están preparados para afrontar los nuevos factores de riesgo y escenarios derivados de los cambios del marco laboral y social, y para abordar la adaptación del trabajo a las nuevas condiciones y capacidades de las personas.

A. LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES COMO RASGO CULTURAL DE LA SOCIEDAD VASCA

La sociedad en su conjunto se implica y participa activamente en la prevención de los riesgos laborales, fomentando, manteniendo y exigiendo comportamientos seguros y actitudes coherentes con un estilo de vida saludable.

La prevención de los riesgos laborales está interiorizada por la ciudadanía y la salud en el trabajo es un valor reconocido y exigible.

Los agentes, en especial el empresariado -desde el liderazgo- y las y los trabajadores -a través de la participación- colaboran y ejercen sus cometidos con responsabilidad, conscientes de que la prevención de los riesgos laborales caracteriza el trabajo bien hecho.

B. LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES COMO CARACTERÍSTICA DE EXCELENCIA DE LAS ORGANIZACIONES (ADMINISTRACIONES, EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS) EN EL MARCO DE LA CONSOLIDACIÓN DE UN TEJIDO EMPRESARIAL SOSTENIBLE, MODERNO Y COMPETITIVO

Las empresas y organizaciones integran la PRL con perspectiva de género como un componente de calidad y de excelencia empresarial; la perciben como una oportunidad, un elemento de competitividad, crítico/estratégico en la toma de decisiones, y una inversión rentable.

Las empresas y organizaciones fomentan la mejora de las condiciones de trabajo, buscando introducir medidas para la mayor efectividad de la acción preventiva y la mejora de la calidad de vida de las y los trabajadores en un proceso de mejora continua.

Las Administraciones públicas son proactivas y se convierten en referentes, dando ejemplo como empleadoras; estimulan, apoyan y supervisan el desarrollo de la Prevención de Riesgos Laborales con excelencia, de forma coordinada y con todos los recursos de que disponen.

C. LOS PODERES PÚBLICOS PONEN EN VALOR LA GOBERNANZA EN LA SEGURIDAD Y SALUD LABORALES

Los poderes públicos desarrollan políticas coordinadas, basadas en evidencias, con una perspectiva integral de la salud de las personas y rinden cuentas ante la ciudadanía con transparencia, gracias al trabajo de evaluación.

Los poderes públicos ordenan y controlan, a través de una normativa adaptada a la realidad, a la vez que generan conocimiento y herramientas para la gestión mediante sistemas de información, investigación, formación, asesoramiento y divulgación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.



VISIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2021-2026

VISIÓN

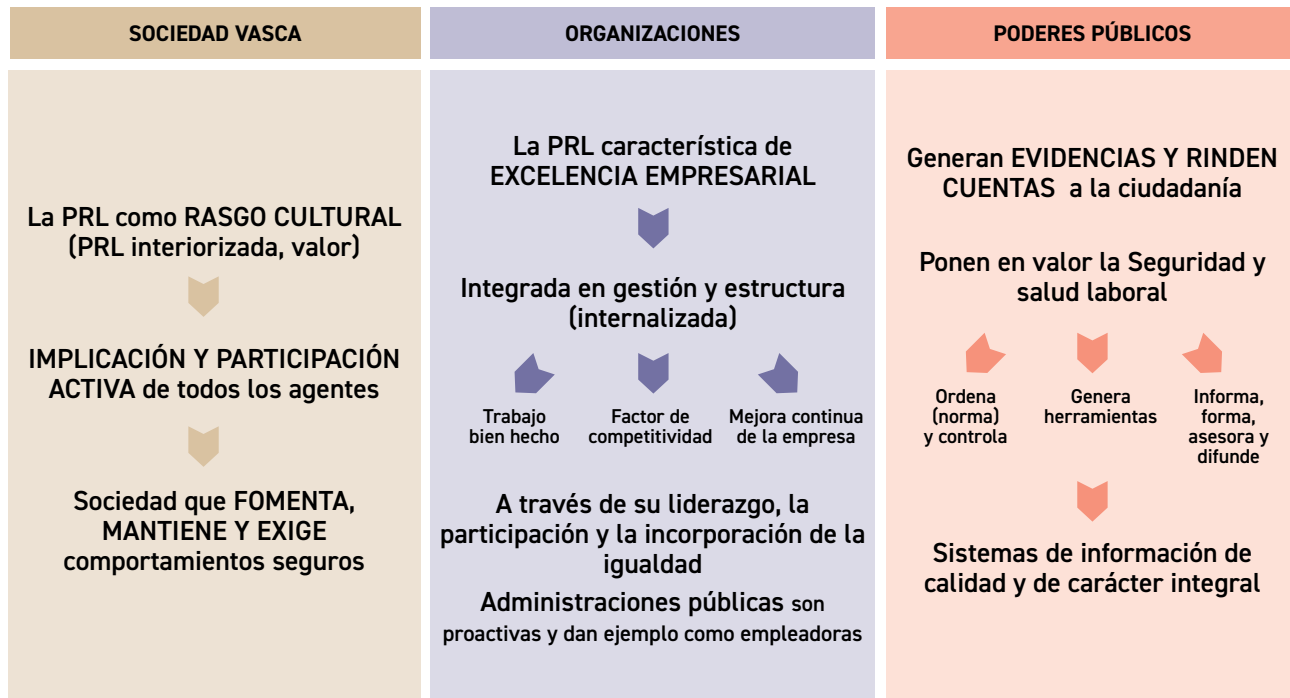
VIDA SALUDABLE



UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE
(perspectiva integral de la salud)

Las **PERSONAS EN EL CENTRO**, atención a determinantes sociales
que generan desigualdades

Preparadas para **AFRONTAR LOS NUEVOS FACTORES DE RIESGO Y ESCENARIOS**





5.

MISIÓN DEL GOBIERNO VASCO EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y PRINCIPIOS RECTORES DE LA ESTRATEGIA

El papel de las Administraciones públicas en materia de Seguridad y Salud Laborales no ha cambiado respecto al periodo de la anterior estrategia vasca, si bien ha avanzado en la asunción de la legislación en materia de igualdad de mujeres y hombres. Sigue siendo la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales la que define la responsabilidad de las Administraciones públicas en la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad de las y los trabajadores. Es por ello que, en términos generales, sigue vigente la Misión de la anterior

EVSSST 2015-2020. Así, la Ley de PRL encomienda a las Administraciones Públicas:

- Promover la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de enseñanza y en la oferta formativa correspondiente al sistema nacional de cualificaciones profesionales, así como la adecuación de la formación de los recursos humanos necesarios para la prevención de los riesgos laborales.
- Fomentar aquellas actividades desarrolladas por el empresariado, las y los trabajadores y sus respectivas organizaciones representativas, así como por las propias Administraciones públicas, en orden a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la reducción de los riesgos laborales, la investigación o fomento de nuevas formas de protección y la promoción de estructuras eficaces de prevención.
- Promover la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, para detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de las y los trabajadores.
- Promover la integración eficaz de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa, teniendo en cuenta las necesidades y dificultades específicas de las pequeñas y medianas empresas.

- Un último mandato que realiza la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a las Administraciones Públicas en su artículo 11 es el de la coordinación de las actuaciones de las Administraciones competentes en materia laboral, sanitaria y de industria para una más eficaz protección de la seguridad y la salud de las y los trabajadores.

Las actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral se regulan por el Artículo 7 y en materia sanitaria por el artículo 10.

La MISIÓN del Gobierno Vasco en materia de seguridad y salud laborales es, por tanto:

- Integrar la seguridad y la salud en la cultura que la sociedad vasca tiene del trabajo bien hecho y de la excelencia empresarial, a través de la información, la formación y el conocimiento sobre la prevención de los riesgos laborales.
- Facilitar a las y los empresarios, las y los trabajadores y demás agentes implicados la realización de las actividades de Prevención de Riesgos Laborales en las empresas y administraciones públicas de la CAE, prestándoles asistencia y asesoramiento técnico y atendiendo a las necesidades concretas de los diferentes tipos de empresa y de los distintos colectivos, en particular los que tienen más problemas (empresas pequeñas y colectivos que se sitúan bajo formas de trabajo que no encajan en el actual modelo de prevención de riesgos laborales desfavorecidos).

- Impulsar el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, ayudando a las empresas y organizaciones preventivas a solventar sus dificultades, a la vez que vigilando y sancionando los incumplimientos graves y/o reiterados.
- Coordinarse y colaborar con otras Administraciones e Instituciones públicas en proyectos y actuaciones para la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras que aporten valor.
- Cooperar con los agentes intervinientes en la prevención de los riesgos laborales, fomentando la participación activa de todos ellos y del conjunto de la sociedad para la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.
- Garantizar la igualdad de mujeres y hombres en cuanto a la protección de la seguridad y la salud en el trabajo.

Para llevar a cabo esta MISIÓN el Gobierno Vasco se compromete a liderar y pilotar el desarrollo de la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2026, integrando la prevención de riesgos laborales en todas sus políticas, ejecutando con eficacia y eficiencia sus cometidos, y rindiendo cuentas de su gestión ante la ciudadanía.

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LA ESTRATEGIA

Los principios que inspiran la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2026 no pueden ser ajenos a la vocación de universalidad de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales,

así como a los principios en torno a los que dicha norma se articula, de eficacia, coordinación y participación.

A los principios que proceden de la norma básica para la prevención de los riesgos laborales se suman los asumidos por el Gobierno Vasco en su Programa para la XII Legislatura, reflejados en el documento "Euskadi en marcha".

Son tres los principios que se establecen en este programa:

- 1-** Garantizar la salud. La pandemia de la COVID-19 requiere abordar la actualización de los instrumentos normativos y de gobierno en materia de salud, a la luz de las nuevas amenazas experimentadas. Por ello, es un objetivo del nuevo programa de gobierno seguir profundizando en el cambio de paradigma iniciado hace más de una década, uniendo lo sanitario y lo social, e incorporando la perspectiva de salud en todas las políticas.
- 2-** Reactivar la economía y el Empleo. El Programa de Gobierno fija como objetivos compartidos el sostenimiento de los empleos, la lucha contra la precariedad y temporalidad desde la perspectiva de género, junto a la reactivación económica, para recuperar la senda de crecimiento y volver a situar nuestra tasa de desempleo por debajo del 10%.

Una actuación coordinada que se realiza desde una apuesta inequívoca compartida por el empleo de calidad, y con la Mesa de Diálogo Social como instrumento para la negociación y concertación de las políticas públicas en mate-

ria sociolaboral y que incidan en las relaciones laborales y la negociación colectiva.

- 3-** No dejar a nadie atrás. La complejidad de la situación generada por la COVID-19 exige un esfuerzo de las instituciones públicas para no dejar a nadie atrás y mantener a una sociedad cohesionada.

Ante este escenario, el Gobierno Vasco comparte la necesidad de garantizar los servicios públicos, la apuesta decidida por las políticas sociales y la solidaridad con las personas y colectivos en situación de mayor vulnerabilidad para la consecución del objetivo compartido de conseguir salir de esta crisis sin dejar a nadie atrás.

El Gobierno Vasco valora como un objetivo compartido la búsqueda de la implicación del conjunto de organizaciones sociales, sindicales, empresariales y políticas, así como la del resto de las instituciones del País, en la adopción de las medidas de reconstrucción.

Así pues, los principios que inspiran la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2026 son los siguientes:

- **Centrada en las personas:** Prevención de Riesgos Laborales focalizada en las personas, fomentando la salud en el trabajo.
- **Universalidad:** Alcanzar a todos los colectivos -empresariado, trabajadores y trabajadoras, profesionales de la prevención, actores sociales- y a la sociedad en su conjunto.
- **Igualdad e integración:** Atender especialmente a la incorporación de la perspectiva de género

y tomando en consideración todos los determinantes que puedan producir desigualdades en la salud laboral.

- Integralidad, transversalidad de la salud laboral a todas las políticas públicas y dimensiones de la vida de las personas.
- Gobernanza: Promover, desde la transparencia y la integridad, la participación de la ciudadanía y la colaboración con otros agentes e instituciones en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.
- Transparencia y responsabilidad en la utilización de los recursos públicos: Eficacia y eficiencia en el cumplimiento de los objetivos, rindiendo cuentas ante la ciudadanía y haciendo autocrítica para mejorar.
- Resiliencia. Ser capaces de adaptarse a las circunstancias cambiantes del mercado de trabajo y a las eventuales situaciones de emergencia y contar con flexibilidad para ofrecer las respuestas más adecuadas en cada caso.
- Innovación. Desarrollando entornos y capacidades que permitan identificar fórmulas imaginativas para responder a los viejos y nuevos retos.
- Realismo, pragmatismo y aplicabilidad: Atender especialmente a las empresas y sectores con más dificultades para gestionar la prevención, siendo conscientes de los recursos disponibles, marcando metas alcanzables.



6.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y OPERATIVOS

A continuación, se detallan los objetivos estratégicos y operativos definidos, organizados conforme a los ejes de la visión de la estrategia.

EJE I: CULTURA. LA PRL COMO RASGO CULTURAL DE LA SOCIEDAD VASCA

1. Una sociedad más concienciada sobre seguridad y salud en el trabajo, mejor conocedora y más responsable a la hora de prevenir los riesgos laborales.

- 1.1. Se conoce la proporción de población (desagregada por sexo, edad y procedencia) que considera que el trabajo ha de ser una fuente de salud.
- 1.2. Se incrementa la proporción de población que sabe lo que es la PRL, exige su cumplimiento y tiene un compromiso activo.

2. Un colectivo autónomo más concienciado en PRL.

- 2.1. Se conoce la proporción de personal trabajador autónomo (desagregado por sexo, edad y procedencia) informado sobre la normativa de PRL y que considera que el trabajo ha de ser una fuente de salud.
- 2.2. Se incrementa la proporción de personal trabajador autónomo que conoce la normativa de PRL y que considera que el trabajo ha de ser una fuente de salud.

EJE II: GESTIÓN PREVENTIVA SÓLIDA Y DE CALIDAD. LA PRL COMO CARACTERÍSTICA DE EXCELENCIA DE LAS ORGANIZACIONES (ADMINISTRACIONES, EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS) EN EL MARCO DE LA CONSOLIDACIÓN DE UN TEJIDO EMPRESARIAL SOSTENIBLE, MODERNO Y COMPETITIVO

3. Las empresas son resilientes y están capacitadas para afrontar situaciones de crisis y emergencia sanitaria.

3.1. Se incorporan las medidas pertinentes para la prevención en todos los centros de trabajo ante emergencias de salud, epidemias, y ante nuevas oleadas del SARS Cov-2, a través de la participación y de los acuerdos entre los servicios de prevención de cada empresa, las y los representantes de trabajadores y trabajadoras, y organizaciones empresariales y sindicales, con la colaboración de Osalan, la inspección de trabajo y la autoridad laboral.

4. Las empresas y organizaciones cuentan con un modelo de PRL de calidad.

4.1. La prevención está integrada en la gestión de las empresas y organizaciones mediante la dedicación de recursos internos coordinados con la modalidad de organización preventiva escogida: se incrementan las empresas que tienen en cuenta la gestión de la prevención en sus planes estratégicos y de gestión.

4.2. Se dispone de un modelo de PRL de calidad a través de sus instrumentos de acción preventiva y las empresas utilizan ese modelo.

4.3. Se adapta el modelo de gestión de la prevención de calidad a las empresas pequeñas (de menos de 25 trabajadores/as):

4.4. Se adapta el modelo de gestión de la prevención de calidad a las empresas y organizaciones del sector primario y de servicios dedicadas a actividades del ámbito sociosanitario, hostelería y comercio: se incrementa el porcentaje de empresas del sector servicios, y del sector primario que han realizado las actividades preventivas recogidas en la normativa.

4.5. Se alcanza una gestión de la prevención de calidad, que incorpora la perspectiva de género y considera otras características y determinantes sociales (edad, origen).

5. Se disminuyen los daños a la salud por accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo.

5.1. Se reducen los accidentes de trabajo graves, en jornada laboral e in itinere.

5.2. Se reduce la incidencia de los trastornos musculoesqueléticos tanto en mujeres como en hombres a lo largo del ciclo vital.

5.3. Se reducen los riesgos psicosociales derivados del trabajo en hombres y mujeres a lo largo de todo el ciclo vital.

5.4. Afloran las EEPP y se reduce su incidencia tanto en mujeres como en hombres a lo largo de todo su ciclo vital.

EJE III: GOBERNANZA: LOS PODERES PÚBLICOS PONEN EN VALOR LA GOBERNANZA EN LA SEGURIDAD Y SALUD LABORALES

6. Los poderes públicos legislan dentro de las competencias de la administración vasca, revisan la normativa existente y fomentan su mejora, asesoran para su cumplimiento y controlan que se cumple.

- 6.1. Se publica la nueva Ley de Salud pública vasca, incluyendo un capítulo de salud laboral.
- 6.2. Se revisan y mejoran los objetivos e indicadores de PRL en el Plan de Salud.
- 6.3. Se publica el decreto que regula las actividades sanitarias de los SSPP, que sustituye al Decreto 306/1099.
- 6.4. Se colabora con el Estado para la revisión de la normativa de PRL.
- 6.5. Se mejora el cumplimiento de la normativa de PRL.

7. Se incorporan actuaciones para la mejora de la seguridad y salud laborales en todas las políticas del Gobierno y de otras administraciones públicas pertinentes.

- 7.1. Las políticas del Gobierno Vasco incorporan actuaciones para la mejora de la seguridad y salud laborales. Creación de un Observatorio Vasco para la Prevención de Riesgos Laborales.

7.2. Se crea un espacio de colaboración entre administraciones para la mejora de la seguridad y salud laborales.

7.3. Se generaliza la Administración electrónica en materia de prevención de riesgos laborales.

7.4. Se fomenta el aumento del número de profesionales que pueden trabajar en PRL

8. Se mejoran las condiciones de trabajo y el acceso a la seguridad y salud laboral de los colectivos que se sitúan bajo formas de trabajo que tienen difícil encaje en el actual modelo de prevención de riesgos laborales (personas autónomas, plataformas, trabajo en domicilio).

8.1. Se analizan las dificultades de cada uno de los colectivos que se sitúan bajo formas de trabajo que tienen difícil encaje en el actual modelo de prevención de riesgos laborales para el acceso a la PRL.

8.2. Se informa y sensibiliza a la población cuya forma de trabajo tiene dificultades para cumplir la norma de PRL (Personas autónomas, trabajo en plataformas, trabajo en domicilios).

9. Se genera conocimiento, fomentando la formación, la investigación y la innovación en PRL con perspectiva de género, que permite anticiparse a los cambios sociales (envejecimiento, nuevas formas de organización del trabajo, globalización), tecnológicos (digitalización, automatización) y ambientales (cambio climático).

9.1. Se incrementa la dedicación de recursos a investigación e innovación en PRL.

- 9.2. Se crea una red o espacio de conocimiento para el desarrollo de proyectos de investigación en PRL.
- 9.3. Se desarrolla conocimiento e investigación respecto a los nuevos retos sociales, tecnológicos y ambientales.
- 10. Se establecen adecuados sistemas de información e indicadores que permiten la recogida sistemática, análisis y devolución de los datos a los agentes y a la sociedad para evaluar y planificar las medidas necesarias para la prevención y protección de la salud, teniendo en cuenta la perspectiva de género y otros determinantes sociales.**
- 10.2. Se elabora y publica un mapa de riesgos y daños provocados en la salud por el trabajo de la población de la CAE, desagregada por sexo.
- 10.3. Se publica una batería de indicadores sobre la situación de la PRL en la CAE, se produce su medición, seguimiento y difusión de resultados.
- 11. Se logran acuerdos para la mejora de la seguridad y salud en el trabajo, que se plasman en los convenios colectivos.**
- 11.1. Los convenios colectivos que se firman incluyen cláusulas relativas a la PRL con perspectiva de género, así como de otros determinantes, edad, origen.

12. Se refuerza y consolida el diálogo con los agentes sociales para lograr un modelo de gestión de la PRL que pone a las personas en el centro e incorpora los determinantes sociales.

- 12.1. Se fomenta el diálogo a través de la Mesa de Diálogo Social.
- 12.2. Se fomenta el diálogo para la participación de los agentes sociales en el Consejo General de Osalan.



7.

MEDIDAS DE ACTUACIÓN POR EJES Y OBJETIVOS



CULTURA. LA PRL COMO RASGO CULTURAL DE LA SOCIEDAD VASCA

OE.1. UNA SOCIEDAD MÁS CONCIENCIADA SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, MEJOR CONOCEDORA Y MÁS RESPONSABLE A LA HORA DE PREVENIR LOS RIESGOS LABORALES

00.1.1. Se conoce la proporción de población (desagregada por sexo, edad y procedencia) que considera que el trabajo ha de ser una fuente de salud

- Poner en marcha un sistema de información con indicadores que permitan conocer la opinión y el grado de sensibilización de la sociedad respecto a la prevención de riesgos laborales y medir su evolución.

- Definir los elementos clave y los indicadores a analizar.
- Incorporar preguntas en fuentes de datos ya existentes.
- Realizar estudios específicos para conocer aquellos indicadores que no hayan sido incorporados.
- Establecer un sistema de seguimiento que permita conocer la evolución de dichos indicadores.
- Difundir los datos mediante sistema de indicadores y publicaciones periódicas

00.1.2. Se incrementa la proporción de población que sabe lo que es la PRL, exige su cumplimiento y tiene un compromiso activo

- **Educación: Desarrollar materiales curriculares para la implantación de la formación transversal en PRL con perspectiva de género y que contemple otros determinantes sociales de salud en las diferentes etapas de la educación reglada, en especial en la Formación Profesional y en la formación universitaria.**

- Incluir contenidos curriculares sobre seguridad y salud laborales en Educación Primaria y Secundaria. Incluir cursos teórico-prácticos sobre cuestiones de seguridad y salud en el trabajo en los programas formativos del profesorado (PREST GARA), contemplando el contacto del profesorado con las empresas.
 - Incluir contenidos curriculares y prácticas sobre seguridad y salud laborales en Formación Profesional.
 - Formar/facilitar material al profesorado de FP en materia de SST.
 - Desarrollar programas para trasladar a la Formación Profesional experiencias prácticas de prevención en el mundo laboral.
- Incluir contenidos transversales y específicos en los distintos grados de la Formación Universitaria, así como en la formación posgrado para capacitar a nivel elemental en PRL.
- Desarrollar Cursos de verano de UPV/EHU sobre seguridad y salud laborales dirigidos a profesionales de la SST y específicos para el profesorado.
- Desarrollar materiales divulgativos sobre los mensajes claves de SST para incorporar en los euskaltegis.
- Generar contenidos divulgativos en un canal de webinars en la web de Osalan destinados al profesorado, contando con la multiplicidad de agentes relevantes (agentes sociales, mutuas y, servicios de prevención).

- **Medios de comunicación (prensa, redes sociales): Elaborar y difundir información rigurosa y mensajes clave de carácter pedagógico, diferenciando medios, canales y mensajes según la población a la que se quiera llegar**

- Analizar el tratamiento que hacen los medios de comunicación sobre los riesgos del trabajo y sus consecuencia
- Diseñar una estrategia de comunicación:
 - Identificar los colectivos a los que se quiere llegar.
 - Identificar los mensajes claves que se quieren transmitir.
- Implementar la estrategia de comunicación:
 - Elaborar material con información rigurosa y pedagógica para trasladar cada uno de los mensajes definidos.
 - Establecer el canal: identificar los medios de comunicación, redes sociales, teléfonos móviles, buzones web, etc. a utilizar para cada colectivo y mensaje.
 - Concertar espacios sobre prevención de riesgos laborales en medios de comunicación (definir en qué medios; identificar las personas expertas, establecer una agenda de temas...).
- Actualizar la web de Osalan y sus espacios específicos con todas las guías, publicaciones y materiales de PRL generados por Osalan y otras entidades de referencia en el sector.
- Envío mensual de una newsletter externa con la información más útil y actual posible, de interés para la SSL, ampliando progresivamente su difusión entre el público objetivo.

OE.2. UN COLECTIVO AUTÓNOMO MÁS CONCIENCIADO EN PRL.

00.2.1. Se conoce la proporción de personal trabajador autónomo (desagregado por sexo, edad y procedencia) informado sobre la normativa de PRL y que considera que el trabajo ha de ser una fuente de salud.

- Poner en marcha un sistema de información con indicadores que permitan conocer la opinión y el grado de sensibilización del personal trabajador autónomo respecto a la prevención de riesgos laborales y medir su evolución.

- Definir los elementos clave y los indicadores que se quieren analizar para el personal autónomo.
- Incorporar preguntas en fuentes de datos ya existentes.
- Realizar estudios específicos para conocer aquellos indicadores que no hayan sido incorporados.
- Establecer un sistema de seguimiento que permita conocer la evolución de los datos.
- Difusión de datos mediante sistema de indicadores y publicaciones periódicas.

00.2.2. Se incrementa la proporción de personal trabajador autónomo que conoce la normativa de PRL y que considera que el trabajo ha de ser una fuente de salud

- Desarrollar estrategias de sensibilización y comunicación focalizadas especialmente en los colectivos de trabajadoras y trabajadores autónomos.

- Analizar las necesidades específicas del personal autónomo con entidades relevantes de ese colectivo.
- Identificar agentes tractores sociales, profesionales e institucionales en cada ámbito.
- Generar un espacio de conocimiento específico para el personal autónomo, desarrollando por ej. contenidos divulgativos en un canal de webinars en la web de Osalan.
- Llevar a cabo campañas específicas y otros eventos divulgativos dirigidos a este colectivo.

GESTIÓN PREVENTIVA SÓLIDA Y DE CALIDAD. LA PRL COMO CARACTERÍSTICA DE EXCELENCIA DE LAS ORGANIZACIONES (EMPRESAS PRIVADAS Y PÚBLICAS, ADMINISTRACIONES) EN EL MARCO DE LA CONSOLIDACIÓN DE UN TEJIDO EMPRESARIAL SOSTENIBLE, MODERNO Y COMPETITIVO

OE.3. LAS EMPRESAS SON RESILIENTES Y ESTÁN CAPACITADAS PARA AFRONTAR SITUACIONES DE CRISIS Y EMERGENCIA SANITARIA

00.3.1. Se incorporan las medidas pertinentes para la prevención en todos los centros de trabajo ante emergencias de salud, epidemias, y ante nuevas oleadas del SARS Cov-2, a través de la participación y de los acuerdos entre los servicios de prevención de cada empresa, las y los representantes de trabajadores y trabajadoras, y organizaciones empresariales y sindicales, con la colaboración de Osalan, la inspección de trabajo y la autoridad laboral.

- **Implantar un modelo organizacional de mejora continua para la gestión de la protección de la salud de las personas trabajadoras, que incluya la salud psicosocial, ante nuevas oleadas del SARS Cov-2, o ante la aparición de nuevos riesgos epidémicos para la salud, para su uso por parte de las empresas y servicios de prevención.**

- Analizar y evaluar el modelo existente con el que se ha dado respuesta a la crisis por SARS-Cov2, sus debilidades y fortalezas, e identificar los fallos y aspectos a mejorar en el ámbito laboral.
- Elaborar y difundir para su implantación en las empresas y organizaciones (considerando tamaño, actividad y características de cada organización) modelos de procedimiento (a incluir en el Plan de Prevención) o plan de contingencia, que ofrezca pautas a las empresas para actuar ante situaciones de emergencia.
- Elaborar e implantar protocolos de relación y colaboración (sectoriales) entre empresas, Administraciones, SSPP y agentes sociales para abordar campañas masivas de información y atención de consultas, controles de salud, vacunación, planes de contingencia, alojamientos... lo que exige la coordinación entre los agentes intervinientes, especialmente una coordinación institucional, y posteriormente con otros agentes.
- Mantener la comisión interinstitucional para la coordinación entre los diferentes departamentos del Gobierno Vasco para la gestión de riesgos para la salud pública como el COVID. Elaborar planes para afrontar la aparición de nuevos riesgos. Vigilar el desarrollo de estos trabajos dentro del grupo de seguimiento de la estrategia.
- Estudiar los efectos persistentes en la salud en el trabajo producidos a consecuencia de la pandemia, con especial atención a los posibles efectos psicológicos y emocionales.

- **Impulsar la implicación y colaboración entre la Administración, las empresas y los servicios de prevención para afrontar este reto.**

- Fomentar la inclusión de la atención a efectos de la salud inesperados derivados de crisis y emergencias sanitarias en los conciertos con los SSPP, así como el apoyo en la elaboración de planes de contingencia.
- Reforzar la formación de los SSPP para atender situaciones de problemas de salud epidémicos e inesperados.
- Reforzar la formación del personal Técnico del área de prevención de las Organizaciones sindicales y empresariales para que puedan atender las consultas, dudas y dar soporte a los trabajadores y trabajadoras ante problemas de salud epidémicos e inesperados.
- Fomentar un sistema de intercambio de información sencillo, útil y eficaz entre todos los agentes intervinientes en las acciones de prevención.
- Desarrollar la colaboración entre los servicios de prevención y el Sistema Público de Salud en las campañas sanitarias y epidemiológicas organizadas por las administraciones públicas sanitarias. Establecer y divulgar los protocolos de coordinación establecidos y sus revisiones sucesivas.

OE.4. LAS EMPRESAS Y ORGANIZACIONES CUENTAN CON UN MODELO DE PRL DE CALIDAD.

00.4.1. La prevención está integrada en la gestión de las empresas y organizaciones mediante la dedicación de recursos internos coordinados con la modalidad de organización preventiva escogida: se incrementan las empresas que tienen en cuenta la gestión de la prevención en sus planes estratégicos y de gestión.

- Fomentar la integración de la gestión preventiva en la organización de la empresa y su desarrollo con recursos internos coordinados con la modalidad de organización preventiva escogida, estableciendo los canales de información, seguimiento y evaluación precisos entre las áreas de gestión de la empresa y la organización preventiva.

- Identificar las fortalezas y las necesidades de la integración preventiva en colaboración con las organizaciones empresariales y sindicales
- Consensuar un modelo de gestión que se refleje en el plan de prevención basado en la dedicación de recursos internos y la incorporación de criterios preventivos a las distintas actividades de la empresa (definición, funciones, relación con el SP, mecanismos de coordinación consensuados con las empresas subcontratadas), que contemple criterios de PRL a incorporar en los planes de gestión: compras, producción, etc.
- Fomentar la valoración por parte de los SSPP Ajenos de la efectividad de la integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa: consensuar instrumento, criterios.
- Fomentar la inclusión y la valoración de criterios de PRL en los diferentes concursos o llamamientos para definir y premiar la «gestión avanzada».
- Impulsar, junto con otras CCAA, una revisión de la eficacia de la auditoría reglamentaria y sus posibles efectos disuasorios en cuanto a la interiorización e integración de la PRL con medios internos.
- Fomentar y desarrollar Servicios de Prevención Mancomunados en administraciones públicas (entidades municipales pequeñas), en actividades y empresas con características específicas y definitorias (ej.: Sector agrario, Pesca, Forestal...).
- Desarrollar actuaciones inspectoras específicas dirigidas a asegurar el cumplimiento de la normativa respecto a la integración de la prevención (integrado en objetivo 6.5.).
- Continuar desarrollando la formación que se imparte a las y los delegados de PRL.
- Apoyo formativo para los responsables en prevención y mandos intermedios de la empresa para la implantación de ese modelo.

- Fomentar el empoderamiento y la participación de las personas trabajadoras.

- Asesorar de manera sencilla, práctica, accesible, facilitando a las personas trabajadoras, empresas y sus representantes las relaciones con la Administración, adecuando la actuación al tamaño y las circunstancias de la empresa, a través de aplicaciones de móvil, whatsapp, etc.
- Fomentar desde la Administración la formación en materia de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas, que incorpore la perspectiva de género, dirigida a la plantilla, en especial a las personas que pueden ser agentes importantes en la prevención: personal delegado de prevención, dentro del marco del Plan de Formación de DPs que se define en el acuerdo del 19 de diciembre de 1997, mandos intermedios de la empresa, recursos internos para la prevención.
- Mejorar la aplicación telemática del registro de delegados y delegadas de prevención de la CAPV y mantener actualizado el contenido del mismo para reflejar la realidad del equipo humano que componen los Delegados y Delegadas de Prevención en la Comunidad Autónoma. Fomentar la participación de las y los trabajadores en micro, nano empresas y empresas pequeñas, en las que no existe representación sindical.
- Desarrollar acciones de sensibilización sobre la importancia de la consulta y participación del colectivo trabajador en las decisiones de PRL, haciendo mención especial a la participación equilibrada de hombres y mujeres en todos los procesos de toma de decisiones respecto a la seguridad y salud laborales, y en todos los órganos de participación.

00.4.2. SE DISPONE DE un modelo de PRL de calidad a través de sus instrumentos de acción preventiva y las empresas utilizan ese modelo

- **Desarrollar herramientas para una implantación efectiva y de calidad de la PRL.**

- Consensuar junto a los agentes para conseguir criterios compartidos para un modelo de calidad para la prevención de riesgos laborales a partir de la norma, haciendo hincapié en las herramientas para la prevención. Integrar dentro de ese modelo los criterios de inclusión e igualdad.
 - Consensuar junto a los agentes sociales, partiendo de las recomendaciones de la norma, los recursos necesarios, humanos y técnicos, para desarrollar una PRL de calidad.
 - Consensuar un modelo de evaluación de riesgos y planificación preventiva
 - Consensuar un modelo de vigilancia de la salud dentro de las áreas prioritarias: elaboración de protocolos y promoción de la salud, con incidencia en la elaboración de una historia clínica.
- Apoyar la especialización de los SSPP ajenos por sectores o actividades. Valorar una línea subvencional a los SSPP para impulsar la formación y la consiguiente especialización de su personal técnico y sanitario.
- Generar un foro de encuentro permanente entre OSALAN y representantes de los servicios de prevención.

00.4.3. Se adapta el modelo de gestión de la prevención de calidad a las empresas pequeñas (menores de 25 trabajadores/as).

- **Desarrollar instrumentos para facilitar la gestión preventiva adaptada al tamaño y realidad de las empresas pequeñas, teniendo en cuenta y aprovechando la multidisciplinariedad de los servicios de prevención**

- Realizar un estudio para conocer la problemática real de las empresas pequeñas para integrar la PRL en la gestión. Revisar cuáles son las actividades que deben incluirse en los conciertos de Prevención de Riesgos Laborales.
- Innovar la forma de hacer prevención en la PYME, buscando, evaluando y difundiendo modelos de gestión basados en fórmulas mixtas que combinen el recurso interno con el apoyo experto del servicio de prevención ajeno. Fomentar los modelos participativos.
- Promover espacios para la colaboración, participación y difusión de las ideas de las propias empresas. Impulsar sistemas de vigilancia de procesos y prácticas seguras y saludables, y de intercambio de conocimiento.
- Desarrollar campañas y programas formativos dirigidos a concienciar al empresariado sobre la importancia de la integración de la PRL en la gestión de la empresa. Promover acciones formativas en conocimientos PRL para los responsables de empresas pequeñas.
- Ayudar en la implementación de herramientas informáticas de gestión de la PRL, integradas en la gestión de la empresa.
- Estudiar líneas de ayuda para impulsar la formación en PRL a las y los trabajadores designados de las empresas pequeñas.
- Articular herramientas prácticas que faciliten a las empresas pequeñas el cumplimiento de la legislación en materia de SST con recursos internos y difundirlas.

00.4.4. Se adapta el modelo de gestión de la prevención de calidad a las empresas y organizaciones del sector primario y de servicios dedicadas a actividades del ámbito sociosanitario, hostelería y comercio: se incrementa el porcentaje de empresas del sector servicios y del sector primario que han realizado las actividades preventivas recogidas en la normativa.

- **Fomentar la integración y gestión de la PRL en trabajos del sector servicios con especiales dificultades, bien por su actividad, tamaño u horarios: ámbito sociosanitario, hostelería y comercio.**

- Desarrollar estudios de necesidades en estos sectores para facilitar soluciones, revisar el cumplimiento normativo de las empresas, accidentalidad, EEPP, formación, instrumentos de gestión preventiva, para disponer de datos sobre los que definir proyectos de trabajo.
- Dentro del modelo de gestión de PRL de calidad, tener en cuenta las particularidades de estos sectores. Considerar las diferencias dentro del propio sector: grandes empresas, empresas pequeñas o personas autónomas, lugares de trabajo (domicilios...).
- Desarrollar campañas de sensibilización en estos sectores.

- **Trabajos del sector primario: desarrollo de la Estrategia Sectorial de Seguridad y Salud Laboral para la Cadena de Valor Alimentaria y de la Madera de Euskadi 2019-2025 (EuskadiPreben)**

- Consolidar los mecanismos de coordinación y cooperación entre la EVSST y EuskadiPreben.

00.4.5. Se alcanza una gestión de la prevención de calidad, que incorpora la perspectiva de género y considera otras características y determinantes sociales (edad, origen).

- **Incrementar el porcentaje de empresas que incorporan la perspectiva de género y la interseccionalidad con otras variables de desigualdad en la seguridad y salud laborales.**

- Analizar cómo se está abordando la PRL en los planes de igualdad (diagnóstico y medidas) y difundir pautas para su mejora. Realizar un estudio de campo, considerando la edad y el origen.
- Revisar el Decreto de "entidades colaboradoras para la igualdad de mujeres y hombres" para su adecuación a la nueva normativa laboral sobre igualdad, RD 901/2020, y, en particular, sobre igualdad en la seguridad y salud laborales
- Elaborar y difundir herramientas (guías, procedimientos) para facilitar la incorporación de la perspectiva de género, así como de edad, origen y otros determinantes que puedan causar desigualdades en salud, en la seguridad y salud laborales a las empresas en los distintos sectores.
- Incorporar criterios de seguridad y salud laborales con perspectiva de género en las subvenciones a empresas y entidades privadas para la elaboración de un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres y un plan para la igualdad.
- Fomentar la formación e información sobre la incorporación de la perspectiva de género en la seguridad y salud laboral. Formación básica en PRL al personal de Igualdad (consultorías, personal técnico) que elabora los Planes de igualdad y formación básica en igualdad al personal responsable de PRL.

- **Incorporar la gestión de la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, y de otros determinantes sociales, en las estrategias de calidad y excelencia empresarial promovidas por las administraciones públicas.**

- Identificar los sellos de calidad/ayudas a la gestión empresarial de las distintas administraciones y departamentos, y promover que se incorpore la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género y otros determinantes sociales como elementos de calidad.
- Investigar y desarrollar guías encaminadas a detectar la influencia del género y otros determinantes en los riesgos laborales, con especial atención a los riesgos musculo esqueléticos y psicosociales.
- Búsqueda de buenas prácticas en la gestión de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género para alimentar el buscador de prácticas de igualdad en la gestión avanzada.
- Fomentar las buenas prácticas en la gestión de la prevención de riesgos laborales tomando en consideración las variables que pueden causar desigualdades en salud: edad, origen, género.

OE.5. SE DISMINUYEN LOS DAÑOS A LA SALUD POR ACCIDENTES Y ENFERMEDADES RELACIONADAS CON EL TRABAJO.

00.5.1. Se reducen los accidentes de trabajo graves, en jornada laboral e in itinere.

- **Desarrollar campañas y planes de actuación en empresas y actividades con alta siniestralidad o peligrosidad.**

- Desarrollar protocolos conjuntos de actuación entre las empresas, administraciones y agentes sociales para la reducción de los accidentes graves. Trabajar conjuntamente con todos los agentes implicados en la PRL para desarrollar sistemas de alerta temprana que puedan identificar patrones de riesgo actualizados.
- Mantener las líneas de actuación para aflorar lugares o situaciones de riesgo de exposición al amianto, así como elaborar un registro de personas trabajadoras que pudieron estar expuestas a amianto.
 - Establecer colaboración con INSS, Mutuas y otros agentes responsables de prevenir o resarcir la exposición.
 - Establecer colaboración con ayuntamientos para elaborar el inventario de amianto instalado en cada municipio, paso previo para acometer su retirada de forma segura.
- Mejorar la cumplimentación de los partes de accidente de trabajo para que los accidentes queden mejor tipificados y consensuar criterios para afinar la calificación de los AATT.
- Analizar en detalle y desagregando por sexo y otras variables las situaciones y causas de los AATT y desarrollar estrategias respecto a ellas.
- Actuar sobre los accidentes leves para prevenir los de mayor gravedad: revisar los partes e incentivar a las empresas a que desarrollen su investigación al respecto, analizando las causas y desarrollando medidas preventivas.

- **Desarrollar planes de movilidad que incorporen la perspectiva de género, así como variables de edad y diversidad para frenar la siniestralidad laboral in itinere y en misión.**

- Reducir los accidentes de trabajo in itinere y en misión actuando conjuntamente las empresas, las administraciones, los agentes, cada cual en su ámbito de responsabilidad.
- Analizar en detalle y desagregando por sexo las situaciones y causas de los AATT in itinere y en misión (viales, a pie, transporte público, otros medios) y desarrollar estrategias respecto a ellas: plan de acción. Desarrollar campañas de sensibilización en los sectores del transporte de mercancías, reparto a domicilio.
- Impulsar la integración de la seguridad vial desarrollando herramientas eficaces para implantar planes de movilidad sostenibles, que tengan en cuenta la perspectiva de género, así como variables de edad y diversidad.

- **Cumplir los objetivos con impacto en la salud laboral del Plan Estratégico de Seguridad Vial y Movilidad Segura y sostenible 2021-2025**

- Consolidar los mecanismos de coordinación y cooperación entre la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud Laborales y el Plan Estratégico de Seguridad Vial y Movilidad Segura y Sostenible 2021 - 2025 en lo que se refiere a las medidas de prevención y promoción de la salud en el trabajo.

00.5.2. Se reduce la incidencia de los trastornos musculoesqueléticos tanto en mujeres como en hombres a lo largo del ciclo vital.

- Realizar campañas para la evaluación y tratamiento de los riesgos ergonómicos desde la perspectiva de género, así como considerando variables de edad y diversidad, en los sectores y actividades con mayor prevalencia de TME.

- Estudiar con perspectiva de género los accidentes y enfermedades profesionales y relacionadas con el trabajo:
 - Identificando las empresas, sectores y ramas de actividad con especial incidencia en TME.
 - Analizando las actividades concretas, situaciones y causas de los TME, identificando los factores de riesgo y planificando actuaciones.
 - Estudiando los datos de la vigilancia de la salud colectiva de los TME con perspectiva de género, atendiendo a la edad y diversidad.
 - Estudiar la gestión de los riesgos ergonómicos en las empresas pequeñas junto a los SP.
- Elaborar y difundir guías sectoriales, según actividades, de evaluación de riesgos, vigilancia de la salud, investigación de accidentes y EEPP, con sus correspondientes recomendaciones preventivas relacionadas con los TME
- Campañas de sensibilización (vías redes, plataformas) que permitan mejorar el conocimiento de las personas trabajadoras, sus representantes, responsables y mandos intermedios de las empresas y agentes de la prevención, para que éstos puedan ir integrando los criterios preventivos en los procesos de trabajo.
- Incentivar proyectos innovadores para la adquisición de medios de producción y equipos (automatización) en los que se demuestre la mejora de los niveles de riesgo ergonómico.

00.5.3. Se reducen los riesgos psicosociales derivados del trabajo en hombres y mujeres a lo largo de todo el ciclo vital

- Desarrollar actuaciones para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

- Analizar en detalle y desagregando por sexo las actividades concretas, situaciones, factores de riesgo y causas del acoso sexual y por razón de sexo, y planificar actuaciones: plan de acción (sectorial/por ramas de actividad) respecto al acoso sexual y por razón de sexo.
- Desarrollar programas formativos sobre el acoso sexual y por razón de sexo, utilizando las nuevas tecnologías para llegar a un mayor número de personas. Identificar personas destinatarias y ajustar mensajes y contenidos, con especial hincapié en los principales agentes de PRL (Empresariado, SSPP, DDPP)
- Ofertar formación específica en acoso sexual y por razón de sexo desde el punto de vista de la PRL a entidades Colaboradoras para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Consultoras Homologadas, así como a las empresas públicas pertenecientes a la Red de Entidades Públicas para la igualdad de mujeres y hombres.
- Incorporar la información y atención al acoso sexual y por razón de sexo en los recursos de información y atención a la violencia contra las mujeres.
- Realizar campañas de inspección centradas en el cumplimiento de la obligación de evaluar los riesgos psicosociales, en concreto el acoso laboral y el acoso sexual y por razón de sexo, y planificar acciones preventivas. (Integrado en el objetivo operativo 6.5).

- Desarrollar actuaciones para prevenir el estrés y los efectos derivados de los factores de riesgo psicosocial.

- Estudiar la gestión de los riesgos psicosociales en las PYME junto a los SP.
- Mantener la actividad de la sección Psikopreben en la página web de Osalan.
- Abordar acciones de promoción de la salud mental en el trabajo.
- Estudiar la incidencia y las medidas preventivas en relación a los riesgos psicosociales en el teletrabajo.
- Promover la prevención y gestión de los conflictos y promoción de protocolos de actuación para el tratamiento del conflicto desde el punto de vista de la prevención.

- **Elaborar, difundir las medidas necesarias para la prevención de las adicciones en el ámbito laboral. Asesorar a SP y empresas.**

- Desarrollar campañas de prevención de adicciones y que incidan sobre las condiciones de trabajo susceptibles de generar esas adicciones.
- Integrar dentro de las fuentes de datos (CMD, otras) la información relacionada con el consumo en las organizaciones.
- Diseñar un programa de respuesta a consultas de los SP, agentes sociales, personas trabajadoras, empresas, servicios de prevención, etc.

00.5.4. Afloran las EEPP y se reduce su incidencia tanto en mujeres como en hombres, a lo largo de todo su ciclo vital

- **Mantener y reforzar el procedimiento de comunicación de sospecha de enfermedad profesional (CEP).**

- Continuar con la comisión y el grupo de trabajo de CEP, incrementando la participación de Osalan, Inspección médica, INSS y Mutuas.
- Agilizar la comunicación y facilitar los flujos de información sobre EEPP y sospechas de EP.
- Acordar con OSAKIDETZA canales de formación para el personal facultativo que le permita conocer mejor las patologías a declarar y los canales para hacerlo: píldoras formativas, material divulgativo, sesiones clínicas, talleres formativos, campañas de sensibilización.

- **Estudio y vigilancia del cáncer laboral.**

- Establecer los criterios para realizar la investigación de posibles cánceres laborales.
- Disminuir el porcentaje de posibles cánceres laborales que no llegan al sistema.
- Impulsar la vigilancia de la salud post-ocupacional de las personas expuestas a polvo de sílice.
- Revisar las implicaciones de las modificaciones introducidas por el Real Decreto 427/2021 de 15 de junio sobre la exposición a agentes cancerígenos en el trabajo.

- **Establecer acuerdos y canales de comunicación interinstitucionales para el estudio de las posibles enfermedades profesionales no declaradas.**

- Realizar un análisis de EEPP oculta, integrando la perspectiva de género: estudio cuantitativo del % que no se declara, identificando sectores, actividades, tipo de empresas, y causas de la no declaración, para el desarrollo de estrategias al respecto.
- Mantener un grupo de trabajo que proponga y garantice el intercambio de información y la coordinación entre las y los profesionales de la salud intervinientes, tanto del sistema sanitario, como de los servicios de prevención e INSS en la declaración las EEPP y accidentes laborales.
- Potenciar el flujo de comunicación con las mutuas para que se declaren las EEPP y accidentes laborales.

- **Potenciar líneas de investigación sobre las EEPP.**

- Realizar estudios causa-efecto para identificar mejor las relaciones entre exposición a agentes/factores de riesgo y patologías, y crear repositorio de información accesible que sirva de referencia y consulta para determinar si existe relación a priori entre trabajo y enfermedad.
- Diseñar y poner en marcha un sistema de alerta que permita revisar las actuaciones en algunas EEPP con el estudio final de las causas y las acciones llevadas a cabo por los SP para su prevención. Atención específica a los trastornos musculoesqueléticos, el cáncer, las enfermedades causadas por el amianto y la sílice cristalina, las enfermedades de pulmón, las enfermedades de la piel, el asma y otras enfermedades crónicas.
- Realizar y participar en proyectos de investigación y estudios sectoriales, por ramas de actividad, ocupaciones, que estudien la diferente etiología o presencia de enfermedades relacionadas con el trabajo entre hombres y mujeres para diseñar planes de actuación.
- Estudiar si la incorporación mayor del sexo menos dominante a una actividad concreta pudiera suponer la aparición de patologías distintas a las asociadas con dicha actividad o si, siendo las mismas, hay condiciones diferentes: mayor/menor gravedad, menor tiempo de latencia, etc.

GOBERNANZA: LOS PODERES PÚBLICOS PONEN EN VALOR LA GOBERNANZA EN LA SEGURIDAD Y SALUD LABORALES

OE.6. LOS PODERES PÚBLICOS LEGISLAN DENTRO DE LAS COMPETENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN VASCA, REVISAN LA NORMATIVA EXISTENTE Y FOMENTAN SU MEJORA, ASESORAN PARA SU CUMPLIMIENTO Y CONTROLAN QUE SE CUMPLE.

00.6.1. Se publica la nueva Ley de Salud pública vasca, incluyendo un capítulo de salud laboral.

- **Inclusión de la salud laboral en la Ley de Salud pública.**

- Elaborar un capítulo de salud laboral para la ley que incluya un apartado de vigilancia epidemiológica laboral, en colaboración y con la participación de los agentes de la PRL.
- Divulgar la ley en el ámbito de salud laboral: a través de la página web, folletos informativos, y mediante acciones formativas para personal sanitario y técnico de PRL.
- Divulgar el capítulo de SL entre el personal sanitario externo al ámbito de la PRL.

00.6.2. Se revisan y mejoran los objetivos e indicadores de PRL en el Plan de Salud.

- **Inclusión en el nuevo Plan de Salud, que debe iniciarse en el 2021, de objetivos de salud laboral.**

- Incorporar objetivos, indicadores y líneas de trabajo de salud laboral en el Plan de Salud:
 - Revisión y evaluación del anterior Plan
 - Elaboración del texto para el nuevo Plan: objetivos, indicadores, acciones más relevantes
- Realizar el seguimiento de los objetivos e indicadores de salud laboral del Plan de Salud.
- Divulgar el plan de salud entre los distintos agentes de la prevención de riesgos laborales).

00.6.3. Se publica el Decreto que regula las actividades sanitarias de los SSPP, que sustituye al Decreto 306/1999.

- **Publicación del nuevo Decreto que establece los criterios para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.**

- Redactar un borrador de texto para el nuevo Decreto por parte de un grupo de trabajo entre Dpto. de Salud y Osalan.
- Revisar por parte de los agentes en la fase de alegaciones.
- Publicar el Decreto.

00.6.4. Se colabora con el Estado para la revisión de la normativa de PRL.

- **Se impulsa la revisión de la legislación de PRL para lograr su adecuación a la nueva realidad.**

- Revisar de la legislación: propuesta de modificaciones.
- Participación de la administración vasca en las propuestas de mejoras normativas sobre la seguridad en máquinas y EPI vinculadas a nuevas modalidades productivas, la relación con los medios de trabajo en entornos de utilización virtual, apoyo de la NNTT y con robótica colaborativa, etc.
- Realizar una campaña para la adecuación y mejora de la normativa para su aplicación a personal autónomo, empresas pequeñas:
 - Propuesta de las debilidades de la norma para empresas pequeñas, en base a lo hallado en la propuesta de necesidades de modificación, contando con el debate de las partes interesadas.
 - Propuesta de definición de necesidades normativas para el ámbito de las y los trabajadores autónomos.
- Divulgar entre los agentes interesados: poderes del Estado, agentes sociales, a través de página web, formación y medios de comunicación.

00.6.5. Se mejora el cumplimiento de la normativa de PRL.**• Se mejora el control del cumplimiento de la normativa.**

- Realizar campañas para verificar el cumplimiento de la normativa en:
 - Integración de la prevención en empresas pequeñas. Concierto y evaluación de riesgos.
 - Campaña anual de la inspección de trabajo: "Control de la gestión de la prevención por las empresas"
 - Campaña anual de la inspección de trabajo: "Control de la normativa de servicios de prevención ajenos"
 - Campañas de vigilancia específica del sector de la construcción: grandes obras de infraestructura, investigación tras comunicación de apertura, seguridad y salud.
 - Campañas específicas de vigilancia de la exposición al amianto e investigación de las enfermedades que puedan haberse causado por ese contaminante.
 - Cumplimiento de la norma, presencia de una modalidad de organización preventiva en:
 - Hostelería
 - Sector primario
 - Personal sociosanitario, en particular en trabajo en domicilio
 - Campañas centradas en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Campaña anual de la inspección de trabajo: "Campañas de seguridad y salud desde la perspectiva de género"
 - Campaña anual centrada en otros variables que pueden provocar un aumento del riesgo: "Vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo según perspectiva de edad"
 - Campañas específicas de riesgos ergonómicos y psicosociales.
 - Vigilancia de mercado para cumplimiento de la Directiva de Máquinas, vigilancia y control de EPI y participación en las campañas de CCAA, Ministerio y UE de Seguridad en Máquinas.

• Asesoramiento y difusión: elaboración de guías, criterios, etc. (especialmente para empresas pequeñas).

- Publicar una guía con recomendaciones para la gestión y el desempeño en empresas pequeñas (vinculada a líneas de actuación 6.4.):
 - Redacción a través de un grupo de trabajo: OSALAN, IT, SP y organismos expertos.
 - Presentación y difusión de la guía.
- Difundir materiales.
- Organizar y participar en eventos relacionados con la seguridad en máquinas.

• Reforzamiento de los medios de inspección y asesoramiento.

- Refuerzo de la inspección de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales:
 - Creación de nuevas plazas de inspectores y subinspectores. Conversión de subinspectores de empleo y seguridad social en subinspectores de seguridad y salud
 - Creación de una unidad especializada en la vigilancia de la seguridad y salud en el sector de la construcción
 - Creación de una unidad especializada en la vigilancia de la seguridad y salud con perspectiva de género
- Transferencia de recursos, personal y medios, del Centro de Verificación de Maquinaria a Osalan

OE.7. SE INCORPORAN ACTUACIONES PARA LA MEJORA DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORALES EN TODAS LAS POLÍTICAS DEL GOBIERNO Y DE OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS PERTINENTES.

00.7.1. Las políticas del Gobierno Vasco incorporan actuaciones para la mejora de la seguridad y salud laborales. Creación del Observatorio Vasco para la Prevención de Riesgos Laborales

• Crear un Observatorio Vasco para la Prevención de Riesgos Laborales

- Elaborar una memoria de la justificación, objetivos, composición, actuaciones y metodología del Observatorio
- Coordinar y realizar el seguimiento de otros grupos específicos creados para el desempeño de las funciones del Observatorio

• Generar un órgano de coordinación de todos los Departamentos y OAAA con responsabilidades en esta Estrategia para la cooperación y seguimiento de las políticas y acciones

- Elaborar una memoria de la justificación, objetivos, composición, actuaciones y metodología del grupo
- Crear el grupo para el seguimiento y evaluación de la estrategia:
 - Calendario de reuniones
 - Documentos de seguimiento
 - Posibles subgrupos o comisiones para cuestiones específicas
- Coordinar y realizar el seguimiento de otros grupos específicos creados para el desempeño de líneas concretas de la estrategia

• Velar por que los planes sectoriales del Gobierno Vasco contemplen aspectos de seguridad y salud laboral.

- Revisar las estrategias y planes sectoriales del Gobierno Vasco.
 - Selección de planes más importantes para la revisión.
 - Diseño de criterios para la decisión de inclusión o no de la PRL en los planes.
- Participación de personal con conocimientos en PRL en los planes: participación o consulta de los SP.
- Valorar la incorporación de cláusulas de mejora de la PRL en la contratación pública y en la compra de suministros.

00.7.2. Se crea un espacio de colaboración entre administraciones para la mejora de la seguridad y salud laborales

• Coordinación de las diferentes administraciones: identificar agentes, establecer canales de comunicación y fijar mecanismos de relación

- Crear cauces de coordinación (foros o comisiones de trabajo estables, que se reúnan periódicamente) entre las Administraciones competentes en materia laboral, sanitaria y de industria.
 - Mantener un grupo de trabajo estable para trabajar en el procedimiento para la vigilancia epidemiológica de enfermedades infecciosas entre las UVE y USL.
 - Mantener un grupo de trabajo estable para trabajar en el desarrollo de planes de promoción de la salud entre el grupo de promoción de la salud y Osalan.
 - Definir un Plan para promover modelos de empresa saludable.

00.7.3. Se generaliza la Administración electrónica en materia de prevención de riesgos laborales

- **Incrementar los procedimientos electrónicos en la interacción entre la ciudadanía y la administración**

- Avanzar en la tramitación electrónica de los procedimientos que afectan a los SSPP.
- Consensuar el diseño de historia clínica laboral y avanzar en las posibilidades de acceso a la información recíproca entre la historia clínica de la ciudadana o ciudadano y la historia clínico-laboral.
- Mejorar el sistema de consultas on-line sobre PRL.

00.7.4. Se fomenta el aumento del número de profesionales que pueden trabajar en PRL

- **Fomentar el incremento de profesionales sanitarios especialistas**

- Participar en la comisión de especialidades sanitarias para fomentar los cambios que incentiven a escoger las especialidades de enfermería y medicina del trabajo.
- Participar para el aumento de oferta de plazas MIR y EIR.
- Fomentar la participación de los SP en la formación MIR y EIR, creando unidades docentes y financiación.
- Mantener en OSALAN las rotaciones de MIR y EIR.
- Mantener en OSALAN las prácticas de estudiantes de enfermería.
- Desarrollar labores de divulgación: creación de la cátedra junto a la UPV de Medicina y Enfermería del Trabajo.

- **Fomentar el incremento de profesionales técnicos en PRL**

- Elaborar propuestas para la mejora la legislación en cuanto a criterios mínimos para desarrollar las funciones del personal técnico en PRL como punto de partida para valorar el número de profesionales existentes (mejora de las ratios).
- Participar en el grupo de trabajo que establece los programas técnicos superiores en PRL, Grupo de formación de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

OE.8. SE MEJORAN LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EL ACCESO A LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE LOS COLECTIVOS QUE SE SITUAN BAJO FORMAS DE TRABAJO QUE TIENEN DIFÍCIL ENCAJE EN EL ACTUAL MODELO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (PERSONAS AUTÓNOMAS, PLATAFORMAS, TRABAJO EN DOMICILIO).

00.8.1. Se analizan las dificultades de cada uno de los colectivos que se sitúan bajo formas de trabajo que tienen difícil encaje en el actual modelo de prevención de riesgos laborales para el acceso a la PRL.

• Identificar y cuantificar las dificultades de cada uno de los colectivos que se sitúan bajo formas de trabajo que tienen difícil encaje en el actual modelo de prevención de riesgos laborales para el acceso a la PRL.

- Consensuar con las organizaciones sindicales y empresariales, a través de los mecanismos establecidos para el diálogo social (Consejo general de OSALAN y Mesa de Diálogo Social), un plan de acción para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad y salud laboral para cada uno de los colectivos que se sitúan bajo formas de trabajo que no encajan en el actual modelo de prevención de riesgos laborales.
 - Identificar con quienes colaborar y establecer los acuerdos/convenios.
 - Establecer el canal de comunicación.
 - Elaborar plan de acción para los diferentes colectivos analizados.
- Estudiar la situación en materia de condiciones laborales, accidentes y EEPP de la población migrante y la influencia de los problemas con los plazos de obtención y renovación de permisos de residencia y trabajo, de las dificultades para el reconocimiento de titulaciones, y la impartición de la formación en PRL en un idioma que les es desconocido.
- Estudiar y cuantificar la población trabajadora desplazada que desempeña una tarea temporal en nuestra Comunidad en el sector de la construcción (personas que viven en otros países en los que se desarrolla la gestión de su PRL).

00.8.2. Se informa y sensibiliza a la población cuya forma de trabajo tiene dificultades para cumplir la norma de PRL (Personas autónomas, trabajo en plataformas, trabajo en domicilios)

• Informar, sensibilizar y formar a estos colectivos

- Elaborar y ejecutar un plan de formación de la PRL estable en el tiempo para estos colectivos.
 - Mejorar la formación de estos colectivos en materia de PRL. Creación de una plataforma de formación.

OE.9. SE GENERA CONOCIMIENTO, FOMENTANDO LA FORMACIÓN, LA INVESTIGACIÓN Y LA INNOVACIÓN EN PRL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, QUE PERMITE ANTICIPARSE A LOS CAMBIOS SOCIALES (ENVEJECIMIENTO, NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, GLOBALIZACIÓN), TECNOLÓGICOS (DIGITALIZACIÓN, AUTOMATIZACIÓN) Y AMBIENTALES (CAMBIO CLIMÁTICO).

00.9.1. Se incrementa la dedicación de recursos a investigación e innovación en PRL.

- **Promocionar la investigación e innovación, incorporando sistemáticamente la perspectiva de género y otros condicionantes sociales (edad, procedencia...).**
 - Realizar estudios de siniestralidad por CNO o alguna clasificación que permita diferenciar en qué ocupaciones o tareas se producen los accidentes de mujeres y hombres dentro de los sectores de actividad.
 - Realizar estudios de siniestralidad y subcontratación.
 - Mantener programas de subvenciones para la investigación de la PRL. Fomentar líneas de investigación a partir de las necesidades detectadas y establecer criterios a la hora de subvencionar los proyectos de investigación e innovación en PRL.
 - Estudiar necesidades sobre PRL en nuevos retos sociales, tecnológicos y ambientales y buscar el apoyo mediante convenios con universidades, centros tecnológicos para el desarrollo de investigación e innovación.
 - Impulsar plataformas e iniciativas de innovación y experimentación sociolaboral.
 - Impulsar una línea de investigación sobre patologías y perspectiva de género.

00.9.2. Se crea una red o espacio de conocimiento para el desarrollo de proyectos de investigación e innovación aplicada en PRL.

- **Coordinación de diferentes agentes: Identificar agentes, establecer canales de comunicación y fijar mecanismos de relación.**
 - Crear una Cátedra de Medicina y Enfermería del trabajo en la Universidad del País Vasco.
 - Crear instrumentos para compartir y difundir información de interés común: fortalecer la colaboración en materia de investigación e innovación entre las distintas entidades con competencia en estos campos (trabajo en red). Creación de foros con agentes que puedan influir o investigar en la PRL: Universidad, SP, agentes sociales, asociaciones profesionales, asociaciones científicas, centros tecnológicos y de innovación.

00.9.3. Se desarrolla conocimiento e investigación respecto a los nuevos retos sociales, demográficos, tecnológicos y ambientales.

- **Formación de los agentes de la prevención, personal sanitario, técnico y otros agentes relevantes en la PRL, incorporando la perspectiva de género**
 - Desarrollar e implantar un programa de formación y de intercambio de conocimientos y experiencias para el personal sanitario y técnico de los SP en colaboración con los agentes.
 - Participar en el Máster oficial de Seguridad y Salud en el Trabajo, de la UPV y colaborar con otras entidades formativas.
 - Salud Laboral.
 - Organizar y participar en congresos, jornadas, seminarios relacionados con la PRL y los nuevos retos sociales, demográficos, tecnológicos y ambientales.

OE.10. SE ESTABLECEN ADECUADOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN E INDICADORES QUE PERMITEN LA RECOGIDA SISTEMÁTICA, ANÁLISIS Y DEVOLUCIÓN DE LOS DATOS A LOS AGENTES Y A LA SOCIEDAD PARA PLANIFICAR Y EVALUAR LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE LA SALUD, TENIENDO EN CUENTA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y OTROS DETERMINANTES SOCIALES.

00.10.1. Se elabora y publica un mapa de riesgos y daños provocados por el trabajo en la salud de la población de la CAE, desagregada por sexo.

• **Consensuar canales para la recogida de información sobre la exposición a riesgos.**

- Continuar desarrollando la implantación y participación de los Servicios de Prevención (SP) en el Conjunto Mínimo de Datos (CMD).
- Realizar la Encuesta de Condiciones de Trabajo (ECT) y explotar sus resultados para la prevención de riesgos laborales
- Explotar los datos del CMD y de la ECT y analizar su relación con los accidentes de trabajo y con las enfermedades profesionales.

00.10.2. Se publica una batería de indicadores sobre la situación de la PRL en la CAE, se produce su medición, seguimiento y difusión de resultados.

• **Desarrollar un "sistema de información": identificar fuentes de información, análisis de los datos y resultados para la toma de decisiones.**

- Establecer los objetivos en cuanto a necesidades de información y acotar los datos necesarios que tengan en cuenta los determinantes sociales.
- Identificar las fuentes de información pertinentes con perspectiva de género.
- Desarrollar herramientas para la recogida y análisis de los datos.
- Disponer de indicadores bien definidos y fiables.
- Diseñar cuadros de mando para la consulta de datos en canales internos o externos.
- Devolver información para la toma de decisiones.

OE.11. SE LOGRAN ACUERDOS PARA LA MEJORA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, QUE SE PLASMAN EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

00.11.1. Los convenios colectivos que se firman incluyen cláusulas relativas a la PRL con perspectiva de género y de otros determinantes: edad, origen.

- **Realizar el seguimiento de los convenios colectivos.**

- Establecer recomendaciones sobre qué es necesario o imprescindible que contenga un convenio colectivo para proteger la salud de las personas trabajadoras.
- Difundir las recomendaciones y fomentar la incorporación en los convenios colectivos de los criterios definidos encaminados a implantar el modelo de PRL de calidad, capaz de hacer frente a crisis de salud.
- Diseñar campañas para comprobar que los convenios colectivos no contravienen la normativa de PRL ni atribuyen responsabilidades o funciones no contempladas por ésta.
- Realizar un estudio de aplicación de cláusulas que promuevan la integración de la PRL con perspectiva de género en las empresas dentro de los convenios colectivos de una muestra de empresas/sectores, y difundir los ejemplos de buenas prácticas detectados.

OE.12. SE REFUERZA Y CONSOLIDA EL DIÁLOGO CON LOS AGENTES SOCIALES PARA LOGRAR UN MODELO DE GESTIÓN DE LA PRL QUE PONE A LAS PERSONAS EN EL CENTRO E INCORPORA LOS DETERMINANTES SOCIALES

00.12.1. Se fomenta el diálogo a través de la Mesa de Diálogo Social

- **Estudiar las necesidades de mejora de la prevención de riesgos laborales en el diálogo social**

- Proponer mejoras para la calidad de la prevención de riesgos laborales
- Fomentar las actividades de mejora preventiva dirigida a la pequeña empresa creadas en el marco del Observatorio de PRL para las PYME

00.12.2. Se fomenta el diálogo para la participación de los agentes sociales en el Consejo General de Osalan.

- **Fomentar el diálogo para la participación de los agentes sociales en el Consejo General de Osalan.**

- Aportación de líneas de acción en el Plan de Gestión.
- Seguimiento y propuestas de mejora de las líneas de la estrategia, en el seno del Consejo.

8.

DESARROLLO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA

El objetivo de la **Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021 – 2026** es promover la salud integral de las personas haciendo que el trabajo y su desempeño sea una fuente de salud. Diseñar y desplegar esta Estrategia es una responsabilidad del Gobierno. Todos sus Departamentos y Organismos deben implicarse en su ejecución, su seguimiento y su evaluación.

El desarrollo exitoso de la Estrategia diseñada requiere definir un sistema y un organigrama para su gestión, estableciendo con claridad los órganos responsables e implicados en cada fase y actividad, así como la operativa de trabajo conjunto que asegure la necesaria coordinación.

Se ha descrito en el capítulo de Metodología el proceso seguido para la formulación y aprobación de la

Estrategia. En la formulación de los ejes, objetivos, líneas prioritarias y medidas de actuación se reflejan los Departamentos, Organismos y agentes que son responsables y deben participar en el desarrollo de la Estrategia. En este capítulo se detalla el modelo de gestión para abordar la ejecución, seguimiento y evaluación de la misma.

Se van a diferenciar dos niveles de responsabilidad -estratégico y ejecutivo- para la implementación de la Estrategia conforme a lo previsto, el seguimiento a lo largo del periodo de vigencia y la evaluación y difusión de resultados, una vez llegada a término, respetando necesariamente la distribución de funciones y áreas de actuación que los distintos Departamentos y Organismos implicados tienen atribuidas.

En la configuración del modelo de gestión de la Estrategia se tiene en cuenta la distribución de competencias y funciones contempladas en el Decreto del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, así como en los respectivos Decretos de estructura de los Departamentos y Organismos implicados.

8.1. Modelo de gestión: organización, funciones y responsabilidades

Se crea un órgano previsto para asumir la dirección del desarrollo de la Estrategia. Será una Comisión interdepartamental presidida por el Departamento de Trabajo y Empleo, con la secretaría de Osalan, como depositarios de la máxima responsabilidad en materia de seguridad y salud laborales. Junto con ellos, tendrán presencia aquellos Departamentos que tienen un papel relevante en este ámbito. Puntualmente pueden incorporarse a la Comisión otros Departamentos u Organismos que tengan protagonismo en líneas específicas de la Estrategia. Todos los Departamentos que sean responsables de alguna de las líneas aportarán la información relevante.

COMISIÓN DIRECTORA DE LA ESTRATEGIA VASCA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2021-2026

PRESIDENCIA: DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

SECRETARÍA: OSALAN

• DEPARTAMENTOS REPRESENTADOS:

- SALUD
- DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE
- EDUCACIÓN
- SEGURIDAD

- IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES
- TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO

• ORGANISMOS

- EMAKUNDE

• ÓRGANO CONSULTIVO

- DIRECCIÓN DE COORDINACIÓN;
LEHENDAKARITZA

FUNCIONES:

- Promover el desarrollo de las actuaciones previstas en la Estrategia en sus respectivos ámbitos de responsabilidad.
- Supervisar el avance de las iniciativas contempladas en la Estrategia y el nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos.
- Revisar los objetivos y las estrategias diseñadas a la luz de los resultados y aprobar sus posibles modificaciones.

La Comisión se reunirá al menos bienalmente y evaluará los informes del Comité Técnico.

Tanto los Departamentos como Osalan asumen el compromiso de implementar las actuaciones diseñadas en forma de Planes de Acción, anuales o bienales, de los que se llevará a cabo un seguimiento y valoración, que servirá para monitorizar el desarrollo de la Estrategia y evaluar el progreso hacia los objetivos. Así mismo, se comprometen a dar cuenta de todo ello a los Órganos de control y a la ciudadanía, en un ejercicio de transparencia y responsabilidad en aras de la buena gobernanza.

En ese sentido, se dará conocimiento al Consejo de Gobierno del desarrollo, seguimiento y evaluación de la Estrategia a lo largo del periodo planificado, así como de una eventual revisión significativa de sus contenidos. Para ello se trasladarán al Consejo de Gobierno los resultados de la evaluación del Plan, con sus conclusiones y recomendaciones, a fin de disponer de información suficiente sobre una materia considerada estratégica. Será la persona titular del Departamento de Trabajo y Empleo quien se encargue de elevar los asuntos relativos al Plan ante dicho Órgano superior.

COMITÉ TÉCNICO DE LA ESTRATEGIA VASCA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2021-2026

RESPONSABLE OSALAN: Subdirección de Planificación

ÓRGANOS REPRESENTADOS:

- AUTORIDAD LABORAL: Dirección de Trabajo
- INSPECCIÓN DE TRABAJO
- DEPARTAMENTO DE SALUD: Dirección de Salud Pública
- SERVICIOS DE PREVENCIÓN DEL GOBIERNO: Administración General, Educación, Seguridad, Justicia
- INDUSTRIA: Autoridad en materia de Seguridad Industrial
- SECTOR PRIMARIO: Dirección de Desarrollo Rural

- EDUCACIÓN: Dirección de Formación Profesional
- SEGURIDAD: Dirección de Tráfico, Seguridad Vial
- EMAKUNDE: Programas y Formación

FUNCIONES:

- Realizar el seguimiento y evaluación periódica del avance de la Estrategia, a través del análisis de los indicadores de las acciones.
- Identificar desviaciones y disfunciones y proponer medidas para atajarlas.
- Reunirse anualmente y emitir un informe anual para la Comisión Directora sobre el avance y resultados de la Estrategia, valorando el impacto de las iniciativas desarrolladas.
- Monitorizar los objetivos de la Estrategia, así como proponer los cambios y ajustes de los mismos y de las acciones diseñadas.
- Coordinar las actuaciones del Gobierno Vasco en el ámbito de la PRL, particularmente el desarrollo de las iniciativas estratégicas.
- Sensibilizar a los agentes internos y externos en los principios de la estrategia y su desarrollo y servir de correa de transmisión entre ellos.

8.2. Ejecución, seguimiento y evaluación de la estrategia

La supervisión del avance de la Estrategia en los términos previstos, a partir del seguimiento de las actuaciones y de la valoración de sus resultados, se realizará por el Comité Técnico liderado por Osalan, en el cual se encontrarán representados todos los Órganos que tienen responsabilidades en la ejecución del Plan.

Dicho Comité estudiará la situación de las acciones, analizará los indicadores y evaluará los progresos alcanzados respecto a los objetivos fijados, elaborando los correspondientes informes para la Comisión directora y para los Órganos de control. Se encargará así mismo de proponer medidas para atajar las desviaciones y/o disfunciones identificadas, así como de plantear modificaciones de calado en los objetivos o estrategias, a la vista de los resultados o de los cambios de escenario.

El Comité solicitará la información sobre ejecución e indicadores a los Departamentos u Organismos que no tengan una representación continuada en el Comité pero que sean responsables de algunas medidas de acción o líneas prioritarias.

En cuanto a la participación de los agentes externos a la propia estructura del Gobierno Vasco en las sucesivas etapas de la Estrategia, bien en el ámbito del asesoramiento, colaborando en las acciones o realizando actividades materiales concretas, estas actividades se articulan mediante fórmulas colaborativas o a través de contratos públicos adecuados a

cada necesidad. De especial importancia se considera la colaboración con otras Administraciones y Entidades Públicas de los ámbitos autonómico, municipal y estatal, constituyendo un objetivo estratégico a alcanzar mediante una línea de trabajo, dentro de la cual se habilitarán los mecanismos de encuentro y cooperación pertinentes.

Los agentes sociales, así mismo, participarán en el seguimiento y evaluación de la Estrategia a través del Consejo General de Osalan, Órgano ante el cual se presentarán los informes elaborados por el Comité Técnico a los efectos de conocimiento de los progresos realizados y propuestas de revisión de objetivos y líneas de trabajo.

INSTRUMENTOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Evaluación de la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo va a realizarse de manera sistemática y permanente a lo largo de todo su período de vigencia. El seguimiento de la Estrategia se realizará en reuniones periódicas del Comité Técnico, donde se actualizará el estado de las acciones, se constatarán los progresos y las posibles disfunciones, proponiéndose medidas respecto de estas últimas.

Se va a contar para ello con una batería de indicadores de resultados ligados a los objetivos, así como con indicadores de avance, relativos a la ejecución de las acciones y al cumplimiento de los hitos previstos en cada área de actuación. Estos últimos se relacionan con las medidas de los Planes de Acción, su logro y plazo.

El sistema de indicadores conforma un cuadro de mando que reflejará los avances y resultados de las intervenciones. El grado de cumplimiento de esta Estrategia se medirá por un lado a través de indicadores "de cumplimiento", que se definirán en los sucesivos Planes de Acción anuales asociados a las distintas líneas de trabajo y acciones, y por otro, a través de indicadores "de impacto" que dimanen de los datos de siniestralidad laboral y enfermedad profesional e índices de incidencia que elabora Osalan, desagregados en función de distintas variables, los cuales aportan una panorámica de la situación de la seguridad y salud laborales en la CAE.

El Comité Técnico se encargará de recabar la información de los organismos responsables de las acciones, cuantificar los indicadores y efectuar la valoración de los progresos realizados.

a) Informes anuales de seguimiento

El Comité Técnico elaborará un informe con periodicidad anual, dando cuenta a la Comisión Directora de la situación de las acciones de la Estrategia, en cuanto a cumplimiento del calendario y ejecución de tareas, así como de los progresos realizados, advirtiendo de las desviaciones y señalando las medidas tomadas o pendientes de adoptar respecto a ellas. Este informe se basará en el análisis de los indicadores definidos para los objetivos y actuaciones.

La Comisión Directora pondrá en conocimiento de los agentes internos y externos los resultados de la evaluación anual.

b) Informe de evaluación intermedia

El Comité Técnico llevará a cabo una evaluación global del desarrollo de la Estrategia a finales de 2024, a la mitad de su período de vigencia. Dicha evaluación, que será presentada a la Comisión Directora y ante el Consejo de Gobierno, contemplará cuestiones como:

- Pertinencia de los objetivos fijados y de las actuaciones diseñadas para lograrlos.
- Avances hacia el logro de los objetivos y desviaciones respecto a lo esperado.
- Cambios de escenario relevantes a tener en cuenta.
- Valoración de la gestión realizada y disfunciones detectadas.
- Eficacia del sistema de gestión y seguimiento que se está aplicando.
- Modificaciones a introducir a nivel estratégico y/o ejecutivo.

La evaluación intermedia se basará en las conclusiones de los Informes anuales y en la percepción de los agentes internos y externos, a los que se solicitará una valoración.

El resultado de la evaluación intermedia se dará a conocer a los agentes internos y externos, así como al conjunto de la ciudadanía.

c) Evaluación ex-post

Al término de la Estrategia, el Comité Técnico realizará una evaluación exhaustiva para conocer el impacto de las iniciativas implementadas, contemplando los siguientes aspectos:

- El éxito o fracaso de cada intervención desarrollada.
- Los resultados e impactos logrados, evidenciando los efectos no previstos inicialmente.
- Aciertos y errores de la estrategia diseñada, lecciones aprendidas para aplicar en planes sucesivos.
- Eficacia y eficiencia.
- Adecuación de los mecanismos de gestión y seguimiento aplicados.
- Previsiones sobre las líneas estratégicas y económicas a desarrollar para una siguiente intervención.

El documento de evaluación ex-post será elevado al Consejo de Gobierno para su consideración y remisión al Parlamento, procediéndose a su difusión para conocimiento de los agentes y del conjunto de la sociedad.



9.

OBJETIVOS E INDICADORES



EJE I: CULTURA. La PRL como rasgo cultural de la sociedad vasca

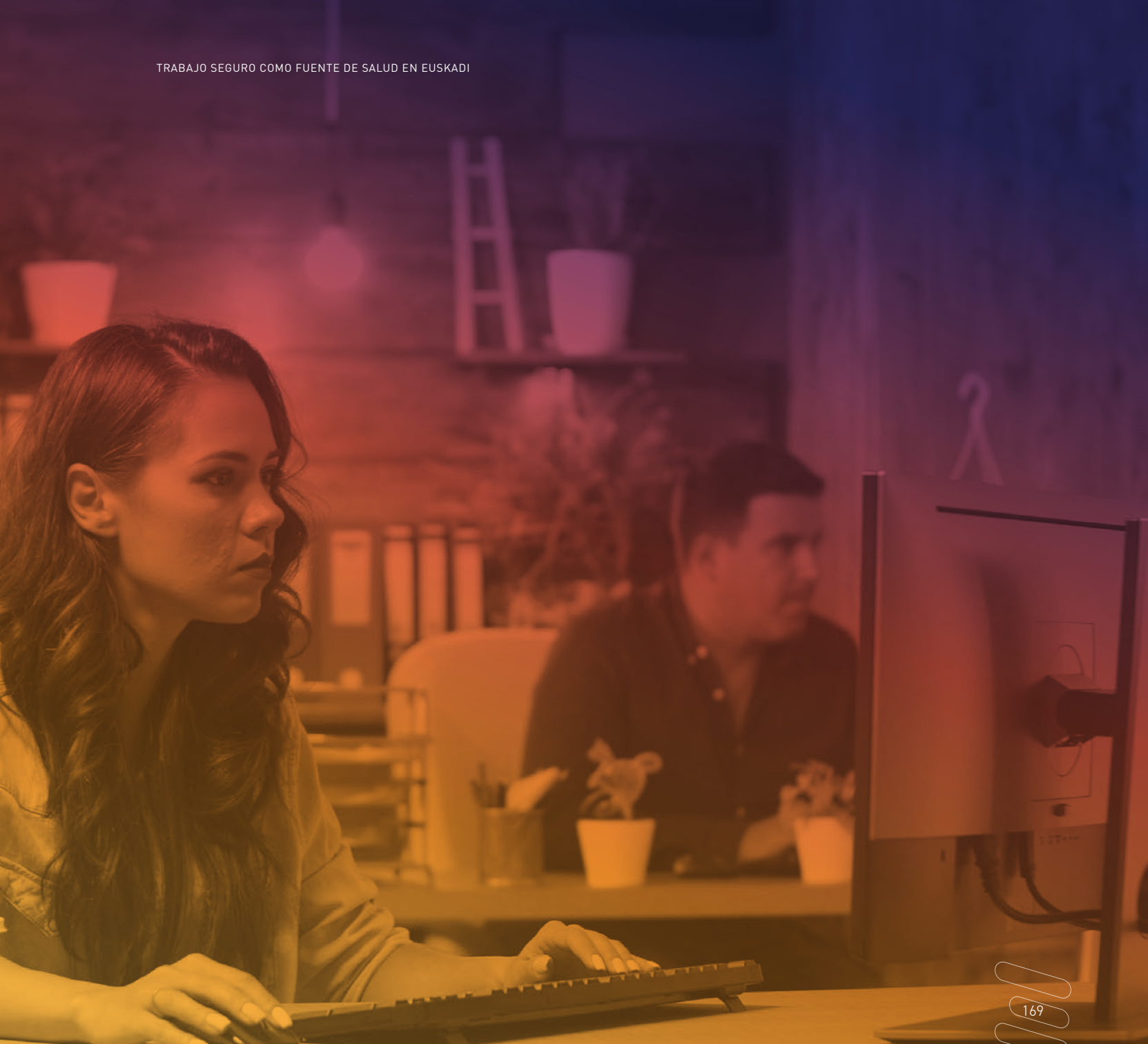
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	INDICADORES	FUENTES
<p>OE.1. UNA SOCIEDAD MÁS CONCIENCIADA SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, MEJOR CONOCEDORA Y MÁS RESPONSABLE A LA HORA DE PREVENIR LOS RIESGOS LABORALES</p> <p>OE.2. UN COLECTIVO AUTÓNOMO MÁS CONCIENCIADO EN PRL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Población que conoce y exige el cumplimiento de la PRL (%) (por sexo y edad). • Personas trabajadoras autónomas que conocen y exigen el cumplimiento de la PRL (%) (por sector / actividad, sexo y edad). 	<p>Gabinete de Prospección sociológica. Sociómetro Vasco</p>

EJE II: GESTIÓN PREVENTIVA SÓLIDA Y DE CALIDAD. La PRL como característica de excelencia de las organizaciones (empresas privadas y públicas, administraciones) en el marco de la consolidación de un tejido empresarial sostenible, moderno y competitivo

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	INDICADORES	FUENTES									
<p>OE.3. LAS EMPRESAS SON RESILIENTES Y ESTÁN CAPACITADAS PARA AFRONTAR SITUACIONES DE CRISIS Y EMERGENCIA SANITARIA</p> <p>OE. 4. LAS EMPRESAS Y ORGANIZACIONES CUENTAN CON UN MODELO DE PRL DE CALIDAD.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas con organización preventiva en la CAE, por tipo y por disciplina (%) (por sectores, actividades y tamaño de las empresas). • Población trabajadora cubierta por la organización preventiva de las empresas (%) (por sexo). • Empresas con personal DP (nº y %) (por sectores, actividades y tamaño de las empresas). • Ratio de DDPP / Población Trabajadora (por sectores, actividades y tamaño de las empresas). • Porcentaje de mujeres entre el personal DP. • Número de requerimientos en relación con la integración o con la falta o deficiencia de la evaluación de riesgos. • Número de actas de infracción en relación con la integración o con la falta o deficiencia de la evaluación de riesgos. • Empresas con certificación ISO 45001 (nº) (por sectores, actividades y tamaño de las empresas). 	<ul style="list-style-type: none"> • Pendiente de construir: <ul style="list-style-type: none"> • Aplicación S98/Centros de trabajo (VS) • Aplicación S98(Plantillas de centros) / Población (VS) • Dirección de Trabajo • Registro de la Dirección de Trabajo • Inspección de trabajo • AENOR 									
<p>OE.5. SE DISMINUYEN LOS DAÑOS A LA SALUD POR ACCIDENTES Y ENFERMEDADES RELACIONADAS CON EL TRABAJO.</p> <p>Disminución de un 10% de la tasa de incidencia de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • II de AT Mortales (casos/100.000) H - M • II de EP (casos/1000) H - M <p>REFERENCIA AÑO 2019 (2020 año no comparable por el cierre laboral)</p> <table border="1" data-bbox="227 1176 645 1286"> <thead> <tr> <th>II 2019</th> <th>Hombres</th> <th>Mujeres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>AT mortales</td> <td>5,1</td> <td>0,7</td> </tr> <tr> <td>EP</td> <td>2,8</td> <td>1,5</td> </tr> </tbody> </table>	II 2019	Hombres	Mujeres	AT mortales	5,1	0,7	EP	2,8	1,5	<ul style="list-style-type: none"> • Índice de incidencia de Accidentes de Trabajo • Índice de Incidencia de Enfermedades Profesionales • Tasa de Incidencia de Comunicaciones de Sospecha de Enfermedad Profesional (Todos los índices se desglosarán por las variables que recojan los informes de las fuentes) • Porcentaje de Comunicaciones de Sospecha de Enfermedad Profesional que se aceptan como contingencia profesional (por sexo) • Percepción de la exposición a riesgos psicosociales, higiénicos, ergonómicos (por sexo y edad) • Número de requerimientos o actas de infracción por acoso sexual o por razón de sexo 	<ul style="list-style-type: none"> • Informe anual de siniestralidad "Accidentes de Trabajo en la Comunidad Autónoma de Euskadi" • Enfermedades Profesionales en la Comunidad Autónoma de Euskadi • Comunicaciones de Sospecha de Enfermedad Profesional en la Comunidad Autónoma de Euskadi • Encuesta de Condiciones de Trabajo • Inspección de Trabajo
II 2019	Hombres	Mujeres									
AT mortales	5,1	0,7									
EP	2,8	1,5									

EJE III: GOBERNANZA: los poderes públicos ponen en valor la gobernanza en la seguridad y salud laborales

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	INDICADORES	FUENTES
<p>OE.6. LOS PODERES PÚBLICOS LEGISLAN DENTRO DE LAS COMPETENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN VASCA, REVISAN LA NORMATIVA EXISTENTE Y FOMENTAN SU MEJORA, ASESORAN PARA SU CUMPLIMIENTO Y CONTROLAN QUE SE CUMPLE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Novedades legislativas (nº de normas o cambios normativos) relacionadas con la PRL • Actuaciones de la Inspección de Trabajo en SSL; de industria en máquinas y EPI, y de la Autoridad Sanitaria: 	<ul style="list-style-type: none"> • Boletines oficiales • Inspección de trabajo
<p>OE.7. SE INCORPORAN ACTUACIONES PARA LA MEJORA DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORALES EN TODAS LAS POLÍTICAS DEL GOBIERNO Y DE OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS PERTINENTES.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº requerimientos • Nº Infracciones • Importe por infracciones 	
<p>OE.8. SE MEJORAN LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EL ACCESO A LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE LOS COLECTIVOS QUE SE SITUAN BAJO FORMAS DE TRABAJO QUE NO ENCAJAN EN EL ACTUAL MODELO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (PERSONAS AUTÓNOMAS, PLATAFORMAS, EMPLEO DEL HOGAR).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Paralizaciones por riesgo grave e inminente • Campañas • Empresas controladas 	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de coordinación. Lehendakaritzza
<p>OE.9. SE GENERA CONOCIMIENTO, FOMENTANDO LA FORMACIÓN, LA INVESTIGACIÓN Y LA INNOVACIÓN EN PRL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, QUE PERMITE ANTICIPARSE A LOS CAMBIOS SOCIALES (ENVEJECIMIENTO, NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, GLOBALIZACIÓN), TECNOLÓGICOS (DIGITALIZACIÓN, AUTOMATIZACIÓN) Y AMBIENTALES (CAMBIO CLIMÁTICO).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº estrategias / planes sectoriales del Gobierno Vasco que incluyen actuaciones de PRL • Presupuesto (o % PIB) destinado a investigación sobre PRL en la CAE (Administración, Red tecnológica, empresas, ...) • Nº proyectos de investigación realizados, sobre riesgos: • Nº de publicaciones • Nº de personas empresarias, trabajadoras, autónomas, o agentes de la prevención que han recibido algún tipo de formación en PRL (por sexo). 	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de seguimiento de la estrategia, presupuestos de la CAE • Comisión de seguimiento de la estrategia, presupuestos de la CAE • Comisión de seguimiento de la estrategia, presupuestos de la CAE
<p>OE.10. SE ESTABLECEN ADECUADOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN E INDICADORES QUE PERMITEN LA RECOGIDA SISTEMÁTICA, ANÁLISIS Y DEVOLUCIÓN DE LOS DATOS A LOS AGENTES Y A LA SOCIEDAD PARA PLANIFICAR Y EVALUAR LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE LA SALUD, TENIENDO EN CUENTA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y OTROS DETERMINANTES SOCIALES.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Personas trabajadoras expuestas a riesgos físicos, químicos, ergonómicos y psicosociales (%) (por sexo y edad) • Batería de indicadores e informes de seguimiento anuales publicados 	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de seguimiento de la estrategia, presupuestos de la CAE • Conjunto Mínimo de datos
<p>OE.11. LOS CONVENIOS COLECTIVOS QUE SE FIRMAN INCLUYEN CLÁUSULAS RELATIVAS A LA PRL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, ASÍ COMO DE OTROS DETERMINANTES, EDAD, ORIGEN.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acuerdos sobre inclusión de recomendaciones sobre prevención de riesgos laborales en el Grupo de Salud Laboral de la Mesa de Diálogo Social 	<ul style="list-style-type: none"> • Mesa de Diálogo Social
<p>OE. 12. SE REFUERZA Y CONSOLIDA EL DIÁLOGO CON LOS AGENTES SOCIALES PARA LOGRAR UN MODELO DE GESTIÓN DE LA PRL QUE PONE A LAS PERSONAS EN EL CENTRO E INCORPORA LOS DETERMINANTES SOCIALES.</p>		



10.

MEMORIA ECONÓMICA



Se describen en este capítulo los recursos económicos necesarios para proveer los medios humanos y materiales requeridos para desarrollar la **Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2026**.

Hay que ser conscientes de que el ciclo ordinario de los presupuestos públicos está ceñido al ejercicio presupuestario coincidente con el año natural, así como de la naturaleza de la Estrategia como previsión a futuro, que trasciende la Legislatura. La provisión económica para la ejecución de este Plan pone de manifiesto la voluntad política de abordar la problemática de la seguridad y salud en el trabajo y el compromiso de destinar recursos a ello.

10.1. Criterios de valoración

Las cifras tienen en cuenta los presupuestos y previsiones en OSALAN – Instituto Vasco de seguridad y Salud Laborales, organismo que dedica todos sus recursos a ejecutar las políticas de prevención de riesgos laborales y del Departamento de Trabajo y Empleo, entre cuyas competencias están algunas de las más importantes para la prevención de la salud en el trabajo. A estos recursos se añaden las cifras de otros Departamentos y Organismos del Gobierno en cuyas políticas hay funciones y actuaciones para la prevención de riesgos laborales.

Las previsiones económicas de la Estrategia en Seguridad y Salud Laborales no requieren descender a cada una de las actuaciones concretas de la misma, sino que pueden agruparse en torno a los ejes y a los objetivos estratégicos que desarrollarán las líneas de actuación previstas en ellos. Así, la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo establece tres ejes y 12 objetivos estratégicos. La cuantificación económica resulta de la estimación de aquellos esfuerzos directos asignables a cada eje, considerando los objetivos estratégicos.

Se han contabilizado las estimaciones que las partes dedicadas a la salud en el trabajo pueden suponer en esas políticas y los costes de personal para esa dedicación. Los costes del personal de OSALAN se contabilizan en su totalidad puesto que el organismo se dedica en exclusiva a la prevención de riesgos laborales.

10.2. Valoración económica de la estrategia

La siguiente tabla refleja el importe estimado de las acciones contempladas en la **Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2026**, desglosado por cada uno de los ámbitos de actuación. Estas estimaciones se han distribuido en los diferentes ejes y objetivos estratégicos del plan en función de sus objetivos principales de la actividad, aunque puede haber algunas actuaciones que pudieran distribuirse en varios de ellos.

Ámbito de aplicación		PRESUPUESTOS						
EJES	Objetivos Estratégicos	2021	2022	2023	2024	2025	2026	TOTAL
EJE 1			1.662.191,61	1.640.576,52	1.663.260,42	1.685.806,77	1.708.750,30	8.360.585,62
SOCIEDAD	1 Sociedad concienciada, conocedora, comprometida y exigente con la PRL	-	1.323.350,03	1.296.188,90	1.314.111,03	1.331.924,48	1.350.051,73	6.615.626,17
	2 Colectivo autónomo concienciado, conocedor, comprometido y exigente con la PRL	-	338.841,58	344.387,62	349.149,39	353.882,29	358.698,57	1.744.959,45
EJE 2		-	12.310.764,32	12.404.633,84	12.545.942,43	12.722.510,64	12.928.449,74	62.912.300,97
ORGANIZACIONES EMPRESAS	3 Empresas resilientes y capaces de afrontar situaciones de crisis y emergencia sanitaria	-	3.325.538,02	3.468.411,54	3.609.518,45	3.755.906,34	3.908.904,57	18.068.278,92
	4 Las empresas y organizaciones cuentan con un modelo de PRL de calidad	-	3.791.575,20	3.634.216,46	3.595.037,39	3.582.302,43	3.594.786,28	18.197.917,76
	5 Disminuyen los daños a la salud por accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo	-	5.193.651,10	5.302.005,84	5.341.386,59	5.384.301,87	5.424.758,89	26.646.104,29

Ámbito de aplicación		PRESUPUESTOS						
EJES	Objetivos Estratégicos	2021	2022	2023	2024	2025	10.875.401,13	TOTAL
EJE3			10.099.153,06	10.300.841,95	10.487.485,15	10.678.092,87	2.107.581,89	52.440.974,16
GOBIERNO	6 Mejora la legislación, la administración asesora y controla su cumplimiento	-	2.085.242,78	2.091.482,07	2.096.839,07	2.102.163,58	1.367.538,29	10.483.309,39
	7 Actuación para la mejora de la seguridad y salud laborales en las políticas de las administraciones	-	1.291.833,53	1.312.977,80	1.331.132,06	1.349.176,24	309.377,51	6.652.657,92
	8 Mejora de las condiciones de trabajo y acceso a la salud de los colectivos con difícil encaje		292.250,86	297.034,32	301.141,35	305.223,48	3.058.703,76	1.505.027,52
	9 Generación de conocimiento: formación, investigación, innovación. Con perspectiva de género		2.934.501,51	2.970.700,57	2.999.975,11	3.029.082,35	739.815,79	14.992.963,30
	10 Sistemas de información e indicadores		698.860,76	710.299,47	720.120,62	729.882,23	299.023,93	3.598.978,87
	11 Acuerdos para la mejora de la seguridad y salud que se plasman en los convenios colectivos		284.131,19	288.290,71	291.862,04	295.411,72	2.993.359,96	1.458.719,59
	12 Refuerzo y consolidación del diálogo con los agentes sociales, para un modelo de PRL		2.512.332,43	2.630.057,00	2.746.414,89	2.867.153,28	25.512.601,17	13.749.317,56
TOTAL		-	24.072.109,00	24.346.052,31	24.696.687,99	25.086.410,27	12.928.449,74	123.713.860,75

10.3. Revisión por ámbito de actuación

EJE 1: SOCIEDAD: cultura

1.- Una sociedad más concienciada sobre seguridad y salud en el trabajo y mejor conocedora de cómo prevenir los riesgos laborales.

2.- Un colectivo autónomo más concienciado en PRL.

Las acciones que se recogen en este eje y sus objetivos estratégicos tienen que ver con cuál es el conocimiento y el compromiso de la sociedad con la prevención de riesgos laborales y la prevención de la salud en el trabajo. Por otra parte, se recogen acciones con el mismo objetivo en la población de trabajadores y trabajadoras autónomas, que es uno de los colectivos más apartados en la normativa de prevención de riesgos laborales.

Se cuentan acciones que tienen que ver con indagar el grado de conocimiento y compromiso de la sociedad a través de encuestas y prospecciones sociológicas; acciones en el mundo de la educación en todos sus niveles, en especial en la Formación Profesional, y acciones en el mundo de la comunicación: prensa, radio, televisión, redes sociales, etc.

EJE 2: ORGANIZACIONES: calidad de la prevención

3.- Las empresas son resilientes y están capacitadas para afrontar situaciones de crisis y emergencia sanitaria.

4.- Las empresas y organizaciones cuentan con un modelo de calidad de la PRL.

5.- Se disminuyen los daños a la salud por accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo.

En este eje se recogen las acciones destinadas a las empresas y organizaciones en la búsqueda de la mejora de la gestión de la prevención de riesgos laborales.

Por una parte, objetivos 3 y 4, a la consecución de una prevención de calidad con actuaciones que se apoyan en tres pilares:

- Previsión de situaciones de emergencia inesperadas: la pandemia ha enseñado la necesidad de prepararse para actuaciones no previstas en la gestión habitual en las organizaciones.

- Integración de la prevención: las políticas de prevención en las empresas y organizaciones deben integrarse en la gestión global de la empresa. La dedicación de recursos internos que sirvan de nexo con el servicio de prevención, frecuentemente ajeno, y de agente integrador de la prevención en los diferentes procesos de gestión de la empresa

es uno de los logros importantes para esta estrategia.

- Calidad de las herramientas de acción preventiva: la mejora de la calidad de las herramientas, plan de prevención, vigilancia de la salud y, sobre todo, la evaluación de riesgos es un paso importante para la prevención de calidad. Elaborar un modelo de consenso, divulgarlo y fomentar su aplicación un objetivo para el que se desarrollarán diferentes acciones.

Por otra parte, en el objetivo 5 se describen y ejecutarán todas las actuaciones directamente relacionadas con la disminución de la incidencia y frecuencia de los efectos en la salud relacionados con el trabajo. De los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de las enfermedades relacionadas con el trabajo. Acciones con especial incidencia en algunos efectos, relacionados con los riesgos ergonómicos y psicosociales; en algunas poblaciones, sexo, edad, población migrante; con algunos sectores o colectivos de difícil encaje para la gestión de la prevención, y acciones a investigar, con perspectiva de género, la distribución y causas de estos efectos.

EJE 3: BUEN GOBIERNO

- 6.- Los poderes públicos legislan dentro de las competencias de la administración vasca, revisan la normativa existente y fomentan su mejora, asesoran para su cumplimiento y controlan que se cumple.

- 7.- Incorporación de la seguridad y salud laborales en las políticas del gobierno.
- 8.- Mejora y acceso a la seguridad y salud laborales de los colectivos que no encajan en el actual modelo de PRL.
- 9.- Fomento de la investigación y formación con perspectiva de género.
- 10.- Implantación y mejora de sistemas de información e indicadores .
- 11.- Mejoras en la seguridad y salud en el trabajo que se plasman en los convenios colectivos.
- 12.- Refuerzo de la Mesa de Diálogo Social, marco de participación, consenso para un modelo de gestión de la prevención de riesgos laborales.

Las actuaciones en torno a este eje tienen que ver, de manera fundamental, con la visión en las políticas del gobierno de la prevención de riesgos laborales.

Las actuaciones se refieren a los logros de cada objetivo estratégico:

- Revisión, mejora asesoramiento de la legislación y control de su cumplimiento.
- Revisión de las políticas del gobierno para introducir criterios y objetivos de salud en el trabajo.

- Enfoque en colectivos y poblaciones que tienen un difícil encaje en la gestión de la prevención de riesgos laborales.
- Acciones de apoyo y fomento a la formación, investigación, innovación en la prevención de riesgos laborales.
- Acciones para el conocimiento y seguimiento de los efectos en la salud del trabajo: indicadores, mapa de riesgos...
- Participación de las personas trabajadoras, acciones para los convenios colectivos, para el diálogo social.

10.4. Revisión de las previsiones económicas

La previsión económica más concreta se hará de manera anual por las entidades u organismos de las medidas concretas de los sucesivos Planes de Acción.

Las entidades que tendrán líneas de actuación que puedan tener previsión presupuestaria:

- **Departamento de Trabajo y Empleo**
 - Inspección de Trabajo
- **Departamento de Salud**
- **Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente**

- Dirección de Desarrollo Rural, Euskadi Preben

- Dirección de Industria

- **Departamento de Educación**

- **Departamento de Seguridad**

- Dirección de Tráfico, Seguridad Vial

- **Lehendakaritza**

- Gabinete de Prospección Sociológica, sociómetro vasco

- **Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales**

- IV Plan Joven

- **Emakunde**

- **OSALAN**

Deberá reflejarse en una valoración presupuestaria por ejercicio.



AGRADECIMIENTOS

Desde el Gobierno Vasco queremos agradecer a todas las personas y organizaciones que han colaborado en la realización de esta **Estrategia Vasca de Seguridad y Salud Laborales 2021 - 2026**: a las organizaciones sindicales y empresariales y a las personas de esas organizaciones que han formado parte de los grupos de trabajo, a los servicios de prevención y a los profesionales de esos servicios que han colaborado, a las personas de los distintos Departamentos del Gobierno que han participado en la elaboración y al personal de **OSALAN – Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales** por su esfuerzo. A todas ellas el agradecimiento desde el Gobierno y la llamada para seguir con el desarrollo de las acciones, para trabajar todas y todos en la misma línea, colaborando para lograr la meta de la Estrategia: la prevención de la salud de las personas en el trabajo. **Muchas gracias.**

2021  2026

