



# Plan Estratégico 2007-2010 de Seguridad y Salud Laboral

de la Comunidad Autónoma del País Vasco



Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>1</b> | <b>INTRODUCCIÓN .....</b>   | <b>3</b>  |
| 1.1      | <b>MARCO LEGAL.....</b>   | <b>5</b>  |
| 1.1.1    | Marco legal en la Unión Europea .....                               | 5         |
| 1.1.2    | Marco legal en España .....   | 6         |
| 1.1.3    | Marco legal en la CAPV .....  | 7         |
| 1.2      | <b>ANTECEDENTES.....</b>  | <b>8</b>  |
| 1.2.1    | Programas de la Unión Europea .....                                 | 8         |
| 1.2.2    | Programas llevados a cabo en el Estado .....                        | 9         |
| 1.2.3    | Iniciativas llevadas a cabo en la CAPV .....                        | 10        |
| 1.3      | <b>RAZONES Y OPORTUNIDAD DEL PLAN ESTRATÉGICO.....</b>              | <b>11</b> |
| 1.4      | <b>METODOLOGÍA APLICADA Y TRABAJO REALIZADO .....</b>               | <b>13</b> |
| <b>2</b> | <b>ANÁLISIS DE SITUACIÓN ACTUAL .....</b>                           | <b>15</b> |
| 2.1      | <b>ANÁLISIS DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN LA CAPV .....</b>       | <b>15</b> |
| 2.1.1    | Introducción .....  | 15        |
| 2.1.2    | La accidentalidad laboral en Euskadi. Visión general .....          | 16        |
| 2.1.3    | La accidentalidad laboral en Euskadi. Patrón de accidentalidad..... | 17        |
| 2.1.4    | Las Enfermedades Profesionales en Euskadi .....                     | 19        |
| 2.2      | <b>MEJORES PRÁCTICAS INTERNACIONALES .....</b>                      | <b>20</b> |
| 2.3      | <b>PRINCIPALES PROBLEMÁTICAS DETECTADAS .....</b>                   | <b>21</b> |
| 2.3.1    | Inspección y control .....  | 22        |
| 2.3.2    | Formación .....   | 25        |
| 2.3.3    | Concienciación y sensibilización .....                              | 26        |
| 2.3.4    | Integración en la gestión.....                                      | 26        |
| 2.3.5    | Problemática de la subcontratación en cadena.....                   | 28        |
| 2.3.6    | Problemática del sector de la construcción .....                    | 29        |
| 2.3.7    | Problemática de la PYME .....                                       | 31        |
| 2.3.8    | Vigilancia de la salud y enfermedades profesionales.....            | 32        |
| 2.3.9    | Coordinación institucional .....                                    | 33        |
| 2.3.10   | Problemática de los trabajadores autónomos .....                    | 33        |
| 2.3.11   | Problemática de la prevención en las administraciones públicas..... | 33        |
| <b>3</b> | <b>BASES ESTRATÉGICAS DEL PLAN .....</b>                            | <b>34</b> |
| 3.1      | <b>VISIÓN DEL PLAN.....</b>   | <b>35</b> |
| 3.2      | <b>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN.....</b>                         | <b>37</b> |
| 3.3      | <b>MISIÓN DEL GOBIERNO VASCO .....</b>                              | <b>39</b> |
| <b>4</b> | <b>DESCRIPCIÓN DE LOS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN .....</b>                | <b>40</b> |
| <b>5</b> | <b>MODELO DE GESTIÓN DEL PLAN .....</b>                             | <b>78</b> |
| 5.1      | <b>OBJETIVOS DEL MODELO DE GESTIÓN DEL PLAN .....</b>               | <b>78</b> |
| 5.1.1    | Nivel estratégico .....   | 78        |
| 5.1.2    | Nivel operativo .....   | 79        |
| 5.1.3    | Nivel soporte .....   | 79        |
| 5.2      | <b>INSTRUMENTOS DEL MODELO DE GESTIÓN .....</b>                     | <b>80</b> |
| 5.2.1    | Comité Director del Plan.....                                       | 80        |
| 5.2.2    | Secretaría Técnica de coordinación y seguimiento .....              | 80        |
| 5.2.3    | Otros elementos asociados al Modelo de Gestión .....                | 81        |

|  |    |
|--|----|
| 5.2.3.1 Comisión de Obra Pública.....    | 81 |
| 5.2.3.2 Consejo General de Osalan .....  | 81 |
| 5.2.3.3 Recursos técnicos de Osalan..... | 82 |
| 5.2.3.4 Grupos de trabajo.....           | 82 |

# 1 Introducción

En el año 2005, en la CAPV se produjeron cerca de 100.000 casos de siniestralidad laboral, incluyendo accidentes laborales (con y sin baja) y enfermedades profesionales. De hecho, la problemática de la seguridad y salud en el trabajo se ha convertido en una de las de mayor gravedad y repercusión, y que afecta las sociedades modernas. A los costes sociales y humanos que genera esta problemática hay que añadir los costes económicos derivados de la siniestralidad laboral (accidentes y enfermedades profesionales), que en el ámbito de la Unión Europea se sitúan en torno al 2-3% del Producto Interior Bruto (PIB).

La existencia de riesgos inherentes al puesto de trabajo de diversa índole es un hecho incuestionable, especialmente en determinadas profesiones o sectores, pero es importante reflexionar sobre su posible prevención, y parece claro que muchos de los accidentes y enfermedades profesionales que ocurren hoy en día podrían evitarse. Es por esto que la *prevención* aparece como un elemento esencial a la hora de abordar la problemática de la Seguridad y Salud Laboral. Evitar las enfermedades y los accidentes relacionados con el trabajo debe ser la finalidad de los programas de Seguridad y Salud Laboral.

Junto a una falta de control efectivo de la normativa preventiva uno de los factores clave que parece contribuir a la realidad de nuestros días es la *falta de concienciación* que se percibe en términos generales acerca de la importancia de la Seguridad y Salud en el trabajo, tanto por parte de los empresarios y trabajadores como de la sociedad en su conjunto. En muchos casos se contempla como un complemento o elemento "extra" que sólo las grandes empresas pueden permitirse costear, o incluso se llega a achacar al azar el que se pueda producir un accidente o contraer una enfermedad profesional en un centro de trabajo. La realidad es bien distinta: la Seguridad y Salud Laboral es un derecho y un deber de todas las trabajadoras y trabajadores, susceptible por tanto de ser ejercido y exigido. En este sentido, es necesario que todos y cada uno de los agentes implicados en esta materia -Administraciones Públicas, empresarios, trabajadores, agentes sociales, etc.- asuman su responsabilidad y compromiso para con esta problemática.

El presente Plan pretende avanzar un paso más sobre el camino que ya ha sido recorrido, proporcionando continuidad a las actuaciones que desde el Gobierno Vasco y, concretamente, desde el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, apoyándose en el Instituto vasco de Seguridad y Salud Laborales de Euskadi (Osalan), se han venido desarrollando hasta la fecha. Algunas características del presente Plan son las que se definen a continuación:

- El presente documento es fruto de un exhaustivo proceso de reflexión y análisis que recoge las percepciones, preocupaciones, sensibilidades y, en definitiva, aportaciones de un amplio abanico de agentes: sindicatos y representantes de los trabajadores, organizaciones empresariales, mutuas y servicios de prevención, diferentes agentes de la Administración Pública y personas expertas en la materia.
- Existen otros agentes que, además del propio Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco y Osalan, se ven directamente afectados por el desarrollo del presente Plan, debido a su ámbito competencial. Es el caso de los Departamentos de Sanidad, de Educación, Universidades e Investigación, de Transportes y Obras Públicas, Vivienda y Asuntos Sociales, así como la Inspección de Trabajo, entre otros.
- El éxito del Plan requiere de la colaboración, el esfuerzo y el compromiso de todos: las instituciones, los trabajadores y sus organizaciones representativas, los empresarios y sus organizaciones, los profesionales y el conjunto de la sociedad en general.

- Exige, sobre todo, la asunción del Plan por el conjunto del Gobierno y un liderazgo claro por parte del mismo en el conjunto de actuaciones que excede del ámbito departamental y tiende a abarcar a todo el conjunto de las Administraciones públicas vascas.

## 1.1 Marco legal

Para una mejor comprensión del panorama actual resulta conveniente retroceder en el tiempo a los orígenes de esta problemática. Es en el siglo XIX cuando aparecen las primeras leyes de protección de los trabajadores, paralelamente a los avances de la Revolución Industrial, inicialmente en Inglaterra (1802) y años más tarde en países como Alemania (1880) y Canadá (1915). El concepto de “seguridad” que se manejaba entonces tenía un carácter correctivo más que preventivo, es decir, se centraba en los accidentes que ya habían ocurrido y en su tratamiento. La *Ley de Accidentes de Trabajo* (Ley DATO) sólo consideraba como “accidente” a efectos legales aquel que hubiera originado lesiones a las personas implicadas.

El concepto de la seguridad fue evolucionando hacia la “*Seguridad Técnica*” y en la década de los 70 del siglo XX surge finalmente la “*Seguridad Integrada*”, junto con un factor esencial para el progreso en esta materia: el *compromiso e implicación de la Dirección* en la gestión de la Seguridad.

### 1.1.1 Marco legal en la Unión Europea

El artículo 136 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea (CE) establece, entre otras cosas, que la Comunidad y los Estados miembros «tendrán como objetivo el fomento del empleo» y «*la mejora de las condiciones de vida y de trabajo*».

En el artículo 137 CE se especifica que, con el fin de cumplir dicho objetivo, «*la Comunidad apoyará y completará la acción de los Estados miembros*» en lo que respecta a la mejora del entorno de trabajo, para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores.

A tal fin, el Consejo Europeo podrá adoptar medidas destinadas a *fomentar la cooperación* entre los Estados miembros para mejorar los conocimientos y desarrollar el intercambio de información y de buenas prácticas así como las *disposiciones mínimas* en materia de salud y seguridad mediante directivas y conforme al procedimiento de codecisión.

Hoy, en el seno de la Unión Europea, la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo es objeto de armonización constituyendo un cuerpo normativo bastante completo, y se compone de:

- La *Directiva marco 89/391/CEE*, que contiene disposiciones básicas sobre la organización de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y las responsabilidades de los empresarios y los trabajadores y que se completa con dieciocho Directivas específicas relativas a:
  - *lugares de trabajo* específicos (obras, industrias extractivas, barcos de pesca);
  - determinados *agentes físicos* (ruido, vibraciones, campos electromagnéticos), químicos, biológicos y cancerígenos peligrosos;
  - el uso de *equipos de trabajo*;
  - determinadas *categorías de trabajadores* (trabajadoras embarazadas y en período de lactancia);
- Las *medidas* previstas en directivas que *contienen disposiciones detalladas*, pero que no están relacionadas con directivas marco, relativas a actividades profesionales (asistencia

sanitaria en embarcaciones) o a un grupo determinado de personas vulnerables (trabajadores de carácter temporal o jóvenes trabajadores).

El objetivo de la *Directiva marco* adoptada en 1989 es *fomentar la mejora de la protección* de los trabajadores mediante *medidas preventivas* de accidentes o enfermedades profesionales, *información, consultas, participación y formación* de los trabajadores. En dicha Directiva se definen las obligaciones y las responsabilidades de los empresarios (evaluación de riesgos, creación de servicios de prevención, etc.) y de los trabajadores (cumplimiento de órdenes, participación, uso correcto del equipo y de las máquinas).

A partir de esta Directiva marco se han adoptado dieciocho *Directivas específicas* que constituyen un cuerpo legislativo moderno y exhaustivo. Las últimas que se han adoptado muestran que se han tenido en cuenta nuevas formas de riesgo, como la exposición al ruido y las ondas y los campos electromagnéticos.

En un *informe* adoptado en febrero de 2004, la Comisión estudió la forma en que la Directiva marco y cinco de sus Directivas específicas se habían transpuesto y se aplicaban desde entonces en los Estados miembros. La Comisión analizó la aplicación concreta de la legislación nacional, su grado de conformidad con los lugares de trabajo y la eficacia de su aplicación. Las conclusiones fueron las siguientes:

- A pesar de la gran *heterogeneidad* que continúa existiendo *en la aplicación concreta de las distintas directivas*, en función del país, del sector y del tamaño de la empresa, se han cumplido los principales objetivos destinados a *garantizar la existencia de normas mínimas comunes*. Asimismo, se afirma que, a pesar de las dificultades para obtener estadísticas armonizadas, la aplicación de la legislación ha conseguido incrementar la seguridad de los lugares de trabajo (disminución del número de accidentes).
- Las principales *dificultades* están relacionadas con la aplicación de la legislación en las PYMEs y en el sector público, la ausencia de criterios comunes de evaluación de las inspecciones nacionales de trabajo, los problemas de comprensión que plantean determinadas disposiciones de la Directiva y la escasez de medios para concienciar a los empresarios de sus derechos y sus obligaciones.

### 1.1.2 Marco legal en España

En España, la entrada en vigor de la *Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales* constituye el marco institucional básico en materia de Seguridad y Salud en el trabajo. Dicha ley tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo. Su principal aportación es la *focalización en la acción preventiva* de la empresa como garante de protección eficaz en seguridad y salud del colectivo de los trabajadores. Además, la citada Ley otorga al *empresario*, junto con la participación de los delegados de prevención y de los propios trabajadores, el protagonismo en el desarrollo de la llamada *"cultura de la prevención"*. Por su parte, la *Administración Pública* asume la labor de prestar todo el apoyo y asesoramiento necesario para que la mejora de las condiciones de trabajo sea una realidad, además de garantizar el cumplimiento de la normativa vigente y, en su caso, imponer las sanciones pertinentes.

### 1.1.3 Marco legal en la CAPV

La Constitución Española, en su artículo 149.1.7º, reserva al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

Las referencias normativas en el contexto de la CAPV son las que se señalan a continuación:

- Orden de 9 de diciembre de 1992 del Consejero de Sanidad, por la que se aprueban los modelos oficiales de los documentos sanitarios a cumplimentar por los servicios médicos de Empresa en la CAPV.  
(B.O.P.V. nº 252, de 29 de diciembre de 1992)
- Corrección de errores a Orden del párrafo anterior  
(B.O.P.V. nº 21, de 2 de febrero de 1993)
- Ley 7/1993, de 21 de diciembre, de creación de OSALAN - Instituto vasco de Seguridad y Salud Laborales.  
(B.O.P.V. nº 4, de 7 de enero de 1994)
- Decreto 417/1994, de 2 de noviembre, por el que se aprueba el reglamento de estructura y funcionamiento de OSALAN. (derogado)  
(B.O.P.V. nº 248, de 30 de diciembre de 1994)
- Orden de 28 de diciembre de 1995, por la que se inician las actividades de OSALAN.  
(B.O.P.V. nº 13, de 18 de enero de 1996)
- Decreto 2/1996, de 9 de enero, de modificación de anterior, por el que se aprueba el Reglamento de estructura y funcionamiento de OSALAN. (derogado)  
(B.O.P.V. nº 42, de 28 de febrero de 1996)
- Ley 10/1997, de 27 de junio, de modificación de la Ley de creación de OSALAN.  
(B.O.P.V. nº 142, de 28 de julio de 1997)
- Orden de 15 de septiembre de 1997 de modificación de la Orden por la que se actualizan los miembros del Consejo General de OSALAN.  
(B.O.P.V. nº 191, de 7 de octubre de 1997)
- Decreto 306/1999, de 27 de julio, por el que se regulan las actuaciones sanitarias de los servicios de prevención en la Comunidad Autónoma de Euskadi.  
(B.O.P.V. nº 159, de 20 de agosto de 1999)
- Decreto 34/2001, de 20 de febrero, por el que se determinan los órganos competentes de la Comunidad Autónoma en relación con las medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas (corrección de errores).  
(B.O.P.V. nº 69, de 9 de abril de 2001)
- Instrucción de 26 de marzo de 2001, del Director de Administración de Industria y Minas, en relación con la paralización temporal, por razones de seguridad, del funcionamiento de instalaciones industriales.  
(B.O.P.V. nº 87, de 9 de mayo de 2001)





- Orden de 19 de abril de 2001, del Consejero de Industria, Comercio y Turismo, por la que se establecen los procedimientos para el control metrológico sobre los instrumentos destinados a medir niveles de sonido audible.  
(B.O.P.V. nº 97, de 23 de mayo de 2001)
- Decreto 191/2002, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de estructura y funcionamiento de Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.  
(B.O.P.V. nº 164, de 30 de agosto de 2002)
- El marco normativo legal de aplicación queda completado con el Acuerdo Interprofesional de Formación de Delegados de Prevención. (BOPV de 27 enero 1998).
- Se han tenido en cuenta, asimismo, las actuaciones previstas dentro del Plan de Seguridad y Salud Laboral relativo a la actividad agro-forestal y, por supuesto, el plan en este momento con carácter sectorial se está desarrollando abarcando todos aquellos ámbitos de la seguridad en el trabajo en el sector pesquero; planes en los que el Departamento de Agricultura y Pesca ha venido colaborando estrechamente con Osalan. Este plan, por tanto, sin olvidar en su análisis de la situación ni en las medidas propuestas los sectores primarios hace más hincapié en el sector industrial, de la construcción y en el de servicios.

## 1.2 Antecedentes

### 1.2.1 Programas de la Unión Europea

Los *objetivos* fijados en los diversos programas de acción en materia de Seguridad y Salud en el trabajo que se han puesto en marcha desde 1978 son los siguientes:

- La *mejora de las condiciones de trabajo* en lo que respecta a una mayor seguridad y conforme a los requisitos sanitarios que establece la organización del trabajo;
- Un *mejor conocimiento de las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales*, con el fin de determinar y analizar riesgos y de poner en marcha *mecanismos de control y de prevención más eficaces*;
- La mejora del comportamiento humano, con el fin de desarrollar y fomentar el interés por la salud y la seguridad.

Desde el citado año, la Comisión ha desarrollado sucesivamente cinco programas comunitarios, siendo el más reciente la *Estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo 2002-2006*. Este documento se basa en un informe que destaca los cambios sufridos en el mundo laboral, tales como la feminización y el envejecimiento de la población activa, la diversificación de las formas de trabajo (trabajo temporal, horarios atípicos, teletrabajo, etc.), y el aumento de determinados riesgos sociales (estrés, depresión, acoso, intimidación, violencia, etc.).

La estrategia comunitaria define *tres pasos importantes* que deben seguirse para garantizar un entorno de trabajo sano y seguro:

- La adaptación del marco jurídico;
- La defensa de un enfoque progresista (elaboración de buenas prácticas, diálogo social, responsabilidad social de las empresas) y,
- La introducción en otras políticas comunitarias de la problemática relativa a la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.

Los *órganos* sobre los que se apoya la Unión Europea en materia de Seguridad y Salud laboral son los siguientes:

- La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, cuya tarea consiste en proporcionar a las instituciones comunitarias, a los Estados miembros y a los medios interesados, información técnica, científica y económica útil en materia de seguridad y salud en el trabajo. Además, la Agencia organiza anualmente una campaña informativa para concienciar al público de una serie de problemas específicos como, por ejemplo, la prevención de los accidentes de trabajo, la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo o la salud y la seguridad en el sector de la construcción.
- El Comité consultivo para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el trabajo, compuesto por representantes de los gobiernos y de representantes sindicales de los trabajadores y los empresarios. Sus tareas son ayudar a la Comisión a preparar y aplicar decisiones adoptadas en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo, así como facilitar información y cooperar con las administraciones nacionales y las organizaciones sindicales de trabajadores y empresarios.

## 1.2.2 Programas llevados a cabo en el Estado

La *Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST)*, integrada por la Administración General del Estado, Administraciones de las Comunidades Autónomas y Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas, es el órgano colegiado asesor de las Administraciones Públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por su parte, el *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)* desempeña el Secretariado de la Comisión Nacional, facilitando el apoyo técnico y administrativo necesario que garantice un eficaz funcionamiento de la misma y sus grupos de trabajo.

Las principales acciones desarrolladas por la CNSST desde su constitución hasta la fecha han sido:

- Desarrollo normativo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Información periódica relativa a diversos temas relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- También realiza otras acciones dentro del ámbito de sus competencias: diseño de campañas, análisis de siniestralidad laboral, etc.

En cuanto al desarrollo de políticas de Seguridad y Salud Laboral cabe destacar el diseño de las siguientes iniciativas en el seno de la Comisión:

- *Plan de Acción sobre la siniestralidad laboral.* Publicado en 1998, este plan trata de atajar los elevados índices de siniestralidad laboral mediante el trabajo de manera coordinada y cooperativa en torno a ocho grandes grupos o áreas de actuación:
  - Actuaciones de sensibilización para una cultura de la prevención.
  - Actuaciones de promoción y apoyo de la actividad preventiva en el trabajo.
  - Programas de formación para la prevención.
  - Acciones de fomento e incentivación de la actuación preventiva.
  - Reforzamiento de las actividades de investigación, análisis y estudio.
  - Acciones legislativas y acciones complementarias para la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.
  - Reforzamiento de la eficacia de las actuaciones en materia de vigilancia, de control y sancionadora.
  - Coordinación y Cooperación interinstitucional y entre las Administraciones Públicas, General del Estado y de las Comunidades Autónomas.
- *Plan de Acciones Prioritarias contra la Siniestralidad Laboral durante 2006*, documento que define aquellas acciones y medidas que han de adoptarse con carácter prioritario y urgente:
  - Realización de una campaña de sensibilización de ámbito estatal con el objetivo de promover el desarrollo de una cultura y conducta preventiva frente a las causas más importantes de los accidentes de trabajo grave y mortales.
  - Desarrollo de programas específicos de control y vigilancia del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
  - Medidas para el fortalecimiento de los mecanismos de control del cumplimiento de esta normativa.
  - Encomendar al INSHT para que realice con la Dirección General de Tráfico, un estudio sobre los accidentes de trabajo que tienen el tráfico como agente causante y con sus resultados presente un plan de medidas para promover su reducción ante la CNSST en el último trimestre de 2006.
  - Encomendar al INSHT y a las Comunidades Autónomas, un estudio y análisis anual sobre la siniestralidad laboral de carácter mortal, que permita, extraer las conclusiones y prioridades de actuación a impulsar por la CNSST para la consecución del objetivo prioritario de la reducción de la siniestralidad laboral.
  - El desarrollo de acciones específicas dirigidas a colectivos especiales y entre ellos los trabajadores inmigrantes, que permitan la aplicación eficaz de sus derechos a la protección de su seguridad y salud en el trabajo.

### 1.2.3 Iniciativas llevadas a cabo en la CAPV

En el año 2003 el Gobierno Vasco puso en marcha el *Plan Director de Seguridad y Salud Laboral 2003-2006*, liderado por el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social. Definía su *Misión* como “mejorar la calidad de trabajo de las ciudadanas y los ciudadanos de la CAPV a través de la Seguridad y la Salud Laboral” y como gran *objetivo final* la reducción de los índices de incidencia, general y por sectores. El logro de dichos objetivos debía ser el reflejo del compromiso institucional y del refuerzo de la colaboración con el empresariado y los agentes sociales.

Para la consecución de dichos objetivos se marcaron un total de 17 *objetivos instrumentales* sobre los que actuar de manera directa y *seis áreas estratégicas*, con sus correspondientes líneas de actuación, que son las siguientes:

- Observatorio
- Cultura y concienciación social
- Formación y cualificación
- Prevención y control
- Integración de la prevención
- Comunicación

A partir de dicho Plan, el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral (Osalan) ha desarrollado *Planes Anuales de Gestión*, identificando actuaciones concretas en cada área estratégica y definiendo para cada una de ellas objetivos, responsables, participantes, cronograma, metodología de trabajo, etc.

Desde la aprobación de la *Ley 7/1993 de Creación de Osalan* de 21 de diciembre, del Parlamento Vasco (B.O.P.V. nº 4, de 7 de enero de 1994), el organismo –adscrito al Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social- se ha consolidado como la principal herramienta ejecutiva en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Su actividad se inicia por Orden de 28 de diciembre de 1995 del Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social (B.O.P.V. nº 13, de 18 de enero de 1996), momento a partir del cual ha venido desarrollando las tareas de *promoción y prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores* de la CAPV que le han sido conferidas.

Una evaluación detallada del Plan Director 2003-2006 se presenta como anexo a este plan.

### **1.3 Razones y Oportunidad del Plan Estratégico**

La Seguridad y Salud Laboral es una preocupación creciente en la sociedad actual, como muestran la presencia de la misma en los medios de comunicación, así como los intensos y continuados esfuerzos de las Administraciones Públicas para su aseguramiento y gestión. Además, los cambios en los modelos de producción y económicos buscando una mayor flexibilidad y apertura, y la acelerada transición de la economía y sociedad vasca hacia el sector Servicios, contribuyen a la aparición de nuevos escenarios, casuísticas y áreas de reflexión en materia de prevención de riesgos laborales y cuidado de la salud en el trabajo.

Por otra parte, la Seguridad y la Salud Laboral son conceptos que tienen un carácter poliédrico ya que son contemplados desde múltiples perspectivas (sanitaria, laboral, sindical, empresarial, técnica, etc.) y exigen la participación de muchos agentes (organizaciones empresariales, sindicatos, mutuas, servicios ajenos de prevención, departamentos del Gobierno Vasco, otras instituciones, etc.), lo cual exige un especial esfuerzo de cooperación y planificación.

Con los diferentes elementos citados, el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco ha considerado conveniente elaborar el presente Plan Director de Seguridad y Salud Laboral 2007 – 2010, que permita poner las bases de la cooperación institucional y definir los focos de atención estratégica para el citado periodo.

El acuerdo de coalición de los partidos que componen el Gobierno de esta VIII Legislatura contemplaba como prioritario para los partidos firmantes del acuerdo la reducción de la siniestralidad y, en concreto, dentro del título “Un gobierno para la solidaridad y la justicia social”, en su punto segundo, “La salud y la seguridad laboral”, recogía “es prioritario reducir la siniestralidad laboral, un problema que genera un considerable costo social y laboral, y dramáticas situaciones personales y familiares para los trabajadores, por lo que defendemos una política de prevención de la salud y de seguridad laboral que garantice niveles de protección suficientes a los trabajadores.

Es necesario para ello actuar en los ámbitos de la prevención, la concienciación y sensibilización, la formación y el cumplimiento estricto de la normativa de prevención laboral”. Y asumía como compromiso derivado de esto el desarrollo del Plan Director de Seguridad y Salud Laboral.

## 1.4 Metodología aplicada y trabajo realizado

El desarrollo del presente Plan Estratégico se ha estructurado siguiendo las fases de trabajo que se muestran a continuación:



Una vez lanzado el proyecto se procedió a realizar un exhaustivo análisis para valorar la situación actual de la Seguridad y Salud laboral en la CAPV, así como la percepción y opinión de los principales agentes públicos y privados, incluyendo las siguientes tareas:

- *Análisis estadístico de la siniestralidad laboral en la CAPV*, con el objetivo de evaluar de manera cuantitativa la situación de la CAPV en Seguridad y Salud Laboral tanto a nivel general como en cada sector de actividad concreto. Las conclusiones principales se exponen en el apartado 2.1. *Análisis de la siniestralidad laboral en la CAPV* del presente documento.
- *Análisis de las mejores prácticas internacionales en políticas y estrategias de Seguridad y Salud Laboral*, con los siguientes objetivos:
  - Identificar las líneas estratégicas adoptadas por países líderes en materia de prevención de riesgos laborales a nivel internacional.
  - Identificar los factores clave que garantizan el éxito en el diseño e implantación de las estrategias en esta materia.
  - Revisar posibles prácticas exitosas con aplicabilidad en el ámbito de la C.A.P.V.

El análisis en cuestión se ha estructurado en los siguientes apartados:

- a. Análisis de las mejores prácticas en materia de seguridad y salud laboral en la Unión Europea:
  - Selección de los países objeto de estudio, en función de la evolución de la siniestralidad laboral en los últimos años, o en función del desarrollo exitoso de determinados aspectos concretos de su política o estrategia.
  - Análisis de la estrategia plurianual adoptada en tales países, identificando los objetivos estratégicos o prioridades acordadas en cada caso, y las áreas y líneas estratégicas a implantar para su consecución.
  - Valoración, en cada una de las prácticas, del grado de desarrollo de las diferentes áreas de intervención, y de determinados aspectos relacionados con la organización y gestión propia de la estrategia.
- b. Análisis de otras prácticas mundiales en materia de seguridad y salud laboral:
  - Selección de cuatro países líderes a nivel mundial en esta materia (EE.UU., Canadá, Japón, y Australia).
  - Análisis de la estrategia plurianual adoptada en dichos países, en base al esquema de análisis anterior.

- Valoración de cada práctica individualizada, según los criterios definidos.
- c. Resumen y Valoración global.
  - Principales conclusiones del estudio de factores de éxito recogidos en el estudio.
- Realización de *trabajo de campo* con el objetivo de analizar y valorar la percepción y situación de la seguridad y salud laboral en la C.A.P.V. por parte de los diferentes agentes implicados. Dicho trabajo de campo se compone de dos fuentes de información:
  - Entrevistas personales con los principales agentes implicados en esta materia. En concreto se realizaron 50 entrevistas a diversos representantes de Instituciones Públicas, empresas, agentes sociales y otros organismos.
  - Encuestas a 450 trabajadores y 175 empresas de la CAPV seleccionados mediante muestreo estratificado.

Durante la tercera fase, y como resultado del trabajo previo realizado, se consideró oportuno realizar siete grupos de trabajo sobre determinadas temáticas de especial relevancia en materia de Seguridad y Salud Laboral para tratar de detectar las principales problemáticas existentes, así como las posibles oportunidades de mejora. Dichas mesas contaron con la participación de diversos representantes de instituciones públicas, empresas, agentes sociales, etc. afectados en cada caso.

Concretamente las mesas de trabajo celebradas fueron las siguientes:

- Inspección
- Sensibilización, Concienciación y Formación
- Problemática en la PYME
- Integración en la Gestión
- Sector de la Construcción
- Enfermedades profesionales y vigilancia de la salud
- Problemática de la Subcontratación

Las conclusiones extraídas durante las fases de análisis de situación actual y mesas de trabajo anteriormente descritas se recogen en el apartado 2.2 *Principales problemáticas detectadas* del presente documento.

## 2 Análisis de Situación Actual

### 2.1 Análisis de la siniestralidad laboral en la CAPV

#### 2.1.1 Introducción

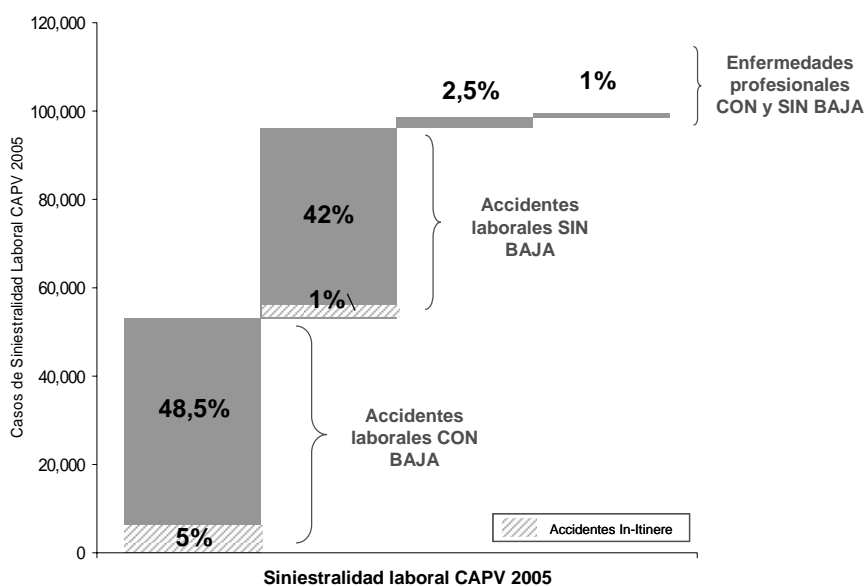
La información utilizada en el presente análisis se basa, en su mayor parte, en datos relativos a la accidentalidad laboral en la CAPV proporcionados por Osalan, y datos relativos a población ocupada por cada segmento objeto de análisis publicados por el Eustat (Encuesta de Población Activa y Directorio de Establecimientos Empresariales principalmente).

De forma previa a su lectura se considera conveniente realizar las siguientes matizaciones en cuanto a la metodología del análisis:

- Se ha utilizado como indicador de la evolución de determinadas variables la *tasa media anual* para el período 1998-2005 (C.A.G.R.: Compound Annual Growth Rate) con el objetivo de conocer la tendencia experimentada en los últimos siete años, e identificar las mayores problemáticas.
- Las principales conclusiones del análisis giran en torno a la evolución interanual del *índice de incidencia* (Accidentes o Enfermedades Profesionales por cada 1.000 empleados) en cada segmento del análisis; para su obtención se han utilizado los datos del Eustat.

Tal y como se puede ver en el gráfico durante el pasado año 2005 tuvieron lugar en Euskadi *cerca de 100.000 casos de siniestralidad laboral*, causando el 56% de los mismos la baja del empleado por accidente laboral o enfermedad profesional; de ellos, 416 casos fueron graves, y 62 fueron víctimas mortales por accidente y una por enfermedad profesional.

Gráfico: Situaciones de riesgo laboral en CAPV 2005





Fuente: Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral (Osalan)

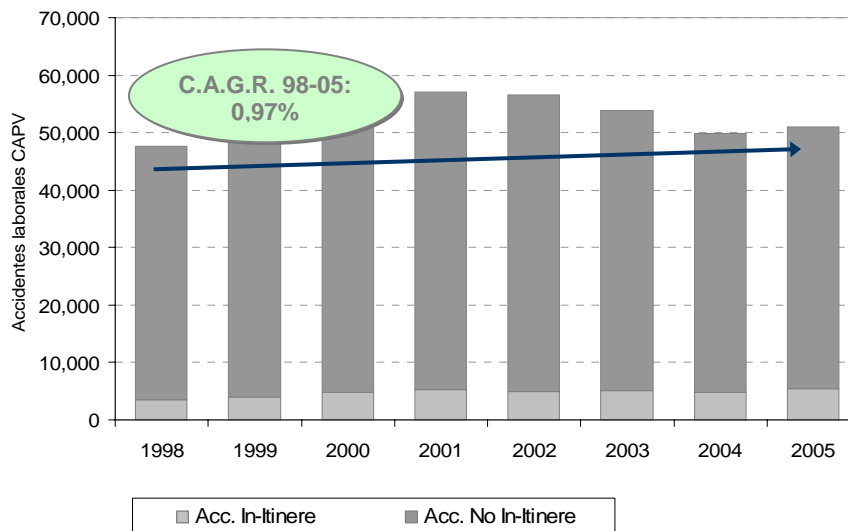
A continuación se presenta un breve análisis de las dos magnitudes fundamentales que se incluyen en el concepto de la siniestralidad laboral: accidentes laborales y enfermedades profesionales.

## 2.1.2 La accidentalidad laboral en Euskadi. Visión general

No es fácil conocer con precisión la realidad de la accidentalidad. Así, existen accidentes que, pese a la realidad de su acontecimiento, no se toman en consideración estadística por razones legales de la misma forma que por las mismas razones se recogen y se computan como accidentes otros como los episodios cardiovasculares de relación a veces discutible con el trabajo. En todo caso, con los datos de los que se dispone durante los últimos años se ha producido *un ligero aumento de los accidentes laborales* en la CAPV, aumentando a una tasa media anual del 0,97% desde 1998. Sin embargo, durante el mismo periodo de tiempo, se ha producido un aumento de 156.600 ocupados en el mercado de trabajo, lo que ha provocado una *disminución en el índice de incidencia* sobre la población, pasando de 75,3 accidentes por 1.000 trabajadores en 1998 a 64,66 en 2005.

El incremento más acusado se ha producido en los accidentes in-itinere, que han aumentado a un ritmo medio anual del 6% desde 1998 y a los que, entre otras razones, no son ajenos ni el fuerte aumento de la población ocupada ni los actuales hábitos de movilidad.

Gráfico: Evolución de la accidentalidad laboral con baja CAPV 1998-2005



Fuente: Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral (Osalan)

Gráfico: Evolución del índice de incidencia CAPV 1998-2005

1998 1999 2000 2001 2002 2003 2004 2005

Aunque un conocimiento sobre el número de días de trabajo perdidos por accidente permitiría evaluar más exactamente su gravedad, con los datos disponibles, se ha producido una disminución

importante de los accidentes laborales de mayor gravedad (graves y mortales) desde 1998. Este tipo de accidentes representan aproximadamente el 0,9% de los accidentes totales (con baja) en jornada de trabajo en 2005.

Gráfico: Evolución de la accidentalidad laboral con baja CAPV 1998-2005

| ACCIDENTALIDAD LABORAL 98-04 | Nº accid. 05 | % Cuota 98 | % Cuota 05 | C.A.G.R. 98-05 |
|------------------------------|--------------|------------|------------|----------------|
| Accid. MORTALES              | 62           | 0,2%       | 0,1%       | - 6,29%        |
| Accid. GRAVES                | 416          | 1,2%       | 0,8%       | -4,11%         |
| Accid. LEVES                 | 47.404       | 98,6%      | 99%        | 0,56%          |

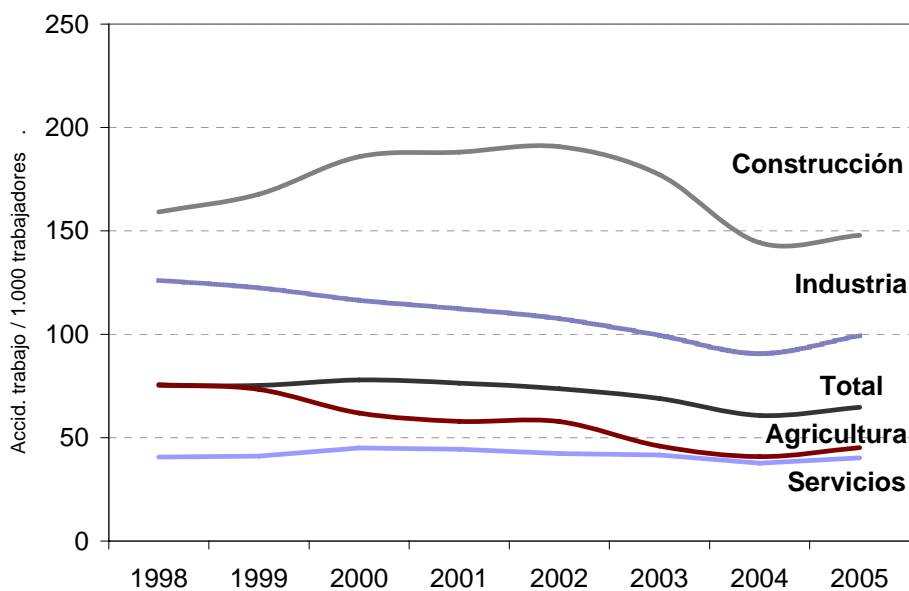
Fuente: Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral (Usalan)

### 2.1.3 La accidentalidad laboral en Euskadi. Patrón de accidentalidad

A continuación se analizan los factores más significativos para la definición del patrón de accidentalidad: sector de actividad, tamaño de empresa y características del empleo (sexo, edad, antigüedad y tipo de contrato).

Atendiendo al **sector de actividad** en el que se producen los accidentes, *Construcción e Industria* concentran cerca del 80% de los accidentes laborales ocurridos en Euskadi en 2005. Por otra parte, son los que registran los mayores índices de incidencia, 148 y 99 respectivamente, muy superiores a la media del conjunto (64,66), y con un peso mayor de los accidentes con peores consecuencias. En todo caso, la evolución económica va diluyendo las tradicionales líneas sectoriales, de modo que actividades y profesiones que se han considerado como típicamente industriales o de la construcción, se engloben ahora dentro del sector terciario porque se configuran como la prestación de un servicio. Una realidad cambiante exige una mejora constante en el conocimiento actualizado del Patrón de accidentalidad,

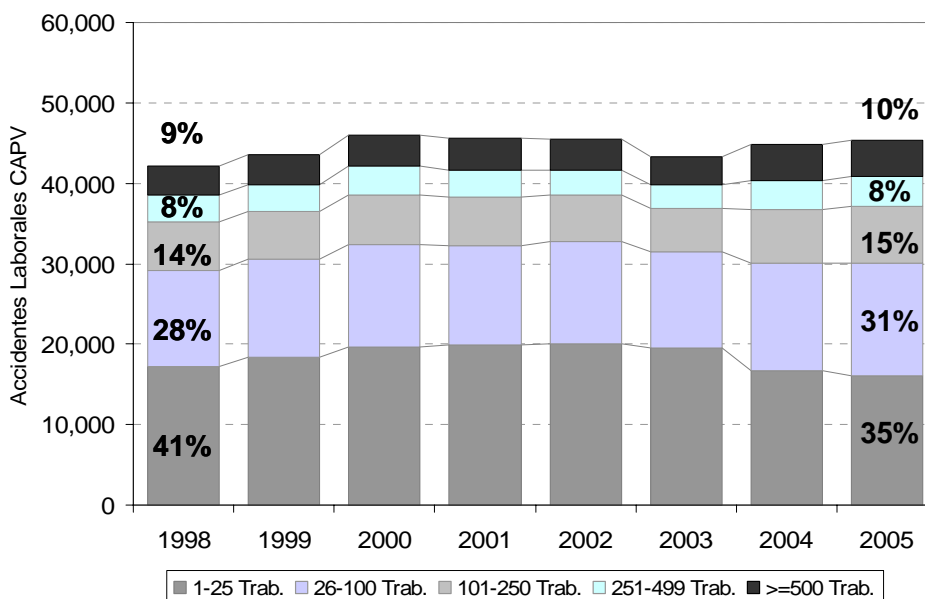
Gráfico: Evolución del índice de incidencia por sectores en la CAPV 98-05



Fuente: Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral (Osalan)

Respecto al **tamaño de empresa**, se ha producido una tendencia ascendente de los accidentes laborales en empresas de mayor tamaño. Aunque la siniestralidad se concentra en las pymes, durante el periodo 1998-2005 se ha producido, no obstante, una tendencia ascendente de los accidentes laborales en las empresas de mayor tamaño, con incrementos entre el 1% y 3,5% para empresas de más de 250 trabajadores. La accidentalidad en microempresas (menos de 25 trabajadores), aunque ha disminuido en los últimos años, concentra sin embargo el 35% de los accidentes en 2005.

Gráfico: Evolución accidentalidad laboral por tamaño empresa CAPV 1998-2005 (sin considerar itinerere)



Fuente: Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral (Osalan)

Finalmente, en cuanto a las **características del trabajador accidentado**, cabe destacar:

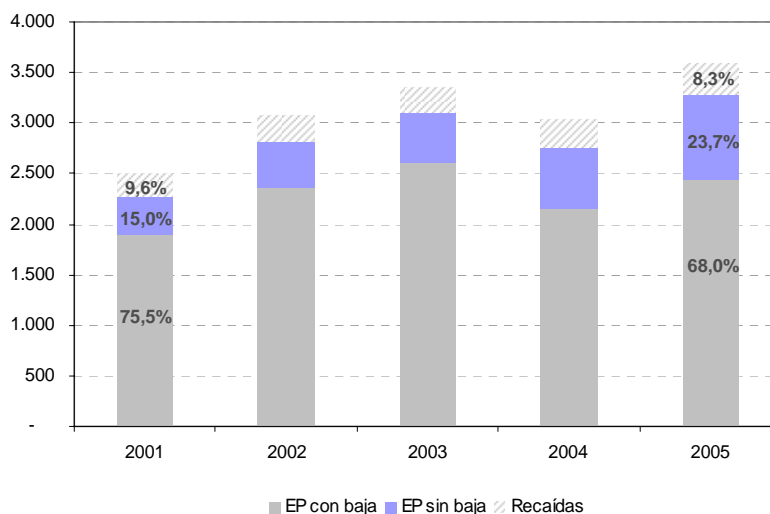
- El 62% de los accidentes se concentran en edades comprendidas entre los 25 y 44 años, y un 29% en edades superiores a los 45 años.
- Incidencia muy elevada (y estabilizada en los últimos años) en el caso de contratos temporales (100 accidentes por 1.000 empleados), frente a los indefinidos, que presentan un índice de incidencia de 47 accidentes por cada 1.000 empleados.
- Atendiendo a la antigüedad laboral, en los últimos años se ha dado una tendencia creciente de los accidentes con personas entre 2 meses y 10 años de antigüedad. Sin embargo, se ha dado una fuerte disminución de los accidentes con menos de dos meses de antigüedad, los cuales representan algo más del 13% de los accidentes, y han descendido a una tasa media anual en torno al 5% desde el año 1998.

## 2.1.4 Las Enfermedades Profesionales en Euskadi

Durante el año 2005 se notificaron 3.280 partes de Enfermedades Profesionales (EE.PP.) más 300 recaídas, lo que supone un aumento a un tasa anual del 9,34% desde el año 2001.

Las EE.PP. sin baja son las que han experimentado un mayor crecimiento, y han pasado de representar un 15% en 2001 a representar un 23,7% en 2005. Sin embargo el mayor volumen respecto del total lo representan las EE.PP. con baja, representando en 2005 el 63% del total.

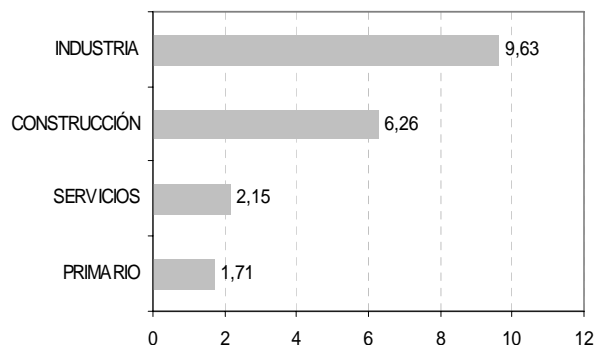
Gráfico: Evolución del número de partes de Enfermedades Profesionales recibidos en la CAPV (2001-2005)



Fuente: Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral (Osalan)

En cuanto al **sector de actividad** en el que se producen las EE.PP., el sector Industria es en el que más enfermedades se producen (56,7% del total), seguido del sector Servicios (30,5%) y Construcción (11,6%). Respecto al índice de incidencia, tal y como puede observarse en el siguiente gráfico, el sector industria es nuevamente el que presenta un mayor índice (9,63 EE.PP. por cada 1.000 trabajadores).

Gráfico: Índice de incidencia de EE.PP: por sector de actividad en el año 2005.



Fuente: Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral (Osalan)

Otras características a destacar en cuanto a las Enfermedades Profesionales son:

- Por **sexo y edad** de los trabajadores, el colectivo de *hombres de entre 25 y 44 años* es el más afectado, acaparando el 36,4% de los casos en 2005.
- Por **tipo de patología**, el mayor porcentaje corresponde a las enfermedades causadas por agentes físicos (92,4% de los casos), concretamente las *enfermedades tendinosas, de inserciones musculares y de tejidos peritendinosos*, seguidas, de lejos, por la hipoacusia.

Por último, cabe destacar una presencia cada vez mayor de los **riesgos psicosociales** que, dada su complejidad, no tienen un reflejo evidente en las estadísticas. No obstante, los estudios o encuestas sobre condiciones de trabajo ponen de manifiesto un aumento en los niveles de estrés y en la percepción de situaciones de violencia, intimidación, acoso o discriminación que requerirían un análisis específico sobre la base de los que se registran como accidente de trabajo.

## 2.2 Mejores prácticas internacionales

Un análisis de los países de nuestro entorno pone de manifiesto la necesidad de definir e implementar políticas que contemplen la Seguridad y Salud Laboral como un elemento clave sobre el que actuar a medio y largo plazo, con el compromiso de los agentes implicados (gobiernos, institutos, agentes sociales, etc.). Parece claro que aquellos países que cuentan con una visión clara de la materia han conseguido reducir significativamente los índices de siniestralidad.

Por este motivo resulta fundamental observar y analizar las políticas y prácticas llevadas a cabo en los países con mejores resultados en Seguridad y Salud Laboral, con el objetivo último de converger en los indicadores clave en esta materia.

En este sentido, cabe destacar las similitudes halladas en cuanto a estructuración de los planes analizados. Con las salvedades propias de la realidad de cada país (población, estructura económica, etc.), las áreas prioritarias de actuación son básicamente las mismas.

En primer lugar, en lo que se refiere a la distribución de la accidentalidad por sectores, Construcción e Industria son los más problemáticos por excelencia. Si bien la manera de buscar soluciones es similar, los países concentran sus esfuerzos en aspectos distintos. En Reino Unido por ejemplo, destaca la iniciativa "*Construction Excellence in the North East*", que incluye un amplio abanico de actuaciones dirigidas a reducir la siniestralidad en este sector, tales como: formación técnica a los trabajadores, concesión de premios a las mejores prácticas, organización de eventos y jornadas de difusión del programa, publicación de artículos y boletines de noticias, etc. Otro caso de interés es el de Francia, país que ha optado entre otras medidas por la creación del club *Arch'Enge*, que promueve el diálogo y debate de propuestas entre arquitectos y proyectistas. Por último, Finlandia ha conseguido fomentar el uso de "índices de seguridad" en empresas del sector a través de la realización de concursos que premian a aquellas empresas con mejores prácticas en gestión de la prevención y mejores índices de siniestralidad.

Si el criterio a estudiar es el tamaño de empresa, se aprecia un claro esfuerzo por disminuir los accidentes en empresas pequeñas y medianas, que dados sus escasos recursos y la dificultad para su control, se convierten en una de las grandes prioridades. La integración de la prevención en la gestión es una necesidad común en todos los países, si bien la manera de promocionarla en la empresa difiere en función del país. En algunos casos se opta por la incentivación para la normalización (en Dinamarca, por ejemplo, el Gobierno recompensa a aquellas empresas que adopten la norma OSHAS 18001 a través de la concesión de subsidios y de la exención de ciertas inspecciones de pago) mientras que en otros predomina la búsqueda de mecanismos de medición y evaluación de las actuaciones de empresas en relación a la Seguridad y Salud Laboral. En el Reino

Unido cabe destacar el éxito obtenido tras la implantación de un *índice de PYME* que refleja el rendimiento en materia de Seguridad y Salud Laboral de pequeñas y medianas empresas.

Otra de las cuestiones clave es la formación, tanto desde el punto de vista del sistema educativo como de la preparación en el puesto de trabajo. Reino Unido destaca por su programa de integración de conceptos de prevención en escuelas e instituciones de educación superior, especialmente en los casos en que constituyen el preámbulo del ejercicio de profesiones con mayor exposición al riesgo. Adicionalmente la estrategia del Reino Unido trata de impulsar la sensibilización en torno a la salud y la seguridad en futuros profesionales, por ejemplo, personal médico u otros empleados sanitarios que, aunque su actividad no implique un riesgo elevado, puedan contribuir a la difusión de conceptos de prevención. Por otra parte, la formación en el puesto de trabajo adquiere especial relevancia en sectores como la Construcción. Irlanda ha optado por establecer un programa de formación obligatorio ("*Safe pass*"), que acredita la formación recibida a través de una tarjeta de obligada obtención para los trabajadores del sector.

Asimismo, la concienciación es un denominador común de la práctica totalidad de planes y/o países analizados, realizándose campañas de sensibilización dirigidas a todos los colectivos implicados: trabajadores, empresarios y ciudadanía. A modo de ejemplo se puede citar la campaña de sensibilización "*Cuidado con mi papá*" llevada a cabo en Dinamarca orientada a reducir los accidentes de los trabajadores en obras de construcción en carreteras.

Si bien la prevención se considera un aspecto crucial, enfocada sobre todo a la formación y concienciación de diversos colectivos sobre la importancia de la Seguridad y Salud Laboral, la realización de actuaciones de inspección y control continúa siendo un instrumento fundamental en las políticas de actuación. De hecho aquellos países que cuentan con niveles de siniestralidad más bajos mantienen un alto índice de inspectores por trabajador. En este sentido, la C.A.P.V. cuenta con uno de los índices más bajos en Europa, con un inspector por cada 15.000 trabajadores aproximadamente, muy alejado de los países más avanzados en esta materia (Reino Unido, Italia, Finlandia o Dinamarca) que cuentan con ratios de 1/5.000 y 1/7.000 inspectores por trabajador (ver gráfico "Número de inspectores en países de la UE" de la página 20).

La salud laboral es una de las cuestiones que ha ido adquiriendo un protagonismo creciente en el mundo de la prevención. El fuerte desconocimiento de la materia y el mayor peso específico de enfermedades profesionales y riesgos psicosociales ha conducido a que en determinados países existan organismos que se dedican casi de forma exclusiva a investigar sobre esta problemática. Como ejemplos cabe mencionar a Estados Unidos, que cuenta con un Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH), Canadá (Institute for Work & Health, que cuenta con la participación de empresarios, científicos y autoridades locales) o Alemania (HVBG).

Por último, cabe destacar la necesidad manifiesta de que los planes sean liderados por el Gobierno como organismo tractor (en la mayoría de los casos, a través de Departamentos de Empleo/Seguridad Social). Sin embargo, una política adecuada de Seguridad y Salud Laboral debe garantizar el compromiso y la coordinación del resto de agentes implicados (otros organismos públicos a nivel estatal, regional y local, agentes sociales, ciudadanía, etc.). Así por ejemplo, en países como Suecia, el liderazgo del Plan Estratégico es asumido por el Ministerio de Salud y Asuntos Sociales, con el apoyo del Ministerio de Trabajo, el Consejo Sueco para la vida laboral y la investigación social (FAS) y la Agencia Sueca para los Sistemas de Innovación (VINNOVA).

### **2.3 Principales problemáticas detectadas**

El presente apartado recoge el compendio de problemáticas u oportunidades de mejora resultantes de la agregación de información cuantitativa y cualitativa recogida durante las fases de análisis y diseño del Plan estratégico:

- Análisis estadístico de la siniestralidad laboral en la CAPV, cuyas conclusiones principales se exponen en el apartado anterior.
- Análisis y comparación de las mejores prácticas internacionales en políticas, estrategias y acciones concretas en materia de Seguridad y Salud Laboral.
- Entrevistas personales con los principales agentes implicados en esta materia. En concreto se realizaron 50 entrevistas a diversos representantes de Instituciones Públicas, empresas, agentes sociales y otros organismos.
- Encuestas a 450 trabajadores y 175 empresas de la CAPV seleccionados mediante muestreo estratificado.
- Grupos de trabajo sobre las temáticas de mayor interés en la CAPV en relación con la Seguridad y Salud Laboral para tratar de detectar las principales problemáticas de cada área, las cuales se exponen en los siguientes apartados.

Las problemáticas y oportunidades de mejora se han estructurado según once áreas de interés identificadas a partir de la elaboración exhaustiva de toda la información indicada en los puntos anteriores y de las reflexiones, experiencia y conocimiento propios de los responsables del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco y Osalan.

Las áreas de interés son las indicadas a continuación y sus contenidos se desarrollarán en los siguientes subapartados:

- Inspección y control
- Formación
- Concienciación y sensibilización
- Integración en la gestión
- Problemática de la subcontratación
- Problemática del sector de la construcción
- Problemática en la PYME
- Enfermedades profesionales y vigilancia de la salud
- Coordinación institucional
- Problemática de los trabajadores autónomos
- Problemática de la prevención en las Administraciones Públicas.

### 2.3.1 Inspección y control

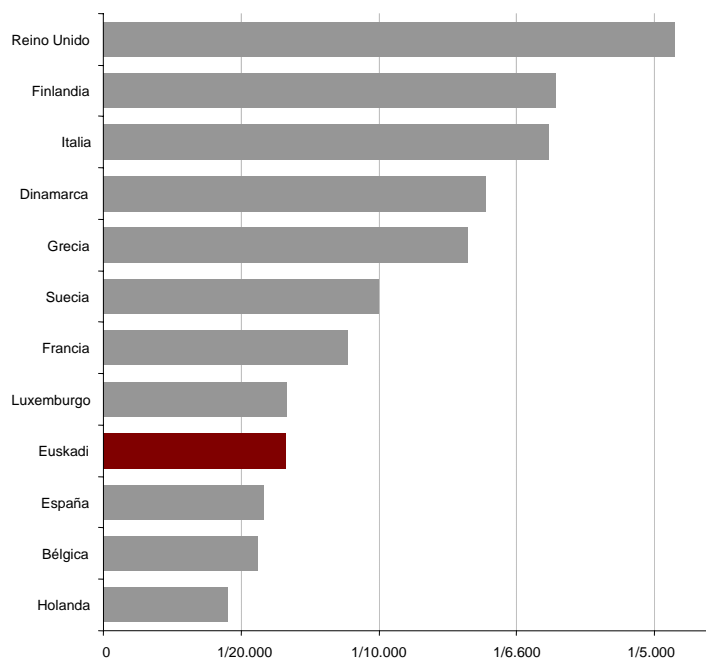
Las labores de inspección y exigencia del cumplimiento de la normativa por parte de las empresas se consideran un factor clave dentro del espectro de actividades que se pueden llevar a cabo para promocionar y mejorar la Seguridad y Salud Laboral en las empresas. Las principales razones que sustentan ese argumento son las siguientes:

- La inspección y control de empresas, centros de formación, servicios de prevención, etc. impulsan la conciencia general sobre la problemática de S.S.L. La realización de inspecciones es, por tanto, un elemento sensibilizador fundamental.

- Se trata de un instrumento que permite segmentar y orientar actuaciones hacia sectores o tipologías de empresa concretas (construcción, PYME) y principales problemáticas (subcontratación).
- Los cambios normativos (habilitación de técnicos de Osalan) que se están produciendo exigen el análisis de los roles de los diferentes organismos, así como la coordinación de los mismos.
- La distancia relativa entre la CAPV y otros países más avanzados en S.S.L. en cuanto al número de inspectores pone de manifiesto la necesidad e importancia de incrementar los recursos de inspección.

En el gráfico adjunto en el que se muestra el ratio de número de inspectores por cada mil trabajadores se aprecia que la CAPV se sitúa únicamente por encima de España, Bélgica y Holanda, con datos sensiblemente inferiores a Reino Unido, Dinamarca o Suecia.

**Gráfico: Número de inspectores de trabajo por cada trabajador en países de la Unión Europea**



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Comisión Europea

Los principales temas de interés identificados sobre este tema a partir de la elaboración exhaustiva de toda la información indicada previamente y de las reflexiones, experiencia y conocimiento propios de los responsables del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco y Osalan se exponen a continuación:

- *Falta de recursos destinados a inspección en la actualidad.* Se ha identificado una opinión generalizada sobre la necesidad de incrementar los recursos existentes, considerando la





- estructura empresarial de la CAPV con predominio de PYMEs, o -al menos- intentar optimizar en la medida de lo posible la eficiencia de los mismos a través de las acciones que sea necesario desarrollar.
- Un problema o consecuencia, derivado fundamentalmente de la escasez de recursos, es *la percepción de falta de seguimiento de la resolución de los problemas* una vez que estos han sido detectados. El papel de inspector no debería limitarse exclusivamente a la detección de infracciones y sanción, sino también al seguimiento continuo de las mismas para garantizar su resolución y cumplimiento.
  - *Escasa especialización en los recursos de inspección.* En general, tanto los agentes participantes en el desarrollo del Plan, como las experiencias comparadas, ponen de manifiesto que la segmentación de las actuaciones por áreas y sectores incrementaría la eficacia y eficiencia de las inspecciones realizadas.
  - La doble dependencia funcional y orgánica de la Inspección de Trabajo, fruto de la falta de transferencia, no facilita una gestión integrada de la labor inspectora en la CAPV.
  - Una parte de los agentes implicados consideran que es necesario una *mayor contundencia en el cumplimiento de la ley*. Se considera que las sanciones actuales no son suficientes y se reconoce la labor ejemplarizante de las mismas como un gran instrumento de concienciación y sensibilización.
  - En este sentido, se produce una sensación general de que existe *escasa información sobre el grado de cumplimiento* de las empresas en materia de Seguridad y Salud Laboral, tanto de las que destacan por su buen hacer como de las que incumplen la normativa vigente.
  - Asimismo, se considera de elevado interés el establecimiento de un *control más riguroso de los Servicios de Prevención Ajenos*, con el fin de crear un efecto multiplicador y tractor sobre las empresas a las que dan servicio.
  - En general, se percibe un escaso conocimiento sobre cómo funcionan los Servicios de Prevención en las empresas y la calidad de los servicios prestados. En gran parte de las empresas para existir un cierto grado de *confusión sobre cuál es el papel que debe asumir el servicio de prevención* y cuál debe asumir la propia empresa. También se percibe como escasa la información que llega a las empresas sobre los diferentes modelos posibles y existentes para llevar a cabo la actividad preventiva.
  - El nuevo papel que se le concede a Osalan a través de la *habilitación de técnicos para labores de inspección* plantea dudas y dificultades prácticas por la complejidad de que un mismo organismo realiza la doble labor de asesoramiento y control. La percepción de Osalan desde el mundo empresarial puede verse desvirtuada por este problema. Todos los agentes consideran que las labores de concienciación, formación y asesoramiento de Osalan son y deben ser fundamentales.
  - En general, se considera que los delegados de prevención han venido desarrollando un papel limitado y que debe ser potenciado si la prevención se concibe como un campo de trabajo y esfuerzo conjunto entre todos los agentes implicados
  - Finalmente, se han identificado áreas de actuación concretas que se ven afectadas por esta temática: inspección de obras de construcción, inspección del grado de implantación de los planes de P.R.L., inspección y control de la cadena de subcontratación, inspección orientada a la PYME e inspección y control de las enfermedades profesionales.

## 2.3.2 Formación

La fase de análisis de situación actual ha puesto de manifiesto las posibles oportunidades de mejoras en la formación recibida por diversos colectivos. La formación y la difusión de conocimientos sobre Seguridad y Salud Laboral es un pilar básico sobre el que se debe continuar trabajando.

Para ello es necesario orientar los esfuerzos y actuaciones en función de los diferentes colectivos identificados como clave:

- Los *escolares* vascos; se debe trabajar con un horizonte de medio-largo plazo, reforzando los valores relacionados con la S.S.L. y, en general, la percepción de riesgos desde la base educativa. Esto contribuirá al desarrollo de una sociedad futura más concienciada y, en definitiva, más segura.
- Futuros profesionales (*universitarios y estudiantes de Formación Profesional*): su inminente llegada al mercado laboral es una magnífica oportunidad para transmitir los conceptos básicos de la P.R.L.
- Los *trabajadores y trabajadoras*: el conocimiento de los riesgos existentes en el puesto de trabajo y la formación para la realización de sus tareas de manera segura se percibe como clave para la reducción de los índices de siniestralidad.
- Los *empresarios y directivos*: asumir y asimilar la Seguridad y Salud Laboral como un valor y no como un coste, por parte de las empresas vascas, es un factor crítico y esencial, y para ello la formación en conceptos de prevención resulta clave.

Los principales temas de interés identificados sobre este tema a partir de la elaboración exhaustiva de toda la información indicada previamente y de las reflexiones, experiencia y conocimiento propios de los responsables del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco y Osalan se exponen a continuación:

- *La importancia de inculcar valores relacionados con prevención en escolares* con el objeto de reforzar la cultura de percepción del riesgo desde la infancia es uno de los aspectos clave relacionados con la formación. Se considera que esta temática no se encuentra representada de manera suficiente en la línea curricular de los escolares vascos.
- En cuanto a la formación que reciben los trabajadores, es necesario *focalizar la formación* hacia los colectivos y sectores de mayor siniestralidad.
- Se considera de carácter fundamental que la formación dirigida a los delegados de prevención se realice de forma continua para que puedan desarrollar sus funciones de información y sensibilización hacia el resto de los trabajadores de manera más eficiente.
- A este respecto, se ha identificado una oportunidad de mejora relacionada con la formación recibida por los Delegados de Prevención, buscando la especialización de los mismos según sectores de actividad.
- Se considera que la formación recibida por los Técnicos de Prevención, en general, está muy *poco orientada a la práctica*. Una visión cercana al mundo empresarial y a las patologías laborales de la formación recibida por los Técnicos permitiría un mayor conocimiento de los problemas reales existentes a día de hoy.
- Posibilidad de analizar y conocer la *calidad ofrecida por centros educativos*. Un mayor control de los centros permitiría incrementar la calidad y eficacia de la formación impartida.
- *Posibilidad de incrementar la oferta de asignaturas* relacionadas con prevención en carreras universitarias y módulos de F.P. Actualmente se ofrece como asignatura optativa en algunas

carreras. Un elevado porcentaje de recién titulados acceden al mercado sin conocer los conceptos básicos de prevención.

### 2.3.3 Concienciación y sensibilización

El objetivo de este área concreta es informar y transmitir el problema de la accidentalidad laboral y sus consecuencias, situándola como un problema y una preocupación social de primer orden. En la actualidad se realizan un gran número de actuaciones dirigidas a aumentar los niveles de concienciación, si bien podría aumentarse su eficiencia definiendo y estableciendo mensajes concretos a transmitir a los diferentes colectivos identificados, según su papel en la empresa (trabajadores, empresarios, profesionales de prevención, sociedad, etc.) o bien según otros factores del perfil de riesgo (sector de actividad, edad, tipo de contrato, etc.).

Los principales temas de interés identificados sobre este tema a partir de la elaboración exhaustiva de toda la información indicada previamente y de las reflexiones, experiencia y conocimiento propios de los responsables del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco y Osalan se exponen a continuación:

- *Reducido nivel de concienciación* a todos los niveles: empresarios, trabajadores y sociedad en general. No se aprecia la extensión de la cultura de percepción del riesgo a ninguno de los niveles citados.
- El análisis de la información disponible y las opiniones de los expertos revelan que hay que centrar esfuerzos en el *colectivo infantil*, tal y como ocurre con el caso de la formación..
- Percepción general de que *el empresario sobre todo de pequeña dimensión recibe una información o insuficiente o inadecuada para la correcta integración de la prevención en la gestión*.
- Todavía no está suficientemente asumido en parte del empresariado la percepción de la prevención de riesgos laborales como un elemento determinante de la competitividad actual y la sostenibilidad futura de la empresa
- La *concienciación de los trabajadores* también es percibida como escasa. Es necesario que, además de alinear la organización, los procesos y los medios existentes para que los trabajadores puedan realizar su trabajo con seguridad, estos sean conocedores y conscientes de su importancia y necesidad.
- Los expertos ponen de manifiesto que se deben concentrar parte de los esfuerzos *en concienciar a la sociedad en general*, de forma que la seguridad y la prevención se conviertan en una demanda y una exigencia hacia las empresas, provocando así una reacción en cadena.
- En relación con el punto anterior, se demanda una mayor *presencia de la problemática de la S.S.L. en los medios de comunicación*, así como la realización de *campañas de sensibilización* de carácter "impactante", con el fin de aumentar la conciencia social sobre este asunto.

### 2.3.4 Integración en la gestión

Durante los últimos años uno de los grandes objetivos en materia de Seguridad y Salud Laboral ha sido impulsar la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión de la empresa, trabajando en diversas líneas:



- Se han establecido cambios normativos (Ley 54/2003, Real Decreto 171/2004) con diversas consecuencias en este ámbito: obligatoriedad del diseño de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, puesta a disposición de las empresas de una sistemática de actuación para llevar a cabo la gestión de la prevención de una forma eficaz, etc.
- Se realizan acciones de promoción orientadas a la integración: subvenciones, incentivos y premios a buenas prácticas.
- Han sido redactados modelos/manuales de ayuda a la implantación.
- La concienciación en ámbitos de Dirección ha sido un pilar fundamental: información a empresarios, campañas de sensibilización, estudio de costes de la accidentalidad, etc.

Sin embargo, los avances logrados en este campo tienen que tener un mayor desarrollo hasta alcanzar de lleno a las pymes haciendo evidente la contribución de una adecuada gestión de riesgos laborales a la mejora tanto de la calidad como de la gestión general de las empresas.

Los principales temas de interés identificados sobre este tema a partir de la elaboración exhaustiva de toda la información indicada previamente y de las reflexiones, experiencia y conocimiento propios de los responsables del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco y Osalan se exponen a continuación:

- La facilidad con la que la actual normativa orienta el cumplimiento de sus disposiciones a través de los Servicios Ajenos de Prevención, ha dificultado la gestión integrada de la materia preventiva dentro de la empresa.
- La *implantación del Plan de Prevención de Riesgo Laborales* se convierte en muchos casos en un mero formalismo para dar respuesta a la Ley. Una parte importante de empresas se limita a utilizar modelos estandarizados, lo que provoca que el Plan no se ajuste ni a los riesgos existentes, ni a los procesos, ni a la estructura.
- Se ha identificado que, en muchos casos, los *responsables del Plan de Prevención de Riesgos Laborales*, además de no disponer de la cualificación adecuada, no ocupan un puesto de Dirección en la empresa.
- La *excesiva documentación* que se ha de generar para la elaboración de un Plan es una gran barrera a la implantación del mismo, sobre todo en las empresas de menor tamaño.
- La *generalización de la especificación técnica OHSAS 18001* y el encargo a entidades externas (diferentes a los Servicios de Prevención Ajenos) del diseño del Plan de acuerdo a dicha norma está provocando una disociación entre la ejecución de la actividad preventiva y la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.
- El *apoyo de la Dirección es fundamental* para la implantación de los programas de PRL en la empresa. Los directivos/empresarios reciben escasa información y no existe una conciencia generalizada sobre este problema (desconocimiento de responsabilidades, consideración de la actividad preventiva como un coste, percepción de que la gestión de la PRL entorpece la actividad de la empresa, etc.).
- Los directivos y mandos intermedios deben conocer y asumir al menos los conceptos básicos de Prevención de Riesgos Laborales.
- Gran parte de los agentes entrevistados y encuestados consideran que sería interesante fomentar un papel más activo de los delegados y Comités de Seguridad que hiciera posible un trabajo conjunto en materia preventiva
- Asimismo, las encuestas de opinión revelan una oportunidad de mejora en lo que a *consideración de la opinión de los trabajadores* en la gestión y planificación de la Prevención

de Riesgos Laborales se refiere. Sus aportaciones podrían contribuir en gran medida a la mejora de la situación actual.

### 2.3.5 Problemática de la subcontratación en cadena

El concepto que se trata en este apartado es relativo a lo denominado en ocasiones como la “perversión de la subcontratación”, es decir, no se discute la subcontratación como concepto económico de especialización, sino el tipo de subcontratación cuyo único objetivo es abaratar costes, sin que ello aporte por lo general ningún tipo de valor añadido. Es lo que se conoce por subcontratación en cadena.

Este fenómeno reúne en múltiples ocasiones una o varias de las siguientes características:

- Interculturalidad. Elevado porcentaje de trabajadores de otras nacionalidades en las empresas subcontratadas.
- Incide en mayor medida la falta de formación.
- Premura en la toma de decisiones. En muchas ocasiones las decisiones sobre cómo y a quién subcontratar se toman con excesiva rapidez.
- Elevado número de eslabones, lo que dificulta su seguimiento y control.

Los principales temas de interés identificados sobre este tema a partir de la elaboración exhaustiva de toda la información indicada previamente y de las reflexiones, experiencia y conocimiento propios de los responsables del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco y Osalan se exponen a continuación::

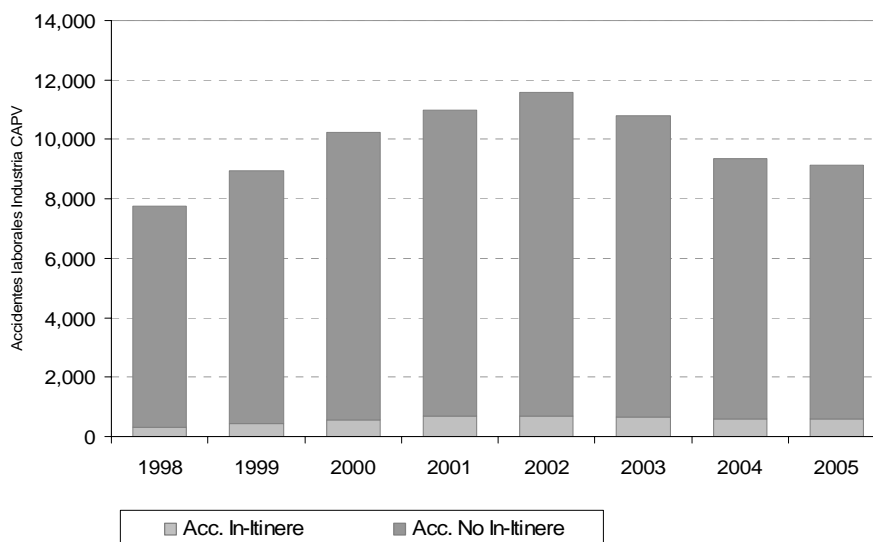
- El importante papel que puede asumir la *Administración Pública* como contratador, estableciendo mayores restricciones a la subcontratación en cadena en los pliegos de condiciones (licitación pública) y aplicando criterios de discriminación positiva.
- Existe una elevada dificultad de *seguimiento continuado sobre empresas subcontratistas*, debido en gran parte a la dinámica de ese tipo de actividad.
- *Las carencias en formación y asesoramiento* sobre esta problemática son especialmente acusadas, debido en parte, a las dificultades existentes para identificar las causas y atajar cualquier problema generado dentro de una cadena de subcontratación
- La *barrera idiomática* derivada de la pluralidad de nacionalidades que confluyen a menudo en empresas de esta naturaleza (o en centros de trabajo u obras donde desarrollan su labor varias empresas) dificulta la comunicación y, por tanto, las tareas formativas y de concienciación.
- El intercambio de experiencias exitosas entre las empresas puede contribuir en gran medida a la búsqueda de soluciones y alternativas de mejora en esta problemática concreta.
- En general, existe un cierto nivel de confusión sobre las responsabilidades en las que se incurre cada una de las partes integrantes de la cadena de subcontratación en caso de producirse un accidente.
- Importancia relevante de esta problemática en el sector de la Construcción.

### 2.3.6 Problemática del sector de la construcción

La peligrosidad intrínseca derivada de la actividad y del cambio constante e las condiciones de trabajo junto a los datos sobre la evolución de la accidentalidad laboral en la Construcción ponen de relieve la necesidad de otorgarle cierto protagonismo a este sector. Así, según fuentes de Osalan, en 2005 se registraron un total de 9.146 accidentes en la Construcción, lo que supone un 18% del total de accidentes registrados en la CAPV en dicho año. Tomando como año base 1998, se aprecia un incremento medio anual del 2,39% hasta 2005.

El índice de incidencia es especialmente preocupante, siendo el mayor de entre todos los sectores (111 accidentes por cada 1.000 trabajadores en 2005), si bien ha disminuido ligeramente durante los últimos años dada la evolución creciente de la población ocupada del sector; además, el peso de los accidentes con peores consecuencias (graves y mortales) es considerablemente superior que la media del resto de sectores.

Gráfico: Evolución de la accidentalidad laboral en la Construcción en la CAPV 1998-2005



Fuente: Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral (Osalan)

El perfil de las empresas accidentadas es el que se define a continuación:

- Por *tamaño* de empresa, las más afectadas son las microempresas; en 2005, el 50% de los accidentes tuvieron lugar en empresas con menos de 25 trabajadores, y si se amplía el rango hasta las empresas con menos de 100 empleados, el porcentaje alcanza el 86%.
- Considerando el *momento* en que ocurren los accidentes, es importante recalcar que el 75% de la accidentalidad tiene lugar durante el primer año de trabajo.

- El *tipo de contrato* también aparece como un factor clave de análisis; los contratos temporales (a los que se acoge el 59% de la población ocupada en el sector) concentran el 72% de los accidentes del sector (sin considerar los itinerarios).

Los principales temas de interés identificados sobre este tema a partir de la elaboración exhaustiva de toda la información indicada previamente y de las reflexiones, experiencia y conocimiento propios de los responsables del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco y Osalan se exponen a continuación:

- Problemática de la *Subcontratación en cadena*, que afecta especialmente a este sector. Los agentes coinciden en que existen dificultades de control sobre la cadena de subcontratación, además de dificultades para aplicar la legislación vigente.
- *Precariedad laboral*: a las contrataciones temporales se añaden plazos de ejecución muy ajustados, así como inestabilidad de la mano de obra existente, que además resulta escasa, y un aumento progresivo de trabajadores inmigrantes en el sector (dificultades lingüísticas, etc.)
- Falta de claridad o conocimiento entre los agentes implicados sobre el *papel de Coordinador de SSL* -rol, responsabilidades, implicaciones-; tampoco queda clara la figura de los *Comités de Seguridad y Salud*, principalmente en lo referente a su eficacia y eficiencia.
- Insuficiente implicación de arquitectos y aparejadores en la plasmación de los aspectos preventivos en la planificación de las obras así como una insuficiente dotación económica de estos aspectos en los proyectos de obra
- En ocasiones, algunos planes de seguridad son meras reproducciones de otros más orientados a cumplimentar un requerimiento legal que a establecer un sistema preventivo eficaz.
- Se demanda también el reconocimiento de una *"responsabilidad compartida"* por parte de los diversos agentes implicados, y la necesidad de que cada uno de ellos asuma su parte: Administraciones Públicas, promotores, constructoras, etc.
- Se echan en falta *instrumentos* que permitan a los propios coordinadores de Seguridad y Salud actuar sobre las empresas que cometen infracciones en materia de SSL.
- En cuanto a la *formación*, son varios los aspectos destacados:
  - Carácter excesivamente "teórico" y "pasivo" de la formación actual sobre la que, además, no se realiza ningún tipo de control. Se demanda formación a pie de obra y más participativa.
  - Necesidad de formar a los mandos intermedios, que son quienes asumen las labores de supervisión del día a día de las obras.
  - Necesidad de regular la formación de los Coordinadores de Prevención.
  - Necesidad de homologar la formación requerida en la actualidad para acceder a puestos de trabajo del sector.
- Problemática de la *pequeña obra*, sobre la que actualmente existe muy poco control.
- Aparición de grupos trabajadores transfronterizos cuya extrema movilidad dificulta la aplicación y control de la normativa preventiva.
- *Falta de información*, por parte de los Ayuntamientos de la CAPV, sobre la accidentalidad, EE.PP., etc. en los municipios.

- Escasos *mecanismos para reconocer el buen hacer* de los empresarios. Con la aplicación en la CAPV de la ley por la que la contratación pública penaliza a las empresas que han sido sancionadas por incumplimiento de la normativa en S.S.L., las empresas locales se encuentran en cierto modo en condiciones de desventaja. A ello se une la facilidad con la que las empresas pueden cambiar su razón social de manera constante, sin que exista ningún tipo de control sobre ello, lo que dificulta su reconocimiento y, además, les permite “empezar de cero”. En definitiva, en la actualidad se opta más por la penalización que por el reconocimiento o la incentivación.

### 2.3.7 Problemática de la PYME

El tejido empresarial de la CAPV se caracteriza por una *fuerte concentración* en la pequeña y mediana empresa. En 2004, el 98,84% de las empresas y el 58,89% de los empleos de la CAPV se correspondían a organizaciones con menos de 50 trabajadores, según datos oficiales de Eustat. El sector Industria es donde las empresas de más de 50 empleados tienen mayor peso, aunque sigue siendo mínimo (5,1% sobre el total en 2004). Asimismo destaca el peso de las empresas hasta dos trabajadores en los sectores de Construcción y Servicios (79,5% y 80,6%, respectivamente).

En cuanto a la *accidentalidad laboral*, en el año 2005 las empresas con menos de 25 trabajadores concentran el 35% de los accidentes laborales en jornada de trabajo, porcentaje que asciende hasta el 66% si se consideran las empresas de menos de 100 trabajadores. Por otra parte, son las empresas más pequeñas (menos de 25 trabajadores) las que han experimentado la evolución más favorable durante los últimos siete años (reducción media anual del 1%), mientras que las empresas de mayor tamaño, aquellas de más de 500 trabajadores, son las que presentan un mayor crecimiento en el número de accidentes durante la jornada laboral.

Por *sectores*, destaca la concentración de la accidentalidad laboral en Construcción en empresas de menos de 25 trabajadores (un 49% sobre el total de empresas de dicho sector).

Los principales temas de interés identificados sobre este tema a partir de la elaboración exhaustiva de toda la información indicada previamente y de las reflexiones, experiencia y conocimiento propios de los responsables del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco y Osalan se exponen a continuación:

- *Escasez de medios (recursos)* por parte de las PYMEs para afrontar los costes derivados de la S.S.L.
- Escasez de medios para la *inspección / control* de estas empresas, teniendo en cuenta la realidad de micropymes en Euskadi.
- Existencia de *reticencias* por parte de los trabajadores a asumir la responsabilidad de Delegado de Prevención, principalmente debido a la *falta de información* de que disponen acerca de las responsabilidades e implicaciones de esta figura.
- Al punto anterior se suma la dificultad de *coordinación* entre todos los agentes y el *fallo de los flujos de información* entre los mismos.
- Insuficiente integración de prevención en la gestión de la empresa en buena parte derivada de la generalización en la utilización de Servicios de Prevención Ajenos.
- Excesiva exigencia de requisitos documentales que orienta a los obligados aun cumplimiento e la normativa preventiva más formal que real.
- Insuficiente integración de la vigilancia de la salud en los planes de prevención.



### 2.3.8 Vigilancia de la salud y enfermedades profesionales

Si bien el número de casos de enfermedades profesionales registrados en la CAPV podría parecer poco relevante (en 2005 suponían apenas el 1% del total de casos de siniestralidad laboral), todos los agentes y expertos en la materia recalcan su importancia y la necesidad de darle un mayor protagonismo en el tratamiento de la Seguridad y Salud Laboral.

En 2005 se registraron un total de 3.284 enfermedades profesionales en la CAPV. Durante los últimos cuatro años, el número de casos totales de enfermedad profesional (incluyendo recaídas) ha incrementado a una tasa media anual del 9,34%. Las EE.PP. sin baja son las que más han crecido, suponiendo en 2005 el 23,7% de los casos totales registrados, mientras que las EE.PP. con baja suponen el 68% de los casos. El resto se debe a recaídas (un total de 300 durante el año 2005).

Los principales temas de interés identificados sobre este tema a partir de la elaboración exhaustiva de toda la información indicada previamente y de las reflexiones, experiencia y conocimiento propios de los responsables del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco y Osalan se exponen a continuación:

- Se ha identificado una *falta de información* importante en lo que se refiere a enfermedades profesionales. La problemática de la tendencia a los “subregistros” hace difícil conocer cuál es la realidad. Esta problemática puede estar en vías de superación por el reciente Decreto de Enfermedades profesionales y las modificaciones que se ha introducido en el parte de las mismas.
- Asimismo, se ha identificado una *falta de coordinación* en el intercambio de información entre los diversos agentes que manejan información relacionada con la enfermedad profesional y vigilancia de la salud que también se aprecia en otros ámbitos (intervención, promoción, etc.).
- No existe *concienciación o cultura* sobre la importancia de la enfermedad profesional y de la vigilancia de la salud por parte de las empresas; en las propias inspecciones, las EE.PP. quedan relegadas a un segundo plano. Asimismo, existen colectivos que también requieren de un esfuerzo de concienciación, como es el caso de los Servicios de Prevención, los médicos de atención primaria y los delegados de prevención.
- Es necesario *clarificar o replantear los roles* de cada uno de los agentes implicados en esta materia: Dpto. de Sanidad, Osalan, Dpto. de Justicia, Empleo y Seguridad Social, Dpto. de Educación, Universidades e Investigación, etc. con el objeto de integrar la vigilancia de la salud en los planes de prevención.
- En cuanto a la vigilancia de la salud desde la empresa, actualmente las empresas se limitan a realizar chequeos médicos rutinarios a la plantilla. Se demanda la extensión de este término a la “promoción de la salud”, campo en el que existe un amplio margen de mejora.
- La *formación* también es un aspecto clave, contemplada desde varias perspectivas:
  - Existe una falta generalizada de conocimiento sobre cómo tramitar las EE.PP. por parte de los empresarios, microempresas (gestorías...), etc.
  - Se demanda la extensión de la formación a los Servicios de Prevención, a los médicos de atención primaria y a los delegados de prevención.
  - La PRL en general y la Salud Laboral en particular deberían tener mayor protagonismo en la Formación Profesional, así como en titulaciones como Ingeniería, Dirección de Empresas, etc.
- La *investigación* en esta materia se considera un aspecto clave para poder progresar.

### **2.3.9 Coordinación institucional**

La puesta en marcha de un plan de estas características precisa de un compromiso por parte de todas las administraciones públicas vascas y, en concreto, de todos los departamentos del Gobierno Vasco. La coordinación entre las diferentes instituciones facilitará la consecución de los objetivos establecidos, así como el desarrollo de las acciones marcadas, de una forma más eficaz y efectiva.

### **2.3.10 Problemática de los trabajadores autónomos**

Los trabajadores autónomos representan un colectivo con especiales dificultades para acometer las medidas destinadas a preservar la seguridad y salud laboral. Su doble rol de empresario y trabajador les impele, en ocasiones, a descuidar la prevención en este ámbito, dado que su capacidad adquisitiva está condicionada por el trabajo realizado. En estas condiciones, los tiempos de dedicación o el esfuerzo empleado pasan a un segundo plano, lo que ocasiona situaciones reales de riesgo.

El plan estratégico debe, en este sentido, intentar revocar esta situación a través de actuaciones concretas, como la formación e información a los autónomos, la indicación de los deberes que deben cumplir y cómo deben aplicar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para su propio provecho y seguridad.

### **2.3.11 Problemática de la prevención en las administraciones públicas**

Las administraciones públicas tampoco deben olvidar que sus trabajadores también se hallan sometidos a riesgos específicos en función de las características de sus puestos. Por esta razón, el plan estratégico no puede obviar conductas que inciden en el bienestar del empleado y que pueden convertirse en verdaderos riesgos psicosociales. Es el caso de actitudes como el acoso laboral, el estrés o la violencia en el trabajo, entre otros.

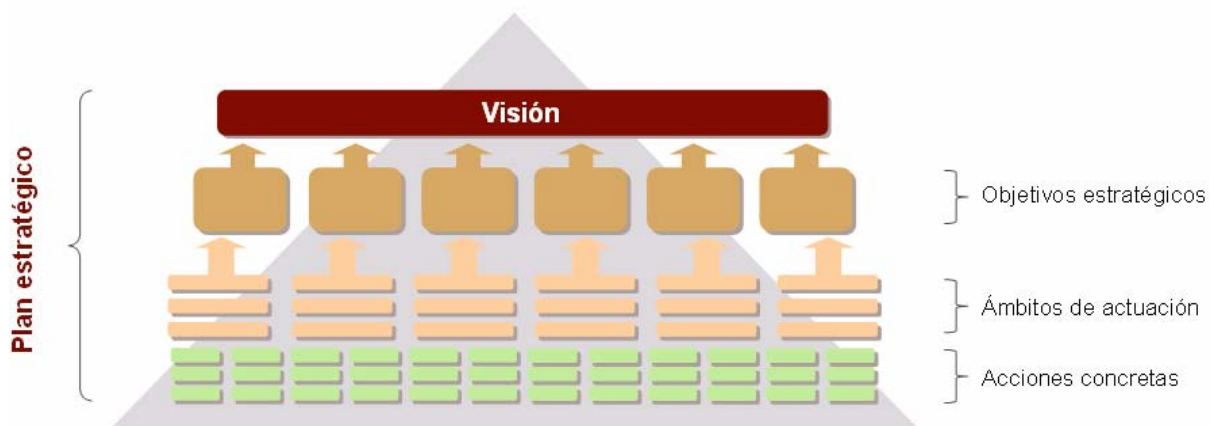
La denuncia de esta serie de problemas, desconocidos o ignorados no hace mucho tiempo, debe impulsar a las administraciones públicas a fomentar el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a través de la puesta en marcha de una cultura preventiva. Las instituciones deben, por tanto, fomentar valores como el respeto, la tolerancia, la igualdad de oportunidades o la dignidad en el trabajo para erradicar este tipo de comportamientos.

Por lo tanto, se hace necesario el abordar por parte del Gobierno la creación de un cuerpo de inspección en aquellas materias con competencia exclusiva, administración pública, cooperativas y minas, así como proceder al desarrollo normativo que regule el procedimiento sancionador.

### 3 Bases estratégicas del Plan

Las bases estratégicas constituyen el conjunto de ideas que soportan una estrategia. En las mismas se definen los principios para la orientación y/o transformación estratégica de una organización y deben ser aplicadas como guías en la gestión y la toma de decisión a lo largo del horizonte temporal de un Plan Estratégico:

- **Visión:** La visión, como meta a alcanzar a largo plazo, debe ser el eje de impulso de la estrategia. Es el punto de vista compartido sobre el futuro deseado para Euskadi en materia de seguridad y salud laboral.
- **Objetivos estratégicos:** Los objetivos estratégicos constituyen los pilares básicos sobre los que se construye la estrategia y permiten alcanzar la visión deseada a través de líneas estratégicas de actuación, que -a su vez- establecen acciones concretas para la consecución de los objetivos estratégicos marcados y, consecuentemente, la visión de futuro planteada.
- **Misión:** La misión es la definición del papel del Gobierno Vasco. Contiene la identificación de sus principales competencias.
- Los **ámbitos de actuación** del Plan comprenden las **acciones concretas** que permitirán la consecución de los objetivos estratégicos marcados y, consecuentemente, la visión de futuro planteada.



### 3.1 Visión del Plan

La visión, como meta a alcanzar a largo plazo, debe ser el eje de impulso de la estrategia. Es el punto de vista compartido sobre el futuro deseado para la Seguridad y Salud Laboral en Euskadi.

Sin embargo, la visión no tiene por qué coincidir con el fin del horizonte del presente Plan.

#### *Visión de la Seguridad y Salud Laboral en Euskadi en el futuro*

1. La **Seguridad y la Salud Laboral es** percibida como un **valor** económico y social tanto para empresarios y trabajadores como para las instituciones públicas y la sociedad en su conjunto.
2. La unificación de esfuerzos y trabajo entre los agentes económicos y sociales y las administraciones públicas es una práctica habitual.
3. Las instituciones trabajan de forma coordinada e integrada en el área de seguridad y salud laboral.
4. Los **indicadores de siniestralidad de Euskadi convergen** con los indicadores de siniestralidad de los países europeos más avanzados en esta materia.

Para alcanzar la visión, el Gobierno Vasco, en el ámbito de sus competencias y responsabilidades, supone el desarrollo de un Plan estratégico de acuerdo con los siguientes factores:

- La seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras: punto de referencia principal de cualquier actuación enmarcada dentro del Plan.
- Implicación y compromiso de los responsables del Gobierno Vasco con los objetivos que marque el Plan.
- Implicación de los profesionales que integran la Administración, de modo que se les haga partícipes del proyecto. En un plan de estas características, es importante dar un papel relevante a cada una de las áreas funcionales del Gobierno Vasco, con el fin de que se sientan partícipes y responsables del mismo.
- El Plan debe ser conciso, concreto y factible.
- Estructuración del Plan de una manera lógica y atendiendo a los objetivos estratégicos que se marquen.
- Todos los agentes implicados deben guiarse según las directrices del Plan, de modo que se siga un camino común y ordenado en el desarrollo de iniciativas relacionadas con la seguridad y la salud laboral.
- El Plan debe tener en consideración las iniciativas llevadas a cabo o los planes de Instituciones Europeas, Diputaciones Forales, Administraciones Locales y/o todos aquellos agentes económicos y sociales que promuevan iniciativas análogas y que complementen o concreten con más precisión las que se contemplan en este Plan.
- Se han tenido en cuenta, asimismo, las actuaciones previstas dentro del Plan de Seguridad y Salud Laboral relativo a la actividad agro-forestal y, por supuesto, el plan en este momento con carácter sectorial se está desarrollando abarcando todos aquellos ámbitos de la seguridad en el trabajo en el sector pesquero; planes en los que el Departamento de Agricultura y Pesca ha venido colaborando estrechamente con Osalan.

Este plan, por tanto, sin olvidar en su análisis de la situación ni en las medidas propuestas los sectores primarios hace más hincapié en el sector industrial, de la construcción y en el de servicios.

- Búsqueda de una cultura de trabajo conjunto, participación activa y suma de esfuerzos de las instituciones y los agentes económicos y sociales.
  
- Mantenimiento de una visión a medio-largo plazo. Uno de los factores clave para el éxito en la implantación de una estrategia como la que se va a exponer consiste en mantener siempre la visión a medio y largo plazo, garantizando la coherencia en su evolución y garantizando la alineación con los objetivos estratégicos.

## 3.2 Objetivos estratégicos del Plan

Los objetivos estratégicos constituyen los pilares básicos sobre los que se construye la estrategia y permiten alcanzar la visión deseada.

Los objetivos estratégicos responden a las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son los retos que debe afrontar Euskadi y el propio Gobierno Vasco para alcanzar la visión deseada?
- ¿En qué y cómo vamos a diferenciarnos?

Los objetivos estratégicos que se pretenden alcanzar con el desarrollo e implantación del presente Plan son los siguientes:

- **Formación:**  
Facilitar la creación de herramientas y mecanismos eficaces para la adecuada formación y asesoramiento de empleados y empleadores.
- **Inspección y control:**  
Favorecer e impulsar aquellas medidas y actuaciones que promuevan el incremento de la eficacia en materia de inspección, control y supervisión.
- **Concienciación y sensibilización:**  
Promover activamente el aumento de los niveles de concienciación y sensibilización de los agentes y de la sociedad en general sobre los conceptos de “prevención”, “riesgo laboral” y el valor de la Seguridad y Salud laboral.
- **Integración de la prevención:**  
Promover e impulsar la adecuada integración de la prevención de riesgos laborales en los sistemas de gestión empresarial.
- **Compromiso institucional:**  
Promover el compromiso y la cooperación institucional con la Seguridad y Salud Laboral, así como con las actuaciones del Plan estratégico y promover la adaptación de los marcos legislativos a las necesidades de Euskadi en materia de Seguridad y Salud Laboral.
- **Vigilancia de la salud y prevención de enfermedades profesionales:**  
Promover e implantar marcos de referencia para abordar los retos a medio y largo plazo en materia de Salud Laboral.

Por último, como aspecto instrumental de especial relevancia, se considera un área de “**Información y Sistemas**” por el desarrollo de actuaciones orientadas a la mejora cuantitativa y cualitativa de herramientas de información e investigación que permitan un mejor seguimiento de la actividad en materia de siniestralidad y accidentalidad laboral.

El despliegue de estos objetivos estratégicos en ámbitos concretos de actuación con identificación de acciones, agentes involucrados e indicadores de medición se desarrolla en detalle en el Capítulo 4 de este documento.

Sin embargo, como perspectiva general de filosofía de actuación y de criterios de logro que se establecen en este Plan se puede definir una “Guía de Referencia” que se presenta a continuación.

| ÁMBITO   | OBJETIVO BÁSICO DE REFERENCIA PARA EL 2007-2010  |
|--|--|
| <i>Siniestralidad</i>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conseguir alcanzar un índice de incidencia de 50 accidentes de trabajo por cada 1.000 trabajadores en 2010.</li> <li>▪ Reducir en un 50% el número de accidentes graves, muy graves y mortales en el sector de la construcción.</li> </ul>  |
| <i>Formación</i>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aumentar significativamente el número de personas impactadas por esfuerzos formativos con especial atención al sistema educativo (primario, secundaria, FP. y Universidad), al sector de la construcción, a la figura de Delegados de Prevención y a las empresas y directivos, con arreglo a los planes específicos recogidos en el capítulo 4 de este documento.</li> </ul> |
| <i>Inspección y Control</i>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Converger en los recursos asignados en materia de inspección y control a los estándares de aquellos países de nuestro entorno económico con la cuantificación objetivo para el año 2010 de 1 técnico/inspector por cada 8.000/9.500 trabajadores.</li> </ul>  |
| <i>Concienciación y sensibilización</i>                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Consolidar índices y mecanismos periódicos de evaluación de la concienciación y sensibilización en esta materia, con especial atención a las PYMEs, a directivos, empresarios, mandos intermedios, trabajadores y sus representantes así como a la población en general.</li> </ul>   |
| <i>Integración en la gestión</i>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conseguir un salto cualitativo en materia de políticas de integración de la prevención en los sistemas habituales de gestión, facilitando que más de 100 empresas vascas acrediten sus sistemas con arreglo a homologaciones externas que superen los meros requisitos legales.</li> </ul>  |
| <i>Información y sistemas</i>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Posibilitar la puesta en marcha de herramientas que permitan obtener, procesar y difundir la información necesaria para mejorar el conocimiento en materia de siniestralidad en la CAPV y poder actuar en consecuencia.</li> </ul>  |
| <i>Vigilancia de la salud y prevención de enfermedades profesionales</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aumentar de manera significativa la estructuración y sistematización de los esfuerzos en materia de salud laboral sobre la base del desarrollo de sistemas de información, proyectos de investigación y acciones de intervención.</li> </ul>  |

### 3.3 Misión del Gobierno Vasco

La misión es el papel del Gobierno Vasco (en este caso, en materia de Seguridad y Salud Laboral) y contiene la identificación de sus principales compromisos e instrumentos disponibles para su logro.

En este caso, la misión del Gobierno Vasco va a requerir el compromiso del Ejecutivo en su conjunto y consiste en impulsar y, en su caso, **liderar las acciones que faciliten la disminución de la siniestralidad laboral en Euskadi y la mejora de los índices de salud laboral** a través del fomento de una cultura de trabajo conjunto, participación activa y suma de esfuerzos de los agentes sociales y las instituciones.

Desde este planteamiento, corresponderá al Gobierno Vasco, a través del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social:

- La supervisión del cumplimiento de las condiciones legales
- La información y la concienciación
- La participación en la definición de programas formativos
- La promoción de la seguridad y salud en el trabajo como motivo de bienestar
- El impulso de la cooperación y colaboración entre los distintos agentes implicados por las iniciativas del Plan y, especialmente, de los agentes sociales

*La visión, como meta a alcanzar a largo plazo, debe ser el eje de impulso de estrategia. Es el punto de vista compartido sobre el futuro deseado para la Seguridad y Salud Laboral en Euskadi*

#### **Visión de la Seguridad y Salud Laboral en Euskadi en el futuro**

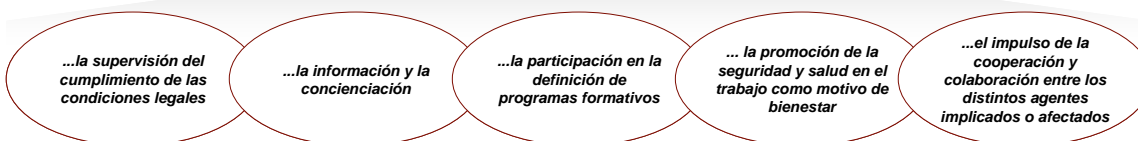
1. La **Seguridad y la Salud Laboral** es claramente percibida como un **valor**, tanto económico como social, por las empresas vascas y refuerza la función social de las mismas.
2. Euskadi, como **líder en la promoción y desarrollo de la Seguridad y la Salud Laboral**.
3. Euskadi, como **líder en colaboración interinstitucional** para la promoción y desarrollo de la Seguridad y Salud Laboral.
4. Los **indicadores de siniestralidad de Euskadi convergen** con los indicadores de siniestralidad de los países europeos más avanzados en esta materia.



#### **Objetivos estratégicos del plan**

*Los objetivos estratégicos constituyen los pilares básicos sobre los que se construye la estrategia y permiten alcanzar la visión deseada.*

La misión del Gobierno Vasco consiste en **liderar las acciones que faciliten la disminución de la siniestralidad laboral en Euskadi y la mejora de los índices de salud laboral** a través de...



#### **Misión del Gobierno Vasco**

*La misión es la razón de ser como organización del Gobierno Vasco (en este caso, en materia de Seguridad y Salud Laboral) y contiene la identificación de sus competencias*



## 4 Descripción de los ámbitos de actuación

A continuación se expondrán los ámbitos de actuación concretos que formarán parte del Plan. Estas iniciativas se han categorizado según el modelo gráfico adjunto y atendiendo a los objetivos estratégicos definidos.



|  |  |   |
|--|--|---|
| <b>Objetivo estratégico</b>  | <b>1</b>   | <b>Formación</b>  |
| <b>Ámbito de actuación</b>   | <b>1.1</b>   | <b>Formación en materia de Prevención de Riesgos para la infancia</b> |
| <b>Justificación del ámbito de actuación</b>   |  |   |
| Los agentes participantes en el desarrollo del Plan y la experiencia internacional comparada coinciden en la necesidad y eficacia en el largo plazo de inculcar los valores y la cultura de la prevención de riesgos desde la infancia, con el fin de facilitar en el futuro todas las labores de fomento, concienciación o aplicación de acciones concretas relacionadas con la Prevención de Riesgos Laborales.  |  |   |
| <b>Principales objetivos del ámbito de actuación</b>   |  |   |
| Incluir contenidos relacionados con la seguridad y salud o la prevención de riesgos en las enseñanzas primaria y secundaria, así como desarrollar otras iniciativas que permitan incrementar el conocimiento que la infancia (y los jóvenes) tiene sobre la materia.   |  |   |
| <b>Principales acciones a desarrollar</b>  |  |   |
| <p>Crear un grupo de trabajo en el año 2007 formado por representantes de los agentes implicados en el desarrollo de las acciones incluidas en este epígrafe para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar las acciones similares llevadas a cabo hasta la fecha e identificar las malas y buenas prácticas realizadas para tenerlas en cuenta en el desarrollo de las acciones siguientes.</li> <li>• Identificar los colectivos concretos a los que dirigir los esfuerzos y otros agentes que puedan facilitar o apoyar la iniciativa.</li> <li>• Identificar los valores y mensajes principales a transmitir.</li> <li>• Analizar los materiales educativos actuales –relacionados con Seguridad y Salud o Prevención de Riesgos- y, en su caso, rediseñarlos o realizar nuevos materiales.</li> <li>• Definir y aprobar posibles actuaciones o instrumentos para integrar la formación en seguridad y salud o prevención de riesgos dentro del sistema educativo (enseñanza primaria y secundaria).</li> <li>• Desarrollar un plan específico de implantación y puesta en marcha.</li> <li>• Establecer los objetivos cuantitativos a alcanzar con este ámbito de actuación.</li> <li>• Iniciar las actuaciones definidas y aprobadas.</li> </ul> <p>Identificar, definir e implantar medidas alternativas y complementarias a la formación reglada que pudieran desarrollarse en función de los resultados del plan específico desarrollados.</p> |  |   |
| <b>Principales agentes implicados en el desarrollo de la línea de actuación</b>  |  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco</li> <li>• Osalan</li> <li>• Otros agentes posibles: Federación de Ikastolas, Asociaciones de Profesores o Padres, Berritzegunes, sindicatos y organizaciones empresariales interesadas, y representantes de la Economía Social.</li> </ul>   |  |   |
| <b>Indicador principal</b>   | <b>Objetivo cuantitativo</b>   |   |
| Creación del grupo de trabajo en 2007  |  |   |
| Nº de centros en los que se ha implantado la medida y % sobre el total de centros  | Porcentaje sobre el total de centros (a determinar por el grupo de trabajo). |   |
| <b>Otras acciones relacionadas</b>   |  |   |
| N/A  |  |   |

|  |  |   |
|--|--|---|
| <b>Objetivo estratégico</b>  | <b>1</b>   | <b>Formación</b>  |
| <b>Ámbito de actuación</b>   | <b>1.2</b>   | <b>Inclusión de la P.R.L. en programas formativos de F.P. y Universidad</b> |
| <b>Justificación del ámbito de actuación</b>   |  |   |
| Los agentes participantes en el desarrollo del Plan coinciden en la necesidad de reforzar los conocimientos de los futuros profesionales vascos con el fin de facilitar en el futuro todas las labores de fomento, concienciación o aplicación de acciones concretas relacionadas con la Prevención de Riesgos Laborales y, en especial, el esfuerzo de integración en la gestión de los conceptos de Seguridad y Salud Laboral aprovechando las experiencias que se han venido desarrollando hasta el presente. |  |   |
| <b>Principales objetivos del ámbito de actuación</b>   |  |   |
| Incrementar la oferta formativa relacionada con Seguridad y Salud Laboral / Prevención de Riesgos Laborales en perfiles formativos de Formación Profesional y carreras universitarias.   |  |   |
| <b>Principales acciones a desarrollar</b>  |  |   |
| Realizar un inventario de titulaciones y un análisis de cuál es la situación actual en la impartición de materias relacionadas con la Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad y Salud Laboral.   |  |   |
| Identificar los factores clave para incrementar la oferta y su eficacia:   |  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Módulos de FP y carreras universitarias en las que reforzar la calidad o incrementar los contenidos.</li> <li>• Carácter de las asignaturas: troncal, optativa o de libre elección.</li> </ul>  |  |   |
| Definir y aprobar posibles actuaciones o instrumentos para incrementar la oferta de la formación en seguridad y salud o prevención de riesgos dentro de módulos de FP y carreras universitarias.   |  |   |
| Acordar un plan de acción coordinado y consensuado para el lanzamiento de las actuaciones definidas.   |  |   |
| <b>Principales agentes implicados en el desarrollo de la línea de actuación</b>  |  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco</li> <li>• Osalan</li> <li>• Universidades del País Vasco</li> <li>• Sindicatos y organizaciones empresariales interesados</li> </ul>   |  |   |
| <b>Indicador principal</b>   | <b>Objetivo cuantitativo</b>   |   |
| Lograr acordar un plan de acción coordinado y consensuado.<br>Nº de disciplinas (F.P. y universidad) en las que existe la oferta.  | Número de disciplinas ofertadas (en absolutos y porcentaje sobre el total). A definir en el propio plan de acción. |   |
| <b>Otras acciones relacionadas</b>   |  |   |
| N/A  |  |   |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <b>Objetivo estratégico</b>   | <b>1</b>  | <b>Formación</b>   |
| <b>Ámbito de actuación</b>  | <b>1.3.</b>   | <b>Revisión de la formación de los Delegados de Prevención</b> |
| <b>Justificación del ámbito de actuación</b>  |   |  |
| Los agentes involucrados resaltan la necesidad de que los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales asuman un papel relevante dentro de las empresas, realizando labores de información y concienciación hacia el resto de trabajadores. Para ello, la formación que los Delegados reciban es un aspecto clave.  |   |  |
| <b>Principales objetivos del ámbito de actuación</b>  |   |  |
| Mejorar y concretar la formación que reciben los Delegados de Prevención, adaptándola a los riesgos y problemas actuales y logrando una mayor especialización hacia sectores de actividad y problemáticas concretas en desarrollo de las obligaciones formativas que se derivan de la LPRL.<br><br>Para el logro de este objetivo es imprescindible la consecución previa del acuerdo interprofesional.   |   |  |
| <b>Principales acciones a desarrollar</b>   |   |  |
| Revisar el acuerdo interprofesional de formación de delegados de prevención a través de la conformación de un grupo de trabajo en el seno de la Comisión de Formación en el que estén presentes organizaciones empresariales y sindicales suficientes para, en su caso, lograr un acuerdo de eficacia general.<br><br>Analizar la formación impartida actualmente tanto en los cursos básicos como en los específicos, tratando de detectar áreas de mejora a incorporar al modelo actual.<br><br>Definir el modelo futuro deseado de formación de Delgados de PRL, incluyendo los siguientes elementos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudiar y definir el número de horas óptimo a impartir y la proporción que se debe destinar a formación básica y a formación específica.</li> <li>• Revisar la formación básica impartida, orientándose hacia los problemas actuales.</li> <li>• Consensuar y definir los objetivos y contenidos a impartir en los cursos específicos en función del sector de actividad en el que trabajen los destinatarios.</li> <li>• Diseñar y promover cursos de formación específicos en materia de salud laboral.</li> <li>• Establecer el reciclaje formativo de los delegados.</li> <li>• Analizar los materiales empleados actualmente, adaptándolos a los nuevos contenidos identificados y, en caso de que fuera necesario, realizar nuevos materiales.</li> </ul> Acordar un plan de acción coordinado y consensuado para el lanzamiento de las actuaciones definidas.<br>Iniciar las actuaciones definidas y aprobadas. |   |  |
| <b>Principales agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>  |   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco</li> <li>• Osalan</li> <li>• Agentes sociales: sindicatos y asociaciones empresariales</li> </ul>   |   |  |
| <b>Indicador principal</b>  | <b>Objetivo cuantitativo</b>  |  |
| Creación del grupo de trabajo.  | La configuración de un modelo nuevo de formación continua de los delegados. |  |
| <b>Otras acciones relacionadas</b>  |   |  |
| 4.6. Mejorar el registro administrativo de delegados de prevención.   |   |  |

|   |  |   |
|---|--|---|
| <b>Objetivo estratégico</b>   | <b>1</b>   | <b>Formación</b>  |
| <b>Ámbito de actuación</b>  | <b>1.4.</b>  | <b>Formación específica para trabajadores en el Sector de la Construcción</b> |
| <b>Justificación del ámbito de actuación</b>  |  |   |
| <p>Los agentes participantes en el proceso de reflexión han recalcado la importancia que adquiere la formación en el Sector de la Construcción, dadas las características inherentes a este sector.</p> <p>En esta línea de trabajo, también se ha puesto de manifiesto la necesidad de trabajar para "promover" la importancia del concepto de profesionalidad entre las empresas y trabajadores del sector.</p>   |  |   |
| <b>Principales objetivos del ámbito de actuación</b>  |  |   |
| <p>Incrementar de manera significativa el número de trabajadores formados al año en materia de Prevención de Riesgos Laborales en el sector de la Construcción, tomando como referencia la actual Aula Permanente.</p> <p>Promover una formación dinámica y práctica que promueva la participación de los trabajadores en la prevención.</p>  |  |   |
| <b>Principales acciones a desarrollar</b>   |  |   |
| <p>Revisar el grado de utilización del Aula Permanente de Construcción y promover su establecimiento con carácter obligatorio a través del acuerdo interprofesional.</p> <p>Desarrollar y consensuar un plan específico de implantación y puesta en marcha del Aula Permanente</p> <p>Establecer criterios y mecanismos de seguimiento y control de las acciones definidas con el objetivo de valorar los contenidos asimilados por parte de los colectivos formados.</p> |  |   |
| <b>Principales agentes implicados en el desarrollo de la línea de actuación</b>   |  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco</li> <li>• Osalan</li> <li>• Agentes sociales: sindicatos y asociaciones empresariales.</li> </ul>  |  |   |
| <b>Indicador principal</b>  | <b>Objetivo cuantitativo y cualitativo</b>   |   |
| Número de profesionales del sector formados.  | Firma del Acuerdo Interprofesional en el 2007.<br>----- profesionales formados anualmente. |   |
|   |  |   |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <b>Objetivo estratégico</b>  | <b>1</b>   | <b>Formación</b>   |
| <b>Ámbito de actuación</b>   | <b>1.5.</b>  | <b>Formación de mandos intermedios (capataces y encargados) y “recursos preventivos”</b> |
| <b>Justificación del ámbito de actuación</b>   |  |  |
| <p>La eficaz puesta en práctica de la prevención de riesgos laborales exige que los representantes del empresario más cercanos a los trabajadores, sean agentes activos de la seguridad y la salud en el trabajo y conozcan sus distintos requerimientos ya sea para aplicarlos, ya sea para exigirlos.</p>  |  |  |
| <b>Principales objetivos del ámbito de actuación</b>   |  |  |
| <p>Formar a los mandos intermedios de los sectores de riesgo, especialmente los del sector de la construcción (capataces y encargados), así como a todo aquel personal de la empresa que de forma permanente o esporádica adquiere la categoría de “trabajador designado”.</p>   |  |  |
| <b>Principales acciones a desarrollar</b>  |  |  |
| <p>Crear un grupo de trabajo que determine:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sectores y/o ámbitos prioritarios de actuación.</li> <li>• Conocimiento de las deficiencias formativas actuales.</li> <li>• Fijación del tipo de conocimiento a adquirir y metodología pedagógicas a utilizar. Plan de actuación que contemple la posibilidad de utilización de las actuales infraestructuras de formación técnica de los delegados de prevención.</li> </ul> |  |  |
| <b>Principales agentes implicados en el desarrollo de la línea de actuación</b>  |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco</li> <li>• Osalan</li> <li>• Organizaciones empresariales</li> </ul>   |  |  |
| <b>Indicador principal</b>   | <b>Objetivo cuantitativos y cualitativos</b>   |  |
| Número de mandos intermedios y recursos preventivos formados   | <p>2007. Creación de un grupo de trabajo.<br/>                 2008. Puesta en práctica del sistema formativo.<br/>                 --- mandos intermedios</p> |  |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <b>Objetivo estratégico</b>   | <b>1</b>   | <b>Formación</b>                             |
| <b>Ámbito de actuación</b>  | <b>1.6.</b>  | <b>Formación de empresarios y directivos</b> |
| <b>Justificación del ámbito de actuación</b>  |  |  |
| Se considera que el apoyo de la Dirección es fundamental para la integración de la Seguridad y Salud Laboral en la gestión de las empresas. Los agentes participantes en el Plan coinciden en que los directivos/empresarios tienen escasa formación en esta materia lo que dificulta la integración de la PRL en la gestión.   |  |  |
| <b>Principales objetivos del ámbito de actuación</b>  |  |  |
| Formar en conceptos básicos de PRL a los directivos y empresarios vascos con el objetivo de facilitar la integración de la SSL en la gestión de las empresas de forma que se aumente los conocimientos básicos en la materia de gestores y directivos.  |  |  |
| <b>Principales acciones a desarrollar</b>   |  |  |
| <p>Crear un grupo de trabajo en 2007 formado por representantes de los agentes implicados en el desarrollo de las acciones incluidas en este epígrafe para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar el nivel de conocimiento sobre SSL de directivos y empresarios con el objetivo de identificar las principales necesidades formativas.</li> <li>• Analizar las acciones llevadas a cabo en esta materia hasta la fecha.</li> <li>• Como resultado del análisis previo, identificar los contenidos y conceptos principales a transmitir.</li> <li>• Analizar y evaluar la idoneidad de métodos alternativos de estos contenidos, como por ejemplo: "guías de autoestudio" y/o "web training / e-learning"</li> <li>• Desarrollar contactos con asociaciones empresariales y/o escuelas de negocio para contemplar posibles modos de colaboración y métodos para el reconocimiento y acreditación de la formación.</li> <li>• Desarrollar un plan específico de implantación y puesta en marcha.</li> <li>• Establecer los objetivos cuantitativos a alcanzar con este ámbito de actuación.</li> <li>• Iniciar las actuaciones definidas y aprobadas.</li> </ul> |  |  |
| <b>Principales agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>  |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco</li> <li>• Departamento de Industria, Comercio y Turismo del Gobierno Vasco: SPRI</li> <li>• Osalan</li> <li>• Asociaciones de empresarios, Confebask, etc...</li> <li>• Escuelas de negocio</li> </ul>   |  |  |
| <b>Indicador principal1</b>   | <b>Objetivo cuantitativos y cualitativos</b>   |  |
| Número de empresarios/directivos formados   | <p>Creación del grupo de trabajo en 2007.</p> <p>Número de empresarios/directivos formados en 2008, 2009 y 2010, a definir por el grupo de trabajo</p> |  |
| <b>Otras acciones relacionadas</b>  |  |  |
| 3.3. Concienciación de directivos y empresarios   |  |  |
|   |  |  |



|  |                               |                               |
|--|-------------------------------|-------------------------------|
| <b>Objetivo estratégico</b>  | <b>1</b>                      | <b>Formación</b>              |
| <b>Ámbito de actuación</b>   | <b>1.7.</b>                   | <b>Formación de autónomos</b> |
| <b>Justificación del ámbito de actuación</b>   |                               |                               |
| <p>El colectivo de trabajadores autónomos tiene una especial dificultad a la hora de afrontar la Seguridad y Salud en el trabajo debido a que ellos son su propia mano de obra, no sujeta a límites de tiempo ni de esfuerzo, puesto que de su capacidad y dedicación dependen sus rentas personales y familiares.</p> <p>Frente a las necesidades de subsistencia económica, los autónomos pasan a segundo plano la vigilancia de la salud y la integridad física. La inexistencia de controles externos acrecienta esta tendencia. La falta de información es una de las principales causas, así como la existencia de Planes Formativos adecuados y tiempo para que los trabajadores autónomos puedan participar en los pocos que se ofrecen. Incluso los Planes de Prevención de Riesgos no están adaptados a las especiales circunstancias en que los autónomos desarrollan su trabajo.</p> |                               |                               |
| <b>Principales objetivos del ámbito de actuación</b>   |                               |                               |
| <p>Fomentar el cumplimiento de la LPRL entre los trabajadores autónomos y superar las dificultades que éstos tienen para lograrlo.</p> <p>Promover y fomentar la cultura preventiva y formar e informar al trabajador autónomo de los deberes que tiene, en qué casos debe aplicar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las pautas a seguir.</p> <p>Poner al alcance de los trabajadores autónomos iniciativas para aumentar la seguridad y salud en el trabajo reduciendo la siniestralidad laboral con la integración de la Prevención en la actividad a desarrollar, minimizando los efectos negativos del trabajo (accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, dolencias psicósomáticas...) y favoreciendo los efectos positivos del trabajo (creatividad, responsabilidad...).</p>  |                               |                               |
| <b>Principales acciones a desarrollar</b>  |                               |                               |
| <p>Creación de un grupo de trabajo para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar la situación actual de los trabajadores autónomos en cuanto a la prevención, segmentando problemáticas por sector de actividad.</li> <li>• Analizar las dificultades que actualmente encuentra el trabajador autónomo para cumplir la LPRL.</li> <li>• Definir mecanismos de remoción de las dificultades, y definir y evaluar mecanismos de promoción.</li> </ul> <p>Definir un plan específico de acción y puesta en marcha.</p>  |                               |                               |
| <b>Principales agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>   |                               |                               |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco</li> <li>• Osalan</li> <li>• Agentes sociales interesados</li> <li>• Asociaciones de autónomos</li> </ul>  |                               |                               |
| <b>Indicador principal</b>   | <b>Objetivo cuantitativo</b>  |                               |
| Puesta en marcha de un plan específico de acción.  | Plan implantado antes de 2010 |                               |
| <b>Otras acciones relacionadas</b>   |                               |                               |
| N/A  |                               |                               |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <b>Objetivo estratégico</b>  | <b>2</b>   | <b>Inspección y control</b>                              |
| <b>Ámbito de actuación</b>   | <b>2.1</b>   | <b>Segmentación sectorial de la actuación inspectora</b> |
| <b>Justificación del ámbito de actuación</b>   |  |  |
| El incremento de los recursos de inspección, así como su mayor especialización por sectores de actividad, son factores que se han encontrado como esenciales en la actuación a futuro, especialmente tomando como referencia las experiencias que aquellos países que pueden considerarse como más avanzados en esta materia.  |  |  |
| <b>Principales objetivos del ámbito de actuación</b>   |  |  |
| Aumentar significativamente el volumen y la eficacia de los recursos dedicados a la inspección y control en materia de Seguridad y Salud Laboral en la Comunidad Autónoma del País Vasco y, en general, contribuir a la identificación y mitigación de riesgos.  |  |  |
| <b>Principales acciones a desarrollar</b>  |  |  |
| <p>Analizar otros marcos de referencia (CC.AA. o países de la Unión Europea) para identificar el objetivo cuantitativo final (nº de profesionales dedicados a la inspección y control/trabajador especializados por cada sector de actividad) en función de las características del tejido empresarial vasco.</p> <p>Evaluar y priorizar los riesgos propios de los diferentes sectores de actividad del tejido empresarial vasco. A priori, los esfuerzos de inspección se focalizarán en los sectores de Construcción e Industria.</p> <p>Establecer un marco cuantitativo de referencia para la evolución deseada en el número de recursos especializados (posibilidades de crecimiento anual para llegar al objetivo cuantitativo final y deseado) por cada uno de los sectores de actividad definidos como prioritarios.</p> <p>Definir planes de actuación sectoriales sobre la utilización, objetivos y orientación a dar a los recursos de inspección y control.</p> |  |  |
| <b>Principales agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>   |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco</li> <li>• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales</li> <li>• Osalan</li> <li>• Sindicatos y organizaciones empresariales.</li> </ul>   |  |  |
| <b>Indicador principal</b>   | <b>Objetivo cuantitativo</b>   |  |
| Planificación anual segmentada de la actuación inspectora en base a los segmentos definidos.<br><br>Nº de actuaciones de inspección en los sectores de Construcción e Industria.   | Alcanzar 7.000 inspecciones anuales en el conjunto de ambos sectores |  |
| <b>Otras acciones relacionadas</b>   |  |  |
| 2.7. Refuerzo y coordinación de los recursos de inspección   |  |  |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <b>Objetivo estratégico</b>   | <b>2</b>  | <b>Inspección y control</b>  |
| <b>Ámbito de actuación</b>  | <b>2.2</b>  | <b>Control de los servicios de prevención ajenos y de auditorías</b> |
| <b>Justificación del ámbito de actuación</b>  |   |  |
| Si bien los servicios de prevención ajenos están homologados, los agentes participantes en el desarrollo del presente Plan coinciden en que la calidad de los servicios ofrecidos por los mismos son de calidad muy dispar. Teniendo en cuenta que la normativa facilita, sobre todo, a las Pymes el uso de estos servicios, las actuaciones de vigilancia y control sobre dicho colectivo puede tener un efecto multiplicador.   |   |  |
| <b>Principales objetivos del ámbito de actuación</b>  |   |  |
| Aumentar la actividad de inspección y control sobre dichos servicios de prevención ajenos y crear herramientas de apoyo a la mejora de la calidad de dichos servicios sobre la base de la experiencia que dicha actividad ofrezca.  |   |  |
| Promover la coordinación de las inspecciones de carácter sanitario con aquellas otras acciones que tienen carácter preventivo.  |   |  |
| <b>Principales acciones a desarrollar</b>   |   |  |
| Creación de un grupo de trabajo integrado por los agentes involucrados para:  |   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Examinar los procesos de homologación para su mejora constante.</li> <li>• Analizar el trabajo realizado hasta la fecha en esta materia, con el fin de identificar los puntos fuertes y débiles para su consideración en acciones posteriores.</li> <li>• Establecer un guía de trabajo que permita controlar la evolución de la calidad ofrecida por los servicios de prevención ajenos. Algunos de los aspectos clave a tener en cuenta se enumeran a continuación: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tipo de servicio exigible en los contratos entre empresa y SPA.</li> <li>- Modo de funcionamiento de los servicios de prevención ajenos en los centros de trabajo de las empresas.</li> <li>- Grado de calidad y eficacia de los servicios prestados.</li> </ul> </li> <li>• Desarrollar, implantar y evaluar un plan de control y actuación que refuerce el número de actuaciones inspectoras de los servicios de prevención ajenos, en función de los criterios definidos.</li> <li>• Desarrollo del registro administrativo de SPA.</li> </ul> |   |  |
| <b>Principales agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>  |   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco</li> <li>• Osalan</li> <li>• Sindicatos y organizaciones empresariales.</li> </ul>  |   |  |
| <b>Indicador principal</b>  | <b>Objetivo cuantitativo y cualitativo</b>                                  |  |
| Número de actuaciones inspectoras   | Triplicar en 2010 la actividad base de 2007<br>Creación del Registro de SPA |  |
| <b>Otras acciones relacionadas</b>  |   |  |
| 2.1. Segmentación sectorial de la actuación inspectora.   |   |  |

|   |                                  |  |
|---|----------------------------------|--|
| <b>Objetivo estratégico</b>   | <b>2</b>                         | <b>Inspección y control</b>                      |
| <b>Ámbito de actuación</b>  | <b>2.3</b>                       | <b>Control y seguimiento continuado de obras</b> |
| <b>Justificación del ámbito de actuación</b>  |                                  |  |
| El sector de la construcción es un sector prioritario sobre el que actuar, ya que tiene uno de los índices de incidencia de la siniestralidad más elevados y con mayor crecimiento en comparación con otros sectores de actividad. Asimismo, es uno de los sectores de actividad con un porcentaje de accidentes graves o mortales más elevado.   |                                  |  |
| <b>Principales objetivos del ámbito de actuación</b>  |                                  |  |
| Reducir significativamente la siniestralidad a través de la identificación y mitigación de riesgos en el sector de la construcción en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco y, en general, comprender la problemática en el sector.   |                                  |  |
| <b>Principales acciones a desarrollar</b>   |                                  |  |
| <p>Analizar, identificar y definir los criterios y aspectos clave a controlar y medir en las obras y establecer un “índice de riesgo” o nivel de seguridad en las mismas. Algunos de los aspectos clave, aparte del foco sobre los principales factores de riesgo, a tener en cuenta se enumeran a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tamaño y complejidad de la obra.</li> <li>• Número y tamaño de las empresas que desempeñan su labor en la obra o que la gestionan. Cadena de subcontratación.</li> <li>• Obligaciones y responsabilidad de todos los agentes implicados en la obra, en concreto: roles y funciones de los Coordinadores de Seguridad y Salud y de los Delegados de Prevención (o Comités de Seguridad y Salud).</li> <li>• Cumplimiento de las tareas del Coordinador de Seguridad y Salud laboral en obras públicas</li> </ul> <p>Identificar los métodos o instrumentos de medición más adecuados para el índice de riesgo: información estadística, encuestas, informes, etc.</p> <p>Definir planes de control continuado de obras (tratadas como centro de trabajo) sobre la utilización, objetivos y orientación a dar a los técnicos habilitados de Osalan y a los recursos de inspección y control. Asimismo, identificar otros agentes que pudieran participar en las labores de control. Por ejemplo: Autoridades Locales.</p> <p>Verificar la efectividad de los planes de control a través de los métodos más adecuados.</p> |                                  |  |
| <b>Principales agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>  |                                  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco</li> <li>• Comisión Interinstitucional de las Obras Públicas</li> <li>• Comisión de Construcción de Osalan</li> </ul>   |                                  |  |
| <b>Indicador principal</b>  | <b>Objetivo cuantitativo</b>     |  |
| Nº de visitas a obras anualmente  | 3.000 visitas a obras anualmente |  |
| <b>Otras acciones relacionadas</b>  |                                  |  |
| 2.1. Segmentación sectorial de la actuación inspectora.   |                                  |  |

|  |  |   |
|--|--|---|
| <b>Objetivo estratégico</b>  | <b>2</b>   | <b>Inspección y control</b>                                   |
| <b>Ámbito de actuación</b>   | <b>2.4</b>   | <b>Control periódico sobre elementos de riesgo en la PYME</b> |
| <b>Justificación del ámbito de actuación</b>   |  |   |
| Como criterio adicional de segmentación de la actuación inspectora tendente a aumentar su eficacia, se ha considerado la existencia de determinados equipamientos y maquinaria identificable (p.e. gruas puente) que asocian elementos de riesgo objetivos y específicos que podrían tomarse como criterio de selección de actuación inspectora especialmente en el caso de las PYMEs.   |  |   |
| <b>Principales objetivos del ámbito de actuación</b>   |  |   |
| Implantar medidas de inspección periódicas y establecer control sobre ciertos elementos o maquinaria de empresas que ofrecen particularidades de riesgo en las PYMEs.  |  |   |
| <b>Principales acciones a desarrollar</b>  |  |   |
| <p>Crear un grupo de trabajo conformado por los principales agentes implicados (señalados en el siguiente apartado) para:</p> <p>Evaluar lo realizado en materia de adecuación de maquinaria al Decreto 1215.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar y definir los equipamientos clave a controlar en las pequeñas y medianas empresas.</li> <li>• Identificar y definir los criterios de inspección y control (medidas de inspección) de los equipamientos identificados así como su periodicidad.</li> <li>• Identificar los colectivos concretos (segmentación de acciones según actividades económicas) a los que dirigir los esfuerzos.</li> <li>• Identificar otros agentes que puedan facilitar o apoyar la iniciativa.</li> <li>• Definir y aprobar posibles actuaciones o instrumentos para implantar las medidas de inspección definidas, analizando las posibilidades de actuación de los técnicos habilitados de Osalan, los recursos de inspección y control o recursos del Departamento de Industria.</li> <li>• Desarrollar un plan específico de implantación y puesta en marcha de los instrumentos definidos.</li> <li>• Iniciar las actuaciones definidas y aprobadas.</li> <li>• Verificar la efectividad de los planes través de los métodos de control más adecuados.</li> </ul> |  |   |
| <b>Principales agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>   |  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco</li> <li>• Departamento de Industria, Comercio y Turismo del Gobierno Vasco</li> <li>• Osalan</li> <li>• Agentes Sociales interesados</li> </ul>   |  |   |
| <b>Indicador principal</b>   | <b>Objetivo cuantitativo</b>                       |   |
| Nº de PYMEs del sector Industria controladas anualmente  | 2.500 PYMEs de la Industria controladas anualmente |   |
| <b>Otras acciones relacionadas</b>   |  |   |
| N/A  |  |   |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <b>Objetivo estratégico</b>   | <b>2</b>   | <b>Inspección y control</b>                                  |
| <b>Ámbito de actuación</b>  | <b>2.5</b>   | <b>Control sobre la apertura y puesta en marcha de PYMES</b> |
| <b>Justificación del ámbito de actuación</b>  |  |  |
| El simple control del cumplimiento de unos estándares de Seguridad y Salud Laboral estrictos, previamente a la apertura de algunas PYMES, garantizaría la asunción de pocos riesgos por la empresa y facilitaría la disminución de la siniestralidad en el medio plazo.   |  |  |
| <b>Principales objetivos del ámbito de actuación</b>  |  |  |
| Implantar ciertas medidas de control e inspección en la apertura de PYMES y obligar a la adopción de medidas de seguridad previas a la entrada en explotación de las empresas sin que estas exigencia supongan mayores retrasos ni resten agilidad al proceso de creación y apertura de centros de trabajo .  |  |  |
| <b>Principales acciones a desarrollar</b>   |  |  |
| <p>Crear un grupo de trabajo conformado por los principales agentes implicados (señalados en el siguiente apartado) para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar los sectores de actividad y los tipos de empresas concretas que serán objeto de control (segmentación de acciones según actividades económicas) y a los que dirigir los esfuerzos.</li> <li>• Identificar los criterios de inspección y control (en materia de seguridad y salud) que actualmente se tienen en cuenta antes de dar licencia de apertura a una empresa o centro de trabajo.</li> <li>• Identificar y definir los criterios de inspección y control (medidas de inspección) previos a la puesta en marcha de una PYME o centro de trabajo.</li> <li>• Identificar fórmulas que permitan mantener la agilidad necesaria en los procesos de apertura y puesta en marcha de PYMES.</li> <li>• Definir y aprobar posibles actuaciones o instrumentos para implantar las medidas de inspección definidas, analizando las posibilidades de actuación de los recursos dependientes del Departamento de Empleo y del Departamento de Industria.</li> <li>• Desarrollar un plan específico de implantación y puesta en marcha de los instrumentos definidos.</li> <li>• Iniciar las actuaciones definidas y aprobadas.</li> <li>• Verificar la efectividad de los planes a través de los métodos de control más adecuados.</li> </ul> |  |  |
| <b>Principales agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>  |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco</li> <li>• Departamento de Industria, Comercio y Turismo del Gobierno Vasco</li> <li>• Osalan</li> <li>• Sindicatos y organizaciones empresariales</li> </ul>   |  |  |
| <b>Indicador principal</b>  | <b>Objetivo cuantitativo</b>   |  |
| Nº de aperturas de centros de trabajo con "riesgo industrial" controladas   | 100% de aperturas de centros de trabajo con "riesgo industrial" controladas durante el primer mes desde su apertura. |  |
| <b>Otras acciones relacionadas</b>  |  |  |
| N/A   |  |  |

|   |                                  |   |
|---|----------------------------------|---|
| <b>Objetivo estratégico</b>   | <b>2</b>                         | <b>Inspección y control</b>                               |
| <b>Ámbito de actuación</b>  | <b>2.6</b>                       | <b>Control de cadenas de subcontratas en construcción</b> |
| <b>Justificación del ámbito de actuación</b>  |                                  |   |
| <p>La subcontratación se perfila como uno de los elementos clave de la gestión empresarial moderna pero cuando se produce en cadena aparece como uno de las probables causas del incremento de la siniestralidad, por lo que todos los agentes participantes en el desarrollo del Plan Estratégico consideran que debe tener en cuenta los siguientes aspectos principales: sistemas de aseguramiento de la prevención en cadenas de subcontratas y roles y responsabilidades de los diferentes agentes que toman parte en dichas cadenas.</p>  |                                  |   |
| <b>Principales objetivos del ámbito de actuación</b>  |                                  |   |
| <p>Implantar medidas de control e inspección sobre las cadenas de subcontratas (con foco en la entidad contratante), buscando un efecto "multiplicador" y de tracción.</p>  |                                  |   |
| <b>Principales acciones a desarrollar</b>   |                                  |   |
| <p>Analizar, definir e implantar medidas concretas de control e inspección de las cadenas de subcontratas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar los sectores de actividad y los tipos de empresas concretas que serán objeto de control (segmentación de acciones según actividades económicas, tanto de empresas contratantes como subcontratistas) y a los que dirigir los esfuerzos.</li> <li>• Identificar y definir los criterios de inspección y control (medidas de inspección) a aplicar en las cadenas de subcontratas.</li> <li>• Definir y aprobar posibles actuaciones o instrumentos para implantar las medidas de inspección definidas, analizando las posibilidades de actuación de los recursos de inspección y control del Departamento de Trabajo.</li> <li>• Establecer controles específicos para verificar <u>las memorias o registros de empresas subcontratistas</u> en obras o centros de trabajo y, en su caso, implantarlas.</li> <li>• Desarrollar un plan específico de implantación y puesta en marcha de los instrumentos definidos.</li> <li>• Iniciar las actuaciones definidas y aprobadas.</li> <li>• Verificar la efectividad de los planes través de los métodos de control más adecuados.</li> </ul> |                                  |   |
| <b>Principales agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>  |                                  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco</li> <li>• Osalan</li> <li>• Sindicatos y organizaciones empresariales</li> <li>• Inspección de Trabajo</li> </ul>  |                                  |   |
| <b>Indicador principal</b>  | <b>Objetivo cuantitativo</b>     |   |
| Nº de visitas a obras anualmente  | 3.000 visitas a obras anualmente |   |
| <b>Otras acciones relacionadas</b>  |                                  |   |
| N/A   |                                  |   |



|   |  |  |
|---|--|--|
| <b>Objetivo estratégico</b>   | <b>2</b>   | <b>Inspección y Control</b>                                  |
| <b>Ámbito de actuación</b>  | <b>2.7</b>   | <b>Refuerzo y coordinación de los recursos de inspección</b> |
| <b>Justificación del ámbito de actuación</b>  |  |  |
| <p>El análisis de los datos estadísticos analizados pone de manifiesto que el número de recursos dedicados a la inspección en la Comunidad Autónoma del País Vasco es inferior a otras CC.AA. o países de la Unión Europea. Asimismo, el tejido económico vasco -conformado en su mayor parte por PYMES- requiere de un mayor despliegue de recursos.</p> <p>Por otra parte, la vigilancia y la inspección de la accidentabilidad se hacen de manera diferenciada a la referida a las enfermedades profesionales y vigilancia de la salud lo que lleva a ineficacias de distinta índole.</p> <p>Los agentes participantes en el desarrollo del presente Plan coinciden en la necesidad de incrementar los recursos pero sin correr el riesgo de menoscabar las funciones asesoras que ha venido desplegando OSALAN hasta el presente.</p>   |  |  |
| <b>Principales objetivos del ámbito de actuación</b>  |  |  |
| <p>Aumentar significativamente el número de recursos dedicados a la inspección y control en materia de seguridad y salud laboral en la Comunidad Autónoma del País Vasco y, en cualquier caso, ampliar las posibilidades de influencia del Gobierno Vasco sobre las políticas de inspección y control, con la referencia de converger con los ratios de los países de referencia de la Unión Europea.</p> <p>Salvaguardar las actuales funciones de asesoramiento de OSALAN</p> <p>Aumentar la coordinación de la labor inspectora de la siniestralidad con la de las enfermedades profesionales</p>  |  |  |
| <b>Principales acciones a desarrollar</b>   |  |  |
| <p>Analizar otros marcos de referencia (CC.AA. o países de la Unión Europea) para identificar el objetivo cuantitativo final (nº de profesionales dedicados a la inspección y control/trabajador).</p> <p>Establecer un marco cuantitativo de referencia para la evolución deseada en el número de recursos (posibilidades de crecimiento anual para llegar al objetivo cuantitativo final y deseado).</p> <p>Desplegar las conversaciones, acuerdos y negociaciones necesarias con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para determinar las posibilidades de transferencia de las competencias en materia de inspección o, en su defecto, las posibilidades de incremento de recursos asignados a la inspección en la Comunidad Autónoma del País Vasco.</p> <p>Analizar, evaluar y definir un plan de actuación sobre la utilización, objetivos y orientación a dar a los técnicos habilitados de Osalan, complementariamente a los resultados que se vayan obteniendo de anteriores acciones garantizando el mantenimiento de una eficaz función asesora de OSALAN.</p> <p>Diseñar un plan para la integración gradual y progresiva de todo el conjunto de la labor inspectora, tanto la referente a la prevención de la siniestralidad, como la referida al cuidado de enfermedades profesionales.</p> |  |  |
| <b>Principales agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>  |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco</li> <li>• Departamento de Hacienda y Administración Pública del Gobierno Vasco (Dirección de Función Pública)</li> <li>• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales</li> <li>• Osalan</li> <li>• Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco</li> </ul>   |  |  |
| <b>Indicador principal</b>  | <b>Objetivo cuantitativo</b>   |  |
| Número de inspectores o técnicos orientados a la inspección por número de trabajadores.   | Alcanzar al final de 2010 el ratio de un inspector por cada 8.000/9.500 trabajadores con los diferentes medios posibles (inspectores de trabajo, habilitación de técnicos, creación de nuevas plazas). |  |
| <b>Otras acciones relacionadas</b>  |  |  |
| 2.1. Segmentación sectorial de la actuación inspectora.   |  |  |



|   |  |   |
|---|--|---|
| <b>Objetivo estratégico</b>   | <b>3</b>   | <b>Concienciación y Sensibilización</b>                             |
| <b>Ámbito de actuación</b>  | <b>3.1</b>   | <b>Concienciación sobre el papel de los Delegados de Prevención</b> |
| <b>Justificación del ámbito de actuación</b>  |  |   |
| <p>Los agentes participantes en la fase de reflexión y análisis de situación actual resaltan la necesidad de que los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales asuman un papel relevante dentro de las empresas, enfatizando su labor de información y concienciación hacia el resto de trabajadores.</p> <p>El trabajo de campo realizado pone de manifiesto las diferencias existentes en la percepción de empresas y trabajadores sobre la contribución de la figura del Delegado de PRL a la seguridad y salud de los trabajadores en el centro de trabajo; la valoración sobre dicha figura no es buena ni mala (ni "contribuye mucho" ni "contribuye poco").</p>   |  |   |
| <b>Principales objetivos del ámbito de actuación</b>  |  |   |
| <p>Mejorar sustancialmente la percepción de empresas y trabajadores sobre su labor de cara a la mejora de la seguridad y salud en el centro de trabajo.</p> <p>Reforzar el papel de los Delegados de PRL, desplegando los medios necesarios para ello.</p>  |  |   |
| <b>Principales acciones a desarrollar</b>   |  |   |
| <p>Crear un grupo de trabajo formado por representantes de los agentes implicados en el desarrollo de las acciones incluidas en este epígrafe para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexionar sobre los factores que han podido influir en la situación actual referente a la percepción del papel de Delegados de PRL y su aceptación por parte de trabajadores y empresarios.</li> <li>• Identificar posibles acciones a acometer con el fin de alcanzar los objetivos descritos previamente, entre ellas, la definición de una serie de jornadas anuales orientadas a concienciar a los delegados sobre aspectos concretos de la problemática preventiva.</li> <li>• Definir y aprobar posibles instrumentos o métodos para llevar a cabo las acciones necesarias.</li> <li>• Desarrollar un plan específico de implantación y puesta en marcha.</li> <li>• Iniciar las actuaciones definidas y aprobadas.</li> <li>• Realizar un seguimiento de las acciones llevadas a cabo revisando la evolución de los indicadores previstos.</li> <li>• Mejorar la base de datos sobre delegados de prevención de la Dirección de Trabajo del GV</li> </ul> |  |   |
| <b>Principales agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>  |  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco</li> <li>• Osalan</li> <li>• Agentes sociales</li> </ul>  |  |   |
| <b>Indicador principal</b>  | <b>Objetivo cuantitativo</b>   |   |
| Valoración de trabajadores sobre "media en que la figura del Delegado de PRL contribuye a la seguridad y salud de los trabajadores del centro de trabajo.   | Incremento de (será establecido por el grupo de trabajo) puntos cada 2 años sobre medición de partida en 2006 (3,35 puntos sobre 5). |   |
| <b>Otras acciones relacionadas</b>  |  |   |
| 1.3. Revisión de la formación de los Delegados de Prevención  |  |   |

|  |                                      |   |
|--|--------------------------------------|---|
| <b>Objetivo estratégico</b>  | <b>3</b>                             | <b>Concienciación y Sensibilización</b>       |
| <b>Ámbito de actuación</b>   | <b>3.2.</b>                          | <b>Concienciación general de trabajadores</b> |
| <b>Justificación del ámbito de actuación</b>   |                                      |   |
| <p>Los agentes participantes en la fase de diseño del Plan coinciden en que la concienciación general de los trabajadores respecto al riesgo es insuficiente. La toma de una conciencia adecuada de cómo realizar los trabajos de forma segura y de cómo evitar y reducir los riesgos en el trabajo se traduciría tanto en una demanda de mayor y más eficaz prevención de riesgos laborales como en una disponibilidad al trabajo conjunto en la materia.</p>   |                                      |   |
| <b>Principales objetivos del ámbito de actuación</b>   |                                      |   |
| <p>Incrementar el grado de concienciación de los trabajadores sobre la problemática de la Seguridad y Salud Laboral, poniendo en su disposición la información y los medios necesarios para ello.</p> <p>Promover el buen entorno y la seguridad y salud en el trabajo en la empresa.</p>  |                                      |   |
| <b>Principales acciones a desarrollar</b>  |                                      |   |
| <p>Constituir un grupo de trabajo que se dedique a:</p> <p>Analizar, evaluar, identificar y, en su caso, establecer acuerdos con aquellas instituciones u organismos (p.e. Euskobarómetro o Eustat) que pudieran convertir el análisis sobre el grado de sensibilización en materia de Salud y Seguridad Laboral en un indicador periódico y repetitivo.</p> <p>En función de lo definido en el paso anterior, preparar e implantar un Plan de Comunicación plurianual que permita ir avanzando sobre los conceptos de sensibilización identificados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definir "mensajes básicos".</li> <li>• Identificar los canales y medios a emplear.</li> <li>• Medir los resultados de cada campaña específica.</li> </ul> |                                      |   |
| <b>Principales agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>   |                                      |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno vasco.</li> <li>• Osalan</li> <li>• Agentes sociales interesados</li> </ul>  |                                      |   |
| <b>Indicador principal</b>   | <b>Objetivo cuantitativo</b>         |   |
| Nivel de concienciación y sensibilización de los trabajadores  | El que determine el grupo de trabajo |   |
| <b>Otras acciones relacionadas</b>   |                                      |   |
| N/A  |                                      |   |

|  |   |   |
|--|---|---|
| <b>Objetivo estratégico</b>  | <b>3</b>  | <b>Concienciación y Sensibilización</b>           |
| <b>Ámbito de actuación</b>   | <b>3.3</b>  | <b>Concienciación de directivos y empresarios</b> |
| <b>Justificación del ámbito de actuación</b>   |   |   |
| <p>Se considera que el apoyo de la Dirección es fundamental para la integración de la Seguridad y Salud Laboral en la gestión de las empresas, lo que conlleva la necesidad de incrementar los esfuerzos dirigidos a la información, formación y concienciación de este colectivo, aspectos fuertemente interrelacionados.</p> <p>En el caso concreto de la concienciación sobre la importancia de la SSL, es preciso seguir trabajando sobre aquellos colectivos de empresarios y directivos con una insuficiente percepción sobre la capital aportación de la SSL a la competitividad y sostenibilidad de la empresa.</p>  |   |   |
| <b>Principales objetivos del ámbito de actuación</b>   |   |   |
| <p>Incrementar el grado de concienciación de directivos y empresarios en materia de Seguridad y Salud Laboral, poniendo en su disposición la información y los medios necesarios para ello.</p> <p>Difundir los beneficios de la prevención con el fin de transformar la percepción que actualmente tienen directivos y empresarios sobre SSL.</p> <p>Poner a disposición de las empresas la información relativa a diversos conceptos con el fin de incrementar su nivel o grado de concienciación/sensibilización, concretamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>responsabilidad asumida por cada rol/figura en caso de que ocurra un accidente según las circunstancias concretas en que se produzca;</li> <li>tipo de infracciones más graves cometidas en la CAPV y sanciones que han llevado acarreadas.</li> <li>empresas que han protagonizado buenas prácticas en materia de SSL.</li> </ul>  |   |   |
| <b>Principales acciones a desarrollar</b>  |   |   |
| <p>Crear un grupo de trabajo formado por representantes de los agentes implicados en el desarrollo de las acciones incluidas en este epígrafe para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Recopilar y analizar las actuaciones de concienciación al colectivo de directivos realizadas hasta el momento, evaluando el impacto de las mismas.</li> <li>Definir los mensajes a transmitir a dicho colectivo, así como los canales, medios y soportes más adecuados para su difusión; los mensajes propuestos durante la fase de diseño del presente Plan incluyen los siguientes: costes de accidentalidad, previa revisión del estudio existente (facilitando a las empresas el cálculo de lo que supone un accidente en su empresa) y beneficios derivados de la inversión en prevención.</li> <li>Analizar la viabilidad de recopilar y difundir las mejores prácticas en materia de SSL.</li> <li>Definir y aprobar posibles actuaciones o instrumentos para implantar las medidas de concienciación definidas.</li> <li>Desarrollar un plan específico de implantación y puesta en marcha de los instrumentos definidos</li> <li>Verificar la efectividad de los planes través de los métodos de control más adecuados.</li> </ul> |   |   |
| <b>Principales agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>   |   |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco</li> <li>Osalan</li> <li>Representantes empresariales</li> </ul>   |   |   |
| <b>Indicador principal</b>   | <b>Objetivo cuantitativo</b>  |   |
| Valoración de empresas sobre "grado de integración actual en la prevención de riesgos laborales en las actividades y decisiones de mandos directos y mandos superiores".   | Incremento de (el establecido por el grupo de trabajo) puntos cada 2 años sobre medición de partida en 2006 (3,82 y 3,79 puntos sobre 5 en mandos directos y superiores respectivamente). |   |
| <b>Otras acciones relacionadas</b>   |   |   |
| 1.6. Formación de empresarios y directivos   |   |   |

|  |  |   |
|--|--|---|
| <b>Objetivo estratégico</b>  | <b>3</b>   | <b>Concienciación y Sensibilización</b>   |
| <b>Ámbito de actuación</b>   | <b>3.4.</b>  | <b>Concienciación de mandos intermedios, trabajadores designados y "recursos preventivos"</b> |
| <b>Justificación del ámbito de actuación</b>   |  |   |
| En muchas ocasiones las exigencias del día a día dificultan a los mandos intermedios, trabajadores designados y "recursos preventivos" del empresario conocer adecuadamente elementos preventivos esenciales que van apareciendo continuamente.  |  |   |
| <b>Principales objetivos del ámbito de actuación</b>   |  |   |
| Que mandos intermedios , trabajadores designados y "recursos preventivos" del empresario están informados y conozcan las novedades normativas relevantes que van apareciendo, las experiencias de éxito en las empresas del entorno y las distintas herramientas técnicas que se incorporan al mercado.  |  |   |
| <b>Principales acciones a desarrollar</b>  |  |   |
| <p>Crear un grupo de trabajo que determine:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Características que debiera reunir un foro de encuentro entre los distintos profesionales de la empresa dedicados a labores preventivas en la que tuvieran la oportunidad de intercambiar experiencias y conocimientos.</li> <li>• Determinar tipología de experiencias empresariales o buenas prácticas que pudieran ser objeto de las reuniones de este foro.</li> <li>• Determinar el sistema de identificar las novedades normativas o técnicas que pudieran ser objeto de tratamiento en estas reuniones.</li> <li>• Estudiar la posibilidad de establecer un sistema de consulta y asesoramiento para estos profesionales.</li> </ul> |  |   |
| <b>Principales agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>   |  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.</li> <li>• OSALAN</li> <li>• Organizaciones empresariales</li> </ul>  |  |   |
| <b>Indicador principal</b>   | <b>Objetivo cuantitativo y cualitativo</b>   |   |
|  | 2007: Diseñar el programa<br>2008: Tres encuentros sobre experiencias empresariales. Dos sobre materias concretas. |   |
| <b>Otras acciones relacionadas</b>   |  |   |
| Programa de difusión de buenas prácticas.  |  |   |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <b>Objetivo estratégico</b>   | <b>3</b>  | <b>Concienciación y Sensibilización</b>      |
| <b>Ámbito de actuación</b>  | <b>3.5</b>  | <b>Concienciación general de la sociedad</b> |
| <b>Justificación del ámbito de actuación</b>  |   |  |
| <p>Los agentes participantes en la fase de diseño del Plan coinciden en que la presencia de la temática de SSL en los medios de comunicación es, en la actualidad, insuficiente. Una mayor notoriedad provocaría una generalización más intensa de hábitos de comportamiento personal seguro también en la vida doméstica, en la conducción vial y, así mismo, en el trabajo que se traduciría tanto en una demanda de mayor y más eficaz prevención de riesgos laborales como en una disponibilidad al trabajo conjunto en la materia.</p>   |   |  |
| <b>Principales objetivos del ámbito de actuación</b>  |   |  |
| <p>Incrementar el grado de concienciación de la sociedad en general sobre la problemática de la Seguridad y Salud Laboral, poniendo en su disposición la información y los medios necesarios para ello.</p> <p>Promover el buen entorno y la seguridad y salud en el trabajo en la empresa por medio del “efecto en cadena” comentado en el punto anterior.</p>   |   |  |
| <b>Principales acciones a desarrollar</b>   |   |  |
| <p>Analizar, evaluar, identificar y, en su caso, establecer acuerdos con aquellas instituciones u organismos (p.e Euskobarómetro o Eustat) que pudieran convertir el análisis sobre el grado de sensibilización en materia de Salud y Seguridad Laboral en un indicador periódico y repetitivo</p> <p>En función de lo definido en el paso anterior, preparar e implantar un Plan de Comunicación plurianual que permita ir avanzando sobre los conceptos de sensibilización identificados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definir “mensajes básicos”</li> <li>• Identificar los canales y medios a emplear</li> <li>• Medir los resultados de cada campaña específica</li> </ul> |   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.</li> <li>• Osalan</li> <li>• Agentes sociales interesados</li> </ul>   |   |  |
| <b>Indicador principal</b>  | <b>Objetivo cuantitativo</b>  |  |
| <p>Evolución de la percepción general sobre la importancia de la Seguridad y Salud laboral entre la población</p>   | <p>Incrementar durante el periodo 2007-2010 el nivel de concienciación y sensibilización de la sociedad en general sobre la importancia de la prevención de riesgos en materia de Seguridad y Salud Laboral</p> |  |
| <b>Otras acciones relacionadas</b>  |   |  |
| N/A   |   |  |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <b>Objetivo estratégico</b>   | <b>3</b>  | <b>Concienciación y Sensibilización</b> |
| <b>Ámbito de actuación</b>  | <b>3.6</b>  | <b>Actuación sobre gestorías</b>        |
| <b>Justificación del ámbito de actuación</b>  |   |   |
| Las gestorías coadyuvan a la gestión de número muy considerable de pymes. Sus pautas de actuación resultan determinantes a la hora de implantar algunas prácticas en las empresas. La implicación de las gestorías en la promoción de la prevención de riesgos laborales puede resultar en una herramienta muy eficaz.  |   |   |
| <b>Principales objetivos del ámbito de actuación</b>  |   |   |
| Que las gestorías trasladen a las empresas que recurren a sus servicios los elementos básicos de la gestión de la prevención así como las obligaciones principales y las consecuencias de su incumplimiento.  |   |   |
| <b>Principales acciones a desarrollar</b>   |   |   |
| <p>Crear un grupo de trabajo que analice:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipología de servicio que las pymes encomiendan a las gestorías.</li> <li>• Determinación de la información preventiva clave que una gestoría debiera trasladar a sus clientes.</li> <li>• Determinación del tipo de acuerdo a suscribir con las gestorías y formas de promover su implicación.</li> </ul> |   |   |
| <b>Principales agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>  |   |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.</li> <li>• Osalan</li> <li>• Agentes sociales interesados</li> <li>• Colegio de gestores y graduados sociales</li> </ul>   |   |   |
| <b>Indicador principal</b>  | <b>Objetivo cuantitativo</b>  |   |
| Número de PYMEs a los que las gestorías trasladan información preventiva.   | Firma del convenio de colaboración con Gestorías<br>Las que establezca el grupo de trabajo. |   |

|  |  |   |
|--|--|---|
| <b>Objetivo estratégico</b>  | <b>3</b>   | <b>Concienciación y sensibilización</b>                           |
| <b>Ámbito de actuación</b>   | <b>3.7</b>   | <b>Información sobre el coste de la accidentalidad en la PYME</b> |
| <b>Justificación del ámbito de actuación</b>   |  |   |
| <p>Tanto en la experiencia comparada, como la opinión de los participantes en el proceso de diseño del Plan se pone de manifiesto la importancia de actuar sobre la concienciación y sensibilización sobre la importancia de la rentabilidad económica de la Prevención de Riesgos Laborales en todas las empresas y, en concreto, en las empresas de tamaño medio y pequeño, que -en general- disponen de menos recursos económicos, humanos y materiales para afrontar los costes derivados de un siniestro.</p>   |  |   |
| <b>Principales objetivos del ámbito de actuación</b>   |  |   |
| <p>Informar a las PYMEs sobre el coste/beneficio que supone la Prevención de Riesgos Laborales.</p>  |  |   |
| <b>Principales acciones a desarrollar</b>  |  |   |
| <p>Identificar los sectores de actividad y los tipos de empresas concretas que serán objetivo prioritario de la acción de información (segmentación de acciones según actividades económicas y tipo de empresa).</p> <p>Identificar las empresas -dentro del segmento de empresas seleccionado previamente- que han sufrido siniestros de relevancia y analizar el coste final de dichos siniestros (siempre con la colaboración de la empresa), así como su impacto en las cuentas de resultados.</p> <p>Identificar los casos más graves en los que las empresas no hayan sido capaces de asumir el gasto o en los que el impacto sobre el resultado final de la empresa haya sido más negativo.</p> <p>Definir y desarrollar un Plan de comunicación sobre los efectos económicos de un siniestro en la PYME.</p> <p>Verificar la efectividad de los planes a través de los métodos de control más adecuados.</p> |  |   |
| <b>Principales agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>   |  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco</li> <li>• Osalan</li> </ul>   |  |   |
| <b>Indicador principal</b>   | <b>Objetivo cuantitativo</b>                       |   |
| Porcentaje de PYMEs alcanzadas a través de los diferentes canales empleados (web, jornadas, publicaciones, etc.)   | 75% de de las empresas de más de seis trabajadores |   |
| <b>Otras acciones relacionadas</b>   |  |   |
| N/A  |  |   |

|  |   |   |
|--|---|---|
| <b>Objetivo estratégico</b>  | <b>4</b>  | <b>Integración de la prevención</b>                                 |
| <b>Ámbito de actuación</b>   | <b>4.1</b>  | <b>Difusión de buenas prácticas de integración de la prevención</b> |
| <b>Justificación del ámbito de actuación</b>   |   |   |
| <p>La influencia que unas empresas proyectan sobre otras se ha mostrado muy eficaz en la generalización de la cultura de la calidad o en el cumplimiento medioambiental.</p> <p>Esta dinámica puede aplicarse también al campo preventivo para mostrar , sobre todo a las Pymes, vías de integración de la prevención en la gestión cuya eficiencia ha sido contrastada por su aplicación práctica en otras empresas del entorno.</p>  |   |   |
| <b>Principales objetivos del ámbito de actuación</b>   |   |   |
| <p>Identificar las mejores prácticas en integración de la prevención en Euskadi de aplicabilidad en la Comunidad Autónoma del País Vasco y darlas a conocer.</p> <p>Promover la colaboración y coordinación entre las empresas como instrumento esencial para el fomento de la integración.</p>  |   |   |
| <b>Principales acciones a desarrollar</b>  |   |   |
| <p>Establecer un grupo de trabajo integrado por los agentes identificados en el siguiente apartado para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar buenas prácticas, nacionales e internacionales, en integración de la prevención en la gestión llevadas a cabo tanto por empresas como por Administraciones Públicas.</li> <li>• Establecer un plan de acción para la difusión/extensión/implantación de los proyectos identificados.</li> <li>• Una vez implantado cada proyecto, evaluar el grado de desarrollo de manera periódica.</li> </ul> |   |   |
| <b>Principales agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>   |   |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.</li> <li>• Osalan</li> <li>• Empresas relevantes en gestión de la prevención.</li> <li>• Asociaciones empresariales y agentes sociales interesados.</li> <li>• Departamento de Industria, Comercio y Turismo del Gobierno Vasco</li> </ul>  |   |   |
| <b>Indicador principal</b>   | <b>Objetivo cuantitativo</b>                                    |   |
|  | Elaboración de un catálogo de buenas prácticas para el año 2009 |   |
| <b>Otras acciones relacionadas</b>   |   |   |
| N/A  |   |   |



|   |  |   |
|---|--|---|
| <b>Objetivo estratégico</b>   | <b>4</b>   | <b>Integración de la prevención</b>   |
| <b>Ámbito de actuación</b>  | <b>4.2</b>                                       | <b>Promoción del trabajador designado y de los servicios de prevención mancomunados como sistema de gestión de la prevención.</b> |
| <b>Justificación del ámbito de actuación</b>  |  |   |
| La facilidad con la que la actual normativa induce a las empresas a la utilización de los SAP como sistema de gestión de los riesgos laborales, no induce a la internalización de esta materia que sería mejor promovida por los otros sistemas a los que la normativa también habilita como son los servicios mancomunados o la figura del trabajador designado.   |  |   |
| <b>Principales objetivos del ámbito de actuación</b>  |  |   |
| Fomentar la el grado de integración de la PLR en la gestión de las Pymes vascas.<br>Incrementar la utilización de servicios de prevención mancomunados y el de los trabajadores designados.<br>En los casos en los que se mantenga el SAP como sistema de gestión, promocionar la figura de los interlocutores cualificados de las empresas con estos servicios.  |  |   |
| <b>Principales acciones a desarrollar</b>   |  |   |
| <p>Crear un grupo de trabajo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analice la situación actual de la integración d la prevención en la gestión de las Pymes segmentando problemáticas por sector de actividad y tamaño de empresa.</li> <li>• Analice las dificultades que actualmente encuentra la implantación de servicios mancomunados y la utilización de trabajadores designados.</li> <li>• Definir mecanismos de remoción de las dificultades y definir y evaluar mecanismos de promoción</li> <li>• Definir un plan de promoción de interlocutores cualificados de la empresa con los SAP</li> <li>• Definir un plan específico de acción y puesta en marcha.</li> </ul> |  |   |
| <b>Principales agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>  |  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.</li> <li>• Osalan</li> <li>• Sindicatos y asociaciones empresariales.</li> </ul>   |  |   |
| <b>Indicador principal</b>  | <b>Objetivo cuantitativo</b>                     |   |
| Número de empresas con servicios mancomunados o trabajadores designados nuevos  | A fijar por el grupo de trabajo en junio de 2008 |   |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <b>Objetivo estratégico</b>   | <b>4</b>   | <b>Integración de la prevención</b>  |
| <b>Ámbito de actuación</b>  | <b>4.3</b>   | <b>La tracción como herramienta de Integración de la prevención en PYMEs</b> |
| <b>Justificación del ámbito de actuación</b>  |  |  |
| La experiencia en los campos de la calidad y del medio ambiente, señalan el relevante papel que pueden desempeñar algunas empresas de dimensión cuando exigen a sus proveedores y/o clientes determinados requisitos. Esta es una dinámica que bien pudiera ser transferida al campo preventivo.  |  |  |
| <b>Principales objetivos del ámbito de actuación</b>  |  |  |
| Establecer un conjunto de requisitos preventivos mínimos que las empresas tractoras pudieran exigir a sus suministradores.<br>Desarrollar herramientas que faciliten a las empresas suministradores el cumplimiento de aquellos requisitos con garantías de calidad y efectividad preventiva.   |  |  |
| <b>Principales acciones a desarrollar</b>   |  |  |
| Creación de un grupo de trabajo para: <ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporar al grupo de trabajo a una serie de empresas de cierta dimensión y con una trayectoria relevante en materia preventiva para que ayuden a determinar el tipo de requisitos preventivos mínimos que pudieran exigirse a sus suministradores.</li> <li>Diseñar herramientas específicas que (a modo del Ekoskan medioambiental) faciliten a las empresas suministradoras, especialmente a las Pymes, el cumplimiento de aquellos requisitos con garantías de calidad y efectividad.</li> <li>Estudiar las posibilidades, condiciones y plazos para que el propio Gobierno Vasco ejerciera funciones tractoras sobre determinados sectores o actividades ejercidas por sus suministradores.</li> <li>Definir y evaluar posibles mecanismos de promoción: concesión de subvenciones, premios, otros incentivos.</li> </ul> Priorizar líneas sobre los que actuar y definir un plan específico de acción y puesta en marcha. |  |  |
| <b>Principales agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>  |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco</li> <li>Osalan</li> <li>Agentes sociales: sindicatos y asociaciones empresariales.</li> <li>Departamento de Industria, Comercio y Turismo del Gobierno Vasco</li> </ul>  |  |  |
| <b>Indicador principal</b>  | <b>Objetivo cuantitativo</b>   |  |
| Número de proyectos tractoras.  | Definición de la herramienta para el primer semestre de 2008<br>Un proyecto tractor en el año 2009 |  |
| <b>Otras acciones relacionadas</b>  |  |  |
| N/A   |  |  |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <b>Objetivo estratégico</b>   | <b>5</b>   | <b>Compromiso institucional</b>        |
| <b>Ámbito de actuación</b>  | <b>5.1</b>   | <b>Coordinación interinstitucional</b> |
| <b>Justificación del ámbito de actuación</b>  |  |  |
| Un Plan de estas características, con múltiples y diversos agentes participantes o implicados en el desarrollo de proyectos concretos, requiere del compromiso y coordinación de todos y, en concreto, de las Administraciones Públicas vascas y del propio Gobierno Vasco en su conjunto.  |  |  |
| <b>Principales objetivos del ámbito de actuación</b>  |  |  |
| Lograr la mayor eficiencia y eficacia en el desarrollo de los proyectos presentados en este documento y, en general, facilitar el alcance de los objetivos estratégicos marcados.   |  |  |
| <b>Principales acciones a desarrollar</b>   |  |  |
| <p>Crear un grupo de trabajo, en el que participen los principales agentes identificados en el siguiente epígrafe, para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer una definición consensuada de los términos “seguridad” y “salud laboral”, con el fin de ser eficaces en el desarrollo de acciones concretas para atacar problemas concretos y conseguir que todos los agentes hablen el mismo lenguaje.</li> <li>• Analizar y revisar los roles, funciones y responsabilidades de todas las instituciones implicadas en el Plan Estratégico y establecer misiones y objetivos concretos para cada uno de los agentes. Por ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Osalan: sensibilización, investigación, etc. y técnicos habilitados</li> <li>- Trabajo / Recursos de control e inspección: autoridad laboral</li> <li>- Unidad de Salud Laboral de Osalan / Sanidad: proyectos de salud laboral / autoridad sanitaria en la materia</li> </ul> </li> <li>• Definir fórmulas o mecanismos de coordinación (con actuaciones concretas) para el desarrollo de los proyectos que componen el Plan Estratégico y, en especial, aquellos proyectos relacionados con las enfermedades profesionales.</li> <li>• Crear un protocolo de actuación coordinada entre los distintos departamentos del Gobierno Vasco tendente a actuar de forma preventiva en materia de seguridad y salud laboral con carácter general y de forma específica en todas aquellas obras, en especial las grandes infraestructuras, promocionadas desde el Gobierno.</li> </ul> |  |  |
| <b>Principales agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>  |  |  |
| <p>Todos los agentes identificados como principales en el resto de ámbitos de actuación que componen el Plan Estratégico:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamentos de Gobierno Vasco.</li> <li>• Organismos Autónomos: Osalan y Osakidetza.</li> <li>• Otras Administraciones Públicas: Administraciones Locales y Forales.</li> <li>• Agentes sociales interesados</li> </ul>  |  |  |
| <b>Indicador principal</b>  | <b>Objetivo cuantitativo</b>   |  |
| Nº de reuniones del Comité Director   | Celebración de dos reuniones al año del Comité Director.   |  |
| Nº de reuniones de avance del Comisión de Obra Pública  | Suministrar información sobre el grado de avance del Plan a la Comisión de Obra Pública y Consejo General de Osalan en 2 de las reuniones celebradas por estos órganos anualmente. |  |
| Nº reuniones de avance del Consejo General de Osalan  |  |  |
| <b>Otras acciones relacionadas</b>  |  |  |
| El resto de ámbitos de actuación.   |  |  |

|  |   |  |
|--|---|--|
| <b>Objetivo estratégico</b>  | <b>5</b>  | <b>Compromiso institucional</b>  |
| <b>Ámbito de actuación</b>   | <b>5.2</b>  | <b>Compromiso institucional con la problemática de la subcontratación en cadena en relación con las contrataciones administrativas</b> |
| <b>Justificación del ámbito de actuación</b>   |   |  |
| <p>La subcontratación se perfila como uno de los elementos clave de la gestión empresarial moderna, pero su excesiva aplicación en cadena en sectores de riesgo, aparece como uno de las probables causas del incremento de la siniestralidad, por lo que todos los agentes participantes en el desarrollo del Plan Estratégico consideran necesario desarrollar algún tipo de actuación en este campo cuando son las propias Administraciones públicas quienes actúan de contratante principal.</p>   |   |  |
| <b>Principales objetivos del ámbito de actuación</b>   |   |  |
| <p>Incrementar el grado de compromiso de las Administraciones Públicas respecto de la problemática de la subcontratación en cadena fomentando la adopción de criterios orientados a salvaguardar la seguridad y la salud en el trabajo en contratación pública, especialmente en obra pública.</p>   |   |  |
| <b>Principales acciones a desarrollar</b>  |   |  |
| <p>Analizar y promover las modificaciones legislativas necesarias en la normativa vigente relacionadas con la subcontratación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Profundizar en el análisis de la incidencia negativa de la subcontratación en cadena en los sectores de riesgo en la seguridad y salud de los trabajadores en la Comunidad Autónoma del País Vasco, especialmente en las contrataciones realizadas por las propias Administraciones públicas.</li> <li>• Priorizar las causas de dicha incidencia negativa y valorar la posible resolución o mitigación de los problemas encontrados.</li> <li>• Realizar una propuesta de modificación de la normativa y fórmulas de contratación pública, considerando los aspectos valorados anteriormente y, especialmente, los relativos a las obligaciones derivadas del art 24 de la LPRL así como promover su aplicación mediante un Plan de comunicación adecuado.</li> </ul> <p>Continuar trabajando desde la Comisión de Obra Pública para establecer criterios orientados a salvaguardarla seguridad y la salud en los procesos de licitación pública (obra pública, principalmente):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar la posibilidad de establecer criterios orientados a salvaguardar la seguridad y la salud en los procesos de licitación pública y valorar la viabilidad de las actuaciones que se identifiquen.</li> <li>• Analizar y definir mecanismos de implantación de las actuaciones identificadas y, en su caso, desarrollar un plan específico de implantación y puesta en marcha, definiendo claramente el rol de cada uno de los agentes implicados en cada línea de actuación.</li> </ul> |   |  |
| <b>Principales agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>   |   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrantes de la Comisión Interinstitucional de las Obras Públicas</li> <li>• Departamento de Hacienda y Administración Pública del Gobierno Vasco</li> <li>• Instituciones forales y locales</li> <li>• Organizaciones empresariales y sindicales</li> </ul>  |   |  |
| <b>Indicador principal</b>   | <b>Objetivo cuantitativo</b>  |  |
| Nº de administraciones que han implantado las medidas adoptadas  | 50% de los municipios<br>Las tres Diputaciones Forales<br>El Gobierno Vasco |  |
| <b>Otras acciones relacionadas</b>   |   |  |
| N/A  |   |  |

|  |                                       |   |
|--|---------------------------------------|---|
| <b>Objetivo estratégico</b>  | <b>5</b>                              | <b>Compromiso institucional</b>                           |
| <b>Ámbito de actuación</b>   | <b>5.3</b>                            | <b>Mejorar la formación de Técnico Superior en P.R.L.</b> |
| <b>Justificación del ámbito de actuación</b>   |                                       |   |
| <p>La valoración de la formación que actualmente reciben los Técnicos de Prevención se percibe, en términos generales, como manifiestamente mejorable. La demanda por parte del mercado de profesionales de prevención cualificados, pone de relieve la necesidad de emprender medidas que impulsen la formación reglada de grado superior en esta materia y mientras tanto mejorar significativamente los niveles actuales de este tipo de formación.</p>               |                                       |   |
| <b>Principales objetivos del ámbito de actuación</b>   |                                       |   |
| <p>Lograr que el Ministerio Educación defina y establezca la titulación reglada de Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales, a través de la presión conjunta con el Departamento de Educación.</p> <p>Mejorar los niveles de calidad formativa de los centros actualmente acreditados para impartir la formación de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales.</p>  |                                       |   |
| <b>Principales acciones a desarrollar</b>  |                                       |   |
| <p>Crear un grupo de trabajo en el año 2007 formado por representantes de los agentes implicados para negociar con el Ministerio de Educación y Ciencia la creación de la titulación de Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales.</p> <p>Determinar en el grupo de trabajo un plan de medidas para la mejora del nivel formativo de centros acreditados para este tipo de formación, tales como, exámenes acreditativos, certificados de calidad u otros.</p> |                                       |   |
| <b>Principales agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>   |                                       |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ministerio de Educación y Ciencia</li> <li>• Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco</li> <li>• Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco</li> <li>• Osalan</li> <li>• Agentes sociales</li> </ul>   |                                       |   |
| <b>Indicador principal</b>   | <b>Objetivo cuantitativo</b>          |   |
|  | Creación del grupo de trabajo en 2007 |   |
| <b>Otras acciones relacionadas</b>   |                                       |   |
| N/A  |                                       |   |

|   |                              |                                  |
|---|------------------------------|----------------------------------|
| <b>Objetivo estratégico</b>   | <b>5</b>                     | <b>Compromiso institucional</b>  |
| <b>Ámbito de actuación</b>  | <b>5.4</b>                   | <b>Coordinación con Fiscalía</b> |
| <b>Justificación del ámbito de actuación</b>  |                              |                                  |
| La normativa preventiva, además de su dimensión eminentemente laboral y administrativa, tiene también una manifestación penal que, cuando concurre, requiere la participación de la Fiscalía lo que va a demandar, dentro del compromiso institucional, una colaboración especial con este organismo judicial.  |                              |                                  |
| <b>Principales objetivos del ámbito de actuación</b>  |                              |                                  |
| Poner en marcha el convenio con la Fiscalía.<br>Lograr un intercambio de información fluido entre Fiscalía, Inspección de Trabajo y el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.   |                              |                                  |
| <b>Principales acciones a desarrollar</b>   |                              |                                  |
| Analizar y desarrollar mecanismos de coordinación y puesta en marcha del convenio con Fiscalía, por ejemplo: planes de actuación conjuntos y planes de comunicación.<br>Analizar y desarrollar mecanismos de seguimiento de las sanciones impuestas por la Fiscalía, por ejemplo: publicaciones, informes, etc.<br>Determinar cómo dar cuenta de estas actuaciones a los agentes sociales (comisiones territoriales). |                              |                                  |
| <b>Principales agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>  |                              |                                  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco</li> <li>• Inspección de Trabajo</li> <li>• Fiscalía</li> </ul>   |                              |                                  |
| <b>Indicador principal</b>  | <b>Objetivo cuantitativo</b> |                                  |
| Firma del convenio  | Convenio firmado en 2007     |                                  |
| Número de reuniones entre Dirección de Trabajo, Inspección de Trabajo y Fiscalía.   | 3 reuniones al año           |                                  |
| <b>Otras acciones relacionadas</b>  |                              |                                  |
| N/A   |                              |                                  |

|   |                                  |   |
|---|----------------------------------|---|
| <b>Objetivo estratégico</b>   | <b>5</b>                         | <b>Compromiso institucional</b>                                   |
| <b>Ámbito de actuación</b>  | <b>5.5</b>                       | <b>Coordinación con el INSS para el registro correcto de EEPP</b> |
| <b>Justificación del ámbito de actuación</b>  |                                  |   |
| Después de efectuadas las pertinentes reclamaciones por vía administrativa o judicial, cuando el INSS accede o se ve obligado a reconocer determinadas dolencias como enfermedades profesionales, no son comunicadas a la Autoridad Laboral con lo que no se integran en las estadísticas ni se tienen en cuenta en los planes de choque. |                                  |   |
| <b>Principales objetivos del ámbito de actuación</b>  |                                  |   |
| Que todas las enfermedades profesionales queden registradas.  |                                  |   |
| <b>Principales acciones a desarrollar</b>   |                                  |   |
| Convenio de colaboración entre el INSS y la Autoridad Laboral para la efectiva comunicación de todos los reconocimientos en vía administrativa o judicial.  |                                  |   |
| <b>Principales agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>  |                                  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.</li> <li>• INSS (en especial con las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social)</li> <li>• Inspección de Trabajo</li> </ul>  |                                  |   |
| <b>Indicador principal</b>  | <b>Objetivo cuantitativo</b>     |   |
| Firma del convenio  | % incremento en registro de EEPP |   |
| <b>Otras acciones relacionadas</b>  |                                  |   |
| N/A   |                                  |   |

|   |                               |  |
|---|-------------------------------|--|
| <b>Objetivo estratégico</b>   | <b>5</b>                      | <b>Compromiso institucional</b>  |
| <b>Ámbito de actuación</b>  | <b>5.6</b>                    | <b>La prevención de riesgos en el ámbito de las administraciones públicas con especial incidencia en sus riesgos específicos</b> |
| <b>Justificación del ámbito de actuación</b>  |                               |  |
| <p>Hoy en día, y específicamente en la Administración Pública, hay que prestar especial atención a riesgos, ya no tan emergentes, que tienen un gran impacto sociolaboral, como es el acoso en el trabajo, el estrés, la violencia en el trabajo y, en definitiva, los que quedan englobados dentro de los riesgos psicosociales.</p>   |                               |  |
| <b>Principales objetivos del ámbito de actuación</b>  |                               |  |
| <p>Fomentar el cumplimiento de Prevención de Riesgos Laborales en las Administraciones Públicas.</p> <p>Impulsar el desarrollo de una cultura preventiva en las Administraciones Públicas basada en el trabajo digno, valores éticos, seguridad, respeto mutuo, tolerancia, igualdad de oportunidades, cooperación y calidad del servicio, que contemple objetivos claros en la gestión respecto de la importancia fundamental que revisten los recursos humanos para lograr calidad en el servicio de que se trate.</p>  |                               |  |
| <b>Principales acciones a desarrollar</b>   |                               |  |
| <p>Creación de un grupo de trabajo para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar la situación actual de la prevención en la Administración Pública.</li> <li>• Analizar las dificultades que actualmente encuentran para cumplir la LPRL.</li> <li>• Definir mecanismos de remoción de las dificultades, y definir y evaluar mecanismos de promoción.</li> <li>• Definir un plan específico de acción y puesta en marcha.</li> </ul> <p>El plan requiere una información previa inicial que contemple las características generales del Departamento u Organismo Público en cuanto al número y actividades de sus empleados públicos, su dispersión geográfica, sus riesgos genéricos, el número y características de los locales de trabajo en donde desarrollan sus actividades, un análisis de la siniestralidad producida y actividades de prevención realizadas previamente, incluyendo los recursos humanos y materiales para llevarlas a cabo.</p> |                               |  |
| <b>Principales agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>  |                               |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco</li> <li>• Departamento de Hacienda y Administración Pública del Gobierno Vasco</li> <li>• Osalan</li> <li>• Sindicatos</li> </ul>  |                               |  |
| <b>Indicador principal</b>  | <b>Objetivo cuantitativo</b>  |  |
| Puesta en marcha de un plan específico de acción.   | Plan implantado antes de 2010 |  |
| <b>Otras acciones relacionadas</b>  |                               |  |
| N/A   |                               |  |



|  |   |                                       |
|--|---|---------------------------------------|
| <b>Objetivo estratégico</b>  | <b>6</b>  | <b>Información y sistemas</b>         |
| <b>Ámbito de actuación</b>   | <b>6.1</b>  | <b>Consolidación del Observatorio</b> |
| <b>Justificación del ámbito de actuación</b>   |   |                                       |
| El Observatorio debe ser un organismo clave para controlar la evolución de la siniestralidad laboral en la CAPV y canalizar la información recopilada hacia los diversos órganos de gestión implicados.  |   |                                       |
| <b>Principales objetivos del ámbito de actuación</b>   |   |                                       |
| Consolidar la figura del Observatorio como un referente de información y gestión del conocimiento en materia de Seguridad y Salud Laboral.   |   |                                       |
| <b>Principales acciones a desarrollar</b>  |   |                                       |
| <p>Definir el modelo organizativo del Observatorio: número de personas integrantes, perfiles y competencias, funciones y tareas de cada uno de sus miembros, etc.</p> <p>Establecer los procesos de información y comunicación con agentes o herramientas proveedoras de información (Departamento de Sanidad, Servicios de Prevención, Unidades Territoriales, sistemas de información, etc.) o receptoras (Consejo General de Osalan, Comité Director del Plan, unidad de investigación, etc.).</p> <p>Identificar y consensuar las actuaciones necesarias para la implantación efectiva, puesta en marcha y consolidación del Observatorio.</p> <p>Iniciar las actuaciones definidas y aprobadas.</p> |   |                                       |
| <b>Principales agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>   |   |                                       |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco</li> <li>• Osalan</li> </ul>   |   |                                       |
| <b>Indicador principal</b>   | <b>Objetivo cuantitativo</b>  |                                       |
| Puesta en marcha de una estructuración específica y sistemática del Observatorio en 2007   | Realización de dos informes sistemáticos anuales: uno sobre "el estado del arte" en el mundo y otro sobre la evolución de la siniestralidad |                                       |
| <b>Otras acciones relacionadas</b>   |   |                                       |
| N/A  |   |                                       |

|   |                                   |   |
|---|-----------------------------------|---|
| <b>Objetivo estratégico</b>   | <b>6</b>                          | <b>Información y sistemas</b>                                   |
| <b>Ámbito de actuación</b>  | <b>6.2</b>                        | <b>Sistema de información de siniestralidad y salud laboral</b> |
| <b>Justificación del ámbito de actuación</b>  |                                   |   |
| <p>Un elemento básico para obtener una visión real y actualizada (causas y efectos) de la siniestralidad laboral en la Comunidad Autónoma del País Vasco es el conocimiento de la situación actual (o un momento concreto de tiempo) y la evolución de ésta. Para obtener datos fiables y significativos resulta necesario diseñar y construir un sistema de información de siniestralidad que, por diversas causas, presenta grandes dificultades y exige un alto compromiso interinstitucional.</p> <p>Una visión homogénea de toda la problemática preventiva, requiere la integración de la información referente a la siniestralidad laboral y la referente a las enfermedades profesionales un gran cuerpo de información preventiva.</p>   |                                   |   |
| <b>Principales objetivos del ámbito de actuación</b>  |                                   |   |
| Desarrollar e implantar un sistema de información completo sobre la siniestralidad laboral en la CAPV, incorporando al mismo la información referente a las enfermedades profesionales.   |                                   |   |
| <b>Principales acciones a desarrollar</b>   |                                   |   |
| <p>Crear un grupo de trabajo conformado por los agentes identificados en el epígrafe siguiente para planificar el desarrollo del sistema de información de siniestralidad laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar las iniciativas análogas llevadas a cabo en el pasado: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identificación y análisis de los principales problemas encontrados o de las restricciones existentes en la actualidad: Ley de Protección de Datos, restricciones funcionales o técnicas (acceso a bases de datos externas o de terceros), falta de reflejo estadístico de algunas enfermedades profesionales, falta de recursos económicos, etc.</li> <li>▪ Identificación de puntos de encuentro o posibilidades de mejora o actuación.</li> </ul> </li> <li>• Definir y desarrollar las bases de un sistema de información único que recoja toda la información sobre siniestralidad laboral, partiendo de los principales problemas o restricciones identificados y de los principales puntos de encuentro o posibilidades de mejora o actuación: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Análisis y diseño de información (modelo) de gestión: ¿qué queremos medir y para qué?</li> <li>▪ Identificación y análisis de fuentes de datos externas.</li> <li>▪ Identificación y análisis de requerimientos funcionales (procesos, formularios, etc.) y técnicos (arquitectura tecnológica) del sistema de información.</li> <li>▪ Análisis de alternativas de diseño del sistema (tanto funcional como técnico) y selección de la solución más apropiada.</li> <li>▪ Integración de la información referida a enfermedades profesionales.</li> <li>▪ Desarrollo de un plan específico de implantación y puesta en marcha del sistema.</li> <li>▪ Implantación del sistema.</li> </ul> </li> </ul> |                                   |   |
| <b>Principales agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>  |                                   |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco</li> <li>• Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco</li> <li>• Osalan</li> <li>• Servicios de Prevención</li> <li>• Agentes sociales interesados</li> </ul>   |                                   |   |
| <b>Indicador principal</b>  | <b>Objetivo cuantitativo</b>      |   |
| Sistema de información desarrollado   | Sistema en funcionamiento en 2008 |   |
| <b>Otras acciones relacionadas</b>  |                                   |   |
| <p>Programa 2.7 "Refuerzo y coordinación de los recursos de la Inspección</p> <p>Programa 5.5 "Coordinación con el INSS para el registro correcto de EE.PP."</p>  |                                   |   |

|   |  |   |
|---|--|---|
| <b>Objetivo estratégico</b>   | <b>6</b>                                     | <b>Información y sistemas</b>                             |
| <b>Ámbito de actuación</b>  | <b>6.3</b>                                   | <b>Investigación en materia de accidentalidad laboral</b> |
| <b>Justificación del ámbito de actuación</b>  |  |   |
| <p>Se considera que la Investigación debe constituirse como una de las líneas de trabajo a desarrollar por el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (Osalan), en coordinación con otros agentes cuyo ámbito de actuación esté en consonancia con esta iniciativa, y como apoyo a las actuaciones que actualmente ya se están desarrollando en esta línea.</p> <p>En otros países tales como EE.UU., Reino Unido o Dinamarca, las instituciones especializadas en Seguridad y Salud Laboral integran en mayor o menor grado la actividad investigadora en sus funciones prioritarias.</p>   |  |   |
| <b>Principales objetivos del ámbito de actuación</b>  |  |   |
| <p>Mejorar el conocimiento de la accidentalidad laboral, focalizando los esfuerzos en aquellos sectores/actividades que concentran mayores índices de siniestralidad, profundizando en aquellos factores críticos que influyen en la ocurrencia de accidentes laborales: maquinaria empleada en las tareas, perfil del trabajador accidentado, condiciones de trabajo, etc.</p>   |  |   |
| <b>Principales acciones a desarrollar</b>   |  |   |
| <p>Crear un grupo de trabajo formado por representantes de los agentes implicados en el desarrollo de las acciones incluidas en este epígrafe para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Definir las funciones y actividades de la unidad o línea de investigación.</li> <li>Diseñar el modelo organizativo de la Unidad: número de personas integrantes, perfiles y competencias, funciones, etc.</li> <li>Modelo de relación de la Unidad con otros agentes participantes en la iniciativa, tales como el Dpto. de Educación, Universidades e Investigación.</li> <li>Búsqueda de acuerdos marco de colaboración con Universidades y/u otros organismos/institutos especializados en Seguridad y Salud Laboral (NIOSH en EE.UU., AMI en Dinamarca, etc.) para desarrollar proyectos conjuntos.</li> <li>Desarrollar un plan específico de implantación y puesta en marcha.</li> <li>Iniciar las actuaciones definidas y aprobadas.</li> </ul> |  |   |
| <b>Principales agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>  |  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.</li> <li>Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco.</li> <li>Osalan</li> <li>Agentes sociales interesados</li> </ul>   |  |   |
| <b>Indicador principal</b>  | <b>Objetivo cuantitativo</b>                 |   |
| Nº de proyectos de accidentalidad laboral lanzados por la unidad de Investigación   | 2 proyectos lanzados en el periodo 2007-2010 |   |
| <b>Otras acciones relacionadas</b>  |  |   |
| N/A   |  |   |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <b>Objetivo estratégico</b>  | <b>7</b>                                     | <b>Enfermedades profesionales y vigilancia de la salud</b> |
| <b>Ámbito de actuación</b>   | <b>7.1</b>                                   | <b>Intervención en casos relativos a Salud Laboral</b>     |
| <b>Justificación del ámbito de actuación</b>   |  |  |
| <p>Los agentes participantes en el desarrollo del presente Plan coinciden en que los esfuerzos en la prevención deben ir acompañados de intervenciones específicas de carácter sanitario (p.e. amianto) en los casos en que esta sea razonablemente prioritaria. Esta asignación de prioridades para determinar los campos de intervención se muestra como la dificultad principal para avanzar en esta materia.</p>   |  |  |
| <b>Principales objetivos del ámbito de actuación</b>   |  |  |
| <p>Garantizar durante el horizonte del Plan, con arreglo a los criterios y prioridades que se definan, que se desarrollan actuaciones y programas concretos de actuación y/o prevención ante aquellas temáticas de salud laboral que sean identificadas.</p>   |  |  |
| <b>Principales acciones a desarrollar</b>  |  |  |
| <p>A partir de la información aportada por el Observatorio, evaluar y seleccionar aquellos casos sobre los que se vaya actuar en función de los criterios que se estimen oportunos (grado de conocimiento de los mismos, posibilidad de abordarlos, magnitud y urgencia, "rentabilidad" de los mismos –coste vs. beneficio/impacto-, etc.). A priori, las principales temáticas a abordar serán las siguientes: problemática del amianto, riesgos psicosociales y riesgos musculoesqueléticos.</p> <p>Crear grupos de trabajo formados por representantes de los agentes implicados en el desarrollo de las acciones incluidas en este epígrafe para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definir un plan de acción para abordar la resolución de los problemas o casos previamente identificados.</li> <li>• Desarrollar un plan específico de implantación y puesta en marcha, definiendo claramente el rol de cada uno de los agentes implicados en él.</li> <li>• Iniciar las actuaciones definidas y aprobadas.</li> </ul> |  |  |
| <b>Principales agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>   |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco</li> <li>• Organizaciones sindicales y empresariales</li> <li>• Osalan</li> <li>• Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco</li> </ul>  |  |  |
| <b>Indicador principal</b>   | <b>Objetivo cuantitativo</b>                 |  |
| Nº de planes específicos desarrollados   | 4 planes específicos en el periodo 2007-2010 |  |
| <b>Otras acciones relacionadas</b>   |  |  |
| 7.2. Investigación en materia de Salud Laboral   |  |  |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <b>Objetivo estratégico</b>   | <b>7</b>                                     | <b>Enfermedades profesionales y vigilancia de la salud</b> |
| <b>Ámbito de actuación</b>  | <b>7.2</b>                                   | <b>Investigación en materia de Salud Laboral</b>           |
| <b>Justificación del ámbito de actuación</b>  |  |  |
| <p>Los agentes participantes en el desarrollo del presente Plan coinciden en que la investigación resulta clave para profundizar en el conocimiento de los riesgos para la Salud Laboral, y avanzar progresivamente en el reconocimiento de su importancia y creciente impacto en la población trabajadora.</p> <p>Se considera que la Investigación debe constituirse como una de las líneas de trabajo a desarrollar por el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (Osalan), en coordinación con otros agentes cuyo ámbito de actuación esté en consonancia con esta iniciativa, y como apoyo a las actuaciones que actualmente ya se están desarrollando en esta línea.</p> <p>En otros países de la Unión Europea tales como EE.UU., Reino Unido o Dinamarca, las instituciones especializadas en Seguridad y Salud Laboral integran en mayor o menor grado la actividad investigadora en sus funciones prioritarias.</p>   |  |  |
| <b>Principales objetivos del ámbito de actuación</b>  |  |  |
| <p>Realizar proyectos de investigación en materia de Salud Laboral y, con ello, dotar de un rigor científico-técnico a esta materia, de manera que se tome en mayor consideración y se promueva la puesta en marcha de acciones tanto preventivas como de intervención.</p> <p>Mejorar el conocimiento de la problemática de la vigilancia sanitaria, tanto de las enfermedades profesionales ya reconocidas como de aquellos síntomas detrás de los que se intuye que podrían esconderse causas relacionadas con el trabajo.</p>   |  |  |
| <b>Principales acciones a desarrollar</b>   |  |  |
| <p>Crear un grupo de trabajo formado por representantes de los agentes implicados en el desarrollo de las acciones incluidas en este epígrafe para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Definir las funciones y actividades del grupo de trabajo y las líneas de investigación.</li> <li>Diseñar el modelo organizativo de dicho grupo de trabajo: número de personas integrantes, perfiles y competencias, funciones, etc.</li> <li>Establecer un modelo de relación entre el grupo de trabajo y otros agentes que pudieran estar implicados en la iniciativa, tales como el Dpto. de Educación, Universidades e Investigación, o el Dpto. de Sanidad.</li> <li>Búsqueda de acuerdos marco de colaboración con Universidades y/u otros organismos/institutos especializados en Salud Laboral (NIOSH en EE.UU., AML en Dinamarca, etc.) para desarrollar proyectos conjuntos.</li> <li>Desarrollar un plan específico de implantación y puesta en marcha.</li> <li>Iniciar las actuaciones definidas y aprobadas.</li> </ul> |  |  |
| <b>Principales agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>  |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco</li> <li>Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco.</li> <li>Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco.</li> <li>Osalan</li> </ul>   |  |  |
| <b>Indicador principal</b>  | <b>Objetivo cuantitativo</b>                 |  |
| Nº de proyectos lanzados por la unidad de Investigación   | 2 proyectos lanzados en el periodo 2007-2010 |  |
| <b>Otras acciones relacionadas</b>  |  |  |
| 7.1. Intervención en casos relativos a Salud Laboral  |  |  |

|  |   |   |
|--|---|---|
| <b>Objetivo estratégico</b>  | <b>7</b>  | <b>Enfermedades profesionales y vigilancia de la salud</b>  |
| <b>Ámbito de actuación</b>   | <b>7.3</b>  | <b>Ampliar el número de profesionales de la medicina dedicados a las enfermedades profesionales y a la vigilancia de la salud</b> |
| <b>Justificación del ámbito de actuación</b>   |   |   |
| <p>El principal problema que se plantea a la prevención de las enfermedades profesionales en la CAPV es la ausencia de profesionales en número suficiente para abordar eficazmente una vigilancia sanitaria adecuada.</p> <p>Los agentes participantes en el proceso de reflexión estratégica coinciden en la necesidad de crear una unidad docente de Salud Laboral ya que en la actualidad existen carencias formativas importantes entre los profesionales de la medicina sobre esta materia.</p> <p>Hasta que estas unidades docentes empiecen a dar sus frutos es necesario tomar una serie de medidas transitorias que permitan dar solución a los problemas que ya están planteados en la actualidad.</p>   |   |   |
| <b>Principales objetivos del ámbito de actuación</b>   |   |   |
| <p>Incrementar la oferta formativa relacionada con la Salud Laboral dirigida a profesionales de la Medicina.</p> <p>Adoptar medidas transitorias hasta que se cuente con médicos especialistas en medicina del trabajo en número suficiente</p>  |   |   |
| <b>Principales acciones a desarrollar</b>  |   |   |
| <p>Crear un grupo de trabajo para analizar y, en su caso, reformar la estructura (recursos humanos y económicos), funciones y objetivos de la unidad docente de Salud Laboral, definiendo asimismo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• colectivos susceptibles de ser formados desde la Unidad</li> <li>• características de los cursos dirigidos a cada uno de los colectivos previamente identificados (contenidos, duración, metodología, etc.)</li> </ul> <p>Acordar un plan de acción coordinado y consensuado para la puesta en marcha de la unidad docente.</p> <p>Determinar el tipo de medidas transitorias, procedimientos de vigilancia de la salud acordados con los agentes económicos y sociales, etc hasta que las unidades docentes den los resultados demandados.</p> |   |   |
| <b>Principales agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>   |   |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco.</li> <li>• Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco.</li> <li>• Osalan</li> <li>• Agentes sociales interesados</li> </ul>  |   |   |
| <b>Indicador principal</b>   | <b>Objetivo cuantitativo</b>  |   |
|  | <p>Creación del grupo de trabajo</p> <p>Establecimiento de un procedimiento de vigilancia de la salud acordado con los agentes sociales</p> |   |
| <b>Otras acciones relacionadas</b>   |   |   |
| N/A  |   |   |

## 5 Modelo de gestión del Plan

Un Plan estratégico de estas características, con afcción sobre varios Departamentos del Gobierno Vasco, otras Administraciones Públicas y todos los agentes sociales, requiere de un tratamiento especial con el fin de buscar la calidad, eficiencia y eficacia necesarias para llevar a cabo con éxito cada uno de los proyectos que componen el Plan.

Si bien el Plan ha sido promovido por el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social y en el pasado la mayor parte de la responsabilidad de ejecución de las iniciativas (caso del Plan Director 2003-2006) recayó sobre Osalan, este Plan pretende que todos los agentes asuman un grado de implicación elevado y que tomen parte activa en la gestión y desarrollo de los proyectos que lo conforman, ya que -con la suma del esfuerzo de todos- será más fácil alcanzar los objetivos estratégicos marcados.

En este sentido, durante las fases de análisis y formulación estratégica del Plan se ha contado con la participación de todos los agentes implicados, lo que ha nutrido y añadido valor al Plan, permitiendo además que todos los agentes se sientan partícipes.

Uno de los ámbitos de actuación (5.1. Coordinación institucional), pretende identificar la mejor manera de implicar a todas las áreas de Gobierno y a todos los agentes sociales, analizando los roles y funciones que debe desempeñar cada agente dentro del marco de la seguridad y salud laboral.

Además, y con el objetivo de hacer efectivo el Plan, se han identificado -por cada ámbito de actuación- cada uno de los principales agentes que deben responsabilizarse del desarrollo de acciones concretas que permitirán alcanzar los objetivos y visión comunes marcados por la filosofía de este Plan.

El Gobierno Vasco es plenamente consciente de las dificultades que presenta articular un Plan tan complejo, pero considera una premisa indispensable la participación de todos.

Es por todo ello que en el presente capítulo se plantea un modelo de gestión con objetivos e instrumentos de gestión concretos que faciliten la articulación y desarrollo del Plan.

### 5.1 *Objetivos del modelo de gestión del Plan*

A continuación se exponen los objetivos concretos que se pretende alcanzar a través del modelo de gestión del Plan. Podemos segmentarlos según su carácter estratégico, operativo o de soporte, tal y como se podrá ver a continuación.

#### 5.1.1 Nivel estratégico

El nivel estratégico lo compondrían elementos u órganos con carácter decisorio que deben aportar una visión global al Plan y encargados de dar la aprobación última de los distintos documentos e informes (se verá en el capítulo correspondiente a instrumentos de gestión del Plan). Este nivel tiene unos objetivos concretos:

- Evaluar y controlar el grado de implantación de las líneas de acción y el cumplimiento de los objetivos del Plan.

- Contrastar y validar las iniciativas y aportaciones sobre aspectos concretos del Plan surgidas desde los niveles operativos y de soporte.
- Impulsar medidas correctoras y de actualización para su incorporación en Planes de Gestión Anuales.
- Definir mejoras al modelo de gestión y control del Plan.
- Complementar la ejecución del Plan mediante una labor continua de promoción de la Seguridad y Salud Laboral a todos los niveles.
- Potenciar la coordinación de actividades entre departamentos y agentes implicados.

### 5.1.2 Nivel operativo

El nivel operativo lo compondrían los agentes responsables de la puesta en práctica de las líneas de acción correspondientes a los diferentes ámbitos de actuación del Plan. Este nivel tiene unos objetivos concretos:

- Depurar y desarrollar las líneas de acción planificadas y las actuaciones específicas asociadas a cada área de actuación recogidas en el Plan Estratégico y en cada uno de los planes concretos anuales que se desarrollen a partir del mismo.
- Fomentar las sinergias y puntos de encuentro en el desarrollo de las actividades de las diferentes áreas de actuación del Plan.
- Contribuir al seguimiento y evaluación del grado de implantación de las líneas de acción diseñadas a través de la aportación de información asociada a las actuaciones específicas programadas.
- Colaborar en la proposición de medidas correctoras y de actualización para su incorporación en el Plan Anual del siguiente periodo.
- Llevar a cabo la medición individualizada a nivel cuantitativo de los indicadores diseñados específicamente para cada actuación concreta.
- Comunicar las actuaciones previstas para el periodo siguiente de implantación del Plan.

### 5.1.3 Nivel soporte

El nivel soporte lo compondrían elementos o instrumentos que deben servir de base, análisis y coordinación entre los niveles estratégicos y operativos (se verá en el capítulo correspondiente a instrumentos de gestión del Plan). Este nivel tiene unos objetivos concretos:

- Potenciar la coordinación y comunicación entre los diferentes agentes implicados en el Plan en el análisis, diseño, puesta en práctica y valoración de los diferentes ámbitos de actuación y acciones concretas que los componen.
- Desarrollar un cuadro detallado de indicadores por actuaciones y llevar a cabo la medición con carácter mínimo semestral de dichos indicadores.
- Analizar periódicamente el grado de implantación de las líneas de acción.
- Analizar periódicamente el grado de cumplimiento de los objetivos fijados en el Plan.



- Elaborar los documentos necesarios para conocer el grado de implantación de las líneas de acción, y el grado de cumplimiento de los objetivos fijados en el Plan.
- Elaborar los documentos asociados a las actuaciones en las que se materialice el Plan para el año siguiente.

## **5.2 Instrumentos del modelo de gestión**

La puesta en marcha del Plan Estratégico exige desarrollar un conjunto de mecanismos o instrumentos que permitan enlazar la estrategia definida con la operativa diaria así como analizar la eficiencia de las medidas llevadas a cabo.

### **5.2.1 Comité Director del Plan**

El Comité, formado por responsables políticos de los diferentes Departamentos del Gobierno Vasco implicados en el desarrollo del Plan y por responsables de Osalan, será el órgano que deberá aportar la visión estratégica integrada y global al desarrollo del Plan.

Las funciones principales de este Comité serán las siguientes:

- Evaluar y controlar el grado de implantación de las líneas de acción y el cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Contrastar y validar las iniciativas y aportaciones sobre aspectos concretos del Plan surgidas desde los niveles operativo (equipos de trabajo) y de soporte.
- Impulsar medidas correctoras y de actualización para su incorporación en el Plan.
- Definir mejoras al modelo de gestión y control del Plan.
- Potenciar la coordinación de actividades entre agentes implicados.

El Comité tendrá lugar un mínimo de dos veces al año.

### **5.2.2 Secretaría Técnica de coordinación y seguimiento**

Dadas las características específicas de este Plan, la complejidad que conlleva de coordinación y cooperación interinstitucional, así como el gran número de agentes implicados es recomendable dotar al Plan de algún tipo de apoyo de coordinación y seguimiento que permita disponer de un punto único de referencia para todos los participantes en los proyectos del Plan, cuya finalidad principal será el seguimiento técnico y administrativo del Plan.

La citada Secretaría Técnica dependerá del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, que liderará el lanzamiento y gestión de los proyectos que conforman el Plan y que realizará un seguimiento exhaustivo de los objetivos y resultados alcanzados.

Las funciones principales de esta Secretaría Técnica serían:

- Hacer propuestas de actuación concretas a los agentes implicados para impulsar el Plan Estratégico.
- Constituir un lugar de debate, discusión y propuesta entre los diferentes agentes directamente implicados en los proyectos.

- Proponer y establecer mecanismos de coordinación técnica y de relación interinstitucional.
- Valorar proyectos y propuestas que estén desarrollando otras instituciones y administraciones y que pudieran ser aplicables al caso vasco.
- Definir y controlar la metodología de trabajo y desarrollo de cada uno de los proyectos enmarcados en el Plan.
- Planificación y seguimiento de los proyectos.
- Evaluación y seguimiento de los recursos económicos y humanos de cada proyecto.
- Soporte a la gestión de los proyectos.
- Soporte al análisis y control de calidad del proyecto.
- Desarrollo de pliegos técnicos. Supervisión de los procesos de contratación.
- Análisis final de los resultados de cada proyecto.

Una de las funciones principales de la Secretaría Técnica de coordinación y seguimiento es la gestión de los proyectos que componen el Plan y la medición de los resultados obtenidos tras su concepción, diseño, desarrollo/implantación y puesta en marcha/explotación.

En relación a los proyectos, se medirán, básicamente, dos aspectos:

- El desarrollo de los proyectos del Plan en si mismos: vigilar plazos (desviaciones de tiempo en el desarrollo de proyectos), costes (desviaciones sobre el presupuesto) y cumplimiento de las especificaciones de partida (el alcance y la calidad de los trabajos que se realicen).
- Las variables objetivas que se relacionen con los resultados que se pretenden conseguir, es decir, aquellas que indiquen si se están alcanzando los objetivos, así como aquellas otras que ayuden a entender cómo se están consiguiendo (principalmente, los indicadores de gestión señalados en los ámbitos de actuación). Las no conformidades detectadas deberían ser registradas e investigadas y sus causas eliminadas mediante el establecimiento de las acciones correctoras y/o preventivas pertinentes.

## 5.2.3 Otros elementos asociados al Modelo de Gestión

### 5.2.3.1 Comisión de Obra Pública

La Comisión de Obra de Pública tendrá especial relevancia en aquellas líneas de actuación relacionadas, principalmente, con el sector de la construcción, la problemática de la subcontratación y el compromiso y coordinación interinstitucional.

Este órgano recibirá información del Plan un mínimo de dos veces al año con el fin analizar el grado de avance de aquellas líneas de actuación que le competan y, en la medida de sus competencias, tomar las decisiones oportunas.

### 5.2.3.2 Consejo General de Osalan

El Consejo General de Osalan recibirá un grado de avance de los proyectos dos veces al año, con el fin de que los agentes sociales (que participan en el consejo), estén informados sobre el grado de



éxito en la implantación del Plan y, de ese modo, estar capacitados para hacer las sugerencias de mejora oportunas.

### **5.2.3.3 Recursos técnicos de Osalan**

La función de los recursos técnicos de Osalan será básicamente ejecutiva (participará en el desarrollo de todas las actuaciones tal y como se describe en el apartado 4 del presente Plan).

El Observatorio de Osalan tendrá la misión de elaborar dos informes anuales sobre la evolución de la seguridad y salud laboral en Euskadi e informar sobre los mismos al Comité Director.

### **5.2.3.4 Grupos de trabajo**

Dentro de algunos de los ámbitos de actuación definidos se sugiere la creación de grupos de trabajo, en concreto, en aquellos que suponen alguna complejidad técnica o en aquellos en los que intervienen varios agentes.

Los grupos de trabajo serán creados con el fin de abordar temas específicos y de interés en relación con el Plan estratégico, analizar entre todos los agentes participantes las posibles medidas correctoras o de mejora a implantar, así como objetivos cuantitativos (indicadores) que ilustren la evolución de cada ámbito de actuación para el próximo periodo.