

INVASSAT

**ESTRATEGIA VALENCIANA DE SEGURIDAD,
SALUD Y BIENESTAR LABORAL 2017-2020:
Invertir en las personas**

**Aprobada por el Consejo General del INVASSAT
en su reunión de fecha 4 de julio de 2017**



**ESTRATEGIA VALENCIANA DE SEGURIDAD, SALUD Y
BIENESTAR LABORAL 2017-2020:
Invertir en las personas**

**Aprobada por el Consejo General del INVASSAT
en su reunión de fecha 4 de julio de 2017**

PRÓLOGO

La **Estrategia Valenciana de Seguridad, Salud y Bienestar Laboral 2017-2020** nace del consenso y compromiso del Gobierno Valenciano (GVA) con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, y constituye uno de los puntos más relevantes del diálogo social, puesto que establece el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales para la Comunitat Valenciana (CV), además de ser una herramienta dirigida a combatir la siniestralidad laboral, y mejorar los niveles de seguridad, salud y bienestar laboral de las personas trabajadoras.

Esta estrategia se fundamenta en dos valores principales, que son la prevención y la colaboración entre todas las partes implicadas para realizar la acción preventiva. En este sentido, la prevención como el medio más eficaz para reducir accidentes laborales y enfermedades profesionales, y la colaboración de todas las partes implicadas (GVA, empresas y población trabajadora) para impulsar y mejorar las condiciones de trabajo.

En consecuencia, el diálogo social se configura como el motor de las políticas públicas integrando la prevención de riesgos laborales en todas sus actuaciones y propuestas.

El impulso y desarrollo eficiente de las políticas de seguridad y salud en el trabajo, requiere la plena colaboración de interlocución económica y sindical más representativa, para lo cual es necesario garantizar la puesta en marcha de iniciativas e instrumentos que contribuyan a la mejora de los sistemas de prevención y favorezca la coordinación entre todas las partes implicadas, en aras a conseguir una mejora de las condiciones de seguridad, salud y bienestar de nuestra población trabajadora.

La GVA contemplará para ello en sus presupuestos, la dotación de recursos humanos y materiales suficientes y adecuados que permitan ser impulsadas con criterios de eficacia, coordinación y participación.

Con el presente documento y su publicación, pretendemos divulgar y dar a conocer a todas las partes implicadas, y a la sociedad valenciana en general,

los cuatro grandes objetivos que se deben desarrollar en los próximos años, a través de las líneas de actuación estratégicas y acciones previstas que se deben implementar en los planes anuales para abordar la gestión de los riesgos más prioritarios.

ANÁLISIS DE SITUACIÓN: DIAGNÓSTICO DE PUNTOS CRÍTICOS

0. INTRODUCCIÓN

La actual estrategia de la Unión Europea de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020, recoge que uno de los objetivos clave de este marco europeo es seguir consolidando las estrategias nacionales en la materia de manera que reflejen las prioridades establecidas en aquella, debidamente adaptadas al contexto nacional correspondiente.

El Gobierno español elaboró la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, con la colaboración de las Comunidades Autónomas y agentes sociales. De esta forma se estableció un marco estratégico de referencia con objetivos consensuados por las principales interlocutoras y que permite a los poderes públicos ordenar sus actuaciones de manera coherente y eficiente, mediante la aplicación de directrices comunes y compartidas en el conjunto del Estado.

El presente documento, que recoge la Estrategia Valenciana de Seguridad, Salud y Bienestar Laboral 2017-2020 inspirándose en las directrices anteriores, pretende ayudar a las empresas de la Comunitat Valenciana a conseguir sistemas de gestión preventiva eficaces, que permitan no solo la reducción de daños derivados del trabajo en sus centros productivos, sino que además provean lugares de trabajo más seguros y saludables. Se pretende por tanto establecer un marco común y compartido de la prevención de riesgos laborales que permita un enfoque integrado en las políticas de seguridad y salud, adaptadas a la evolución del mercado laboral y a los riesgos existentes y emergentes.

La presente estrategia ha sido elaborada entre la Administración y los agentes económicos y sociales más representativos, mediante un grupo de trabajo creado al efecto, que ha tenido en cuenta además de los documentos técnicos, algunos de ellos relacionados en el apartado “Referencias bibliográficas”, la información obtenida de informantes clave y un análisis DAFO sobre el estado de situación de seguridad y la salud en el trabajo en la Comunitat Valenciana.

El documento tiene dos partes claramente diferenciadas: en la primera se aborda el diagnóstico de situación que finaliza con las conclusiones más importantes; en la segunda parte del documento se recogen los principios rectores de la estrategia, así como los objetivos estratégicos, las líneas de acción que las desarrollarán y cómo va a llevarse a efecto la implantación, control y seguimiento de la estrategia.

1. ESTRUCTURA SOCIO-ECONÓMICA

La terciarización de la ocupación, la alta tasa de temporalidad y una elevada concentración de la ocupación en la pequeña y media empresa distinguen el mercado de trabajo de la Comunidad Valenciana.

Considerando exclusivamente a las empresas con personal asalariado a las que les afecta directamente la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de las 158.400 empresas con personal asalariado de la Comunitat Valenciana, 143.669 tienen menos de 10 personas trabajadoras, lo que representa un 90,7% de Microempresas, siendo 156.111 empresas las que tienen menos de 50 personas asalariadas, lo que representa un 98,6% de Pymes (datos obtenidos del Directorio Central de Empresas-DIRTE del INE, diciembre 2016).

Las personas trabajadoras extranjeras ascienden a 192.272, un 10,9% de la población afiliada a la Seguridad Social (Estadísticas Seguridad Social, diciembre 2016).

Con 1.973.800 personas ocupadas, el sector servicios agrupa al 74,5% de dicha población y el 81,0% de las empresas.

La temporalidad afecta el 27,5% de la población asalariada, en parte debida a la estacionalidad de determinados sectores productivos. El 35% de las empresas valencianas tienen una tasa de temporalidad superior al 40%. La tasa de desocupación se sitúa en un 19,15%.

El 45,6% de la población ocupada son mujeres. La ocupación de la mujer se caracteriza por una menor participación en el mercado de trabajo y

por la concentración en determinadas actividades del sector servicios, fundamentalmente Comercio, Administración Pública y Actividades recreativas y hogares.

PRINCIPALES INDICADORES DE EMPLEO						
	Total		Hombres		Mujeres	
	CV	Total nacional	CV	Total nacional	CV	Total nacional
Tasa de actividad	59,50	58,95	64,58	64,80	54,63	53,41
Tasa de empleo	48,11	47,97	53,29	53,64	43,15	42,59
Tasa de desocupación	19,15	18,63	19,47	17,22	21,02	20,25
Tasa de temporalidad	27,5	26,47	26,6	26,1	27,5	26,9
Trabajo a tiempo parcial	19,8	15,31	10,3	7,7	31,2	24,4
Fuente.: EPA, 4 ^{er} trimestre de 2016						

2. CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD

2.1 Percepción de riesgos por la población trabajadora

Según los últimos datos disponibles de la Comunitat Valenciana¹ los riesgos ergonómicos y psicosociales son los más frecuentes. Los riesgos relacionados con posiciones dolorosas o agotadoras, los debidos a movimientos repetitivos y manipulación manual de cargas, a la utilización de máquinas y herramientas y los debidos a factores organizativos y psicosociales son los riesgos más señalados por la población trabajadora.

El 27% de las personas trabajadoras manifiesta alguna molestia por aspectos relacionados con el puesto de trabajo. Destaca con la mayor frecuencia de quejas referidas a estos indicadores la construcción, con el 40% de personas trabajadoras.

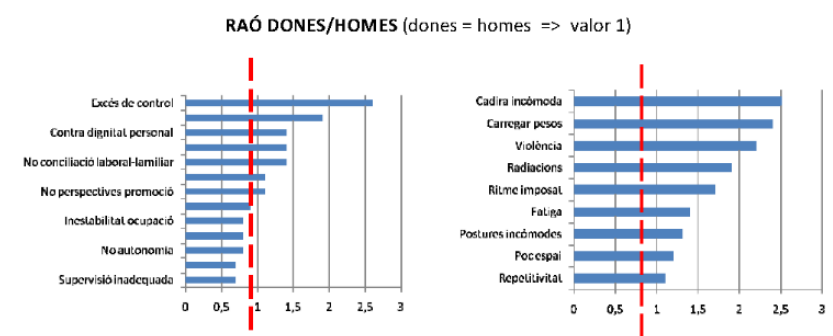
El 61,2% de las personas trabajadoras entrevistadas señala al menos un factor psicosocial como un aspecto que le genera molestias en el trabajo. Los tres aspectos que más valoran son: un trabajo mejor remunerado (79%), un trabajo con mejor horario (37,5%) y un trabajo más cercano a su domicilio (27,4%).

Los problemas más frecuentes relacionados con las conductas violentas y discriminatorias en el trabajo son los relacionados con la violencia verbal: por

parte de la clientela, alumnado, pacientes, personas pasajeras, etc. (6,7%) y violencia verbal, por personas pertenecientes a la empresa (4,9%).

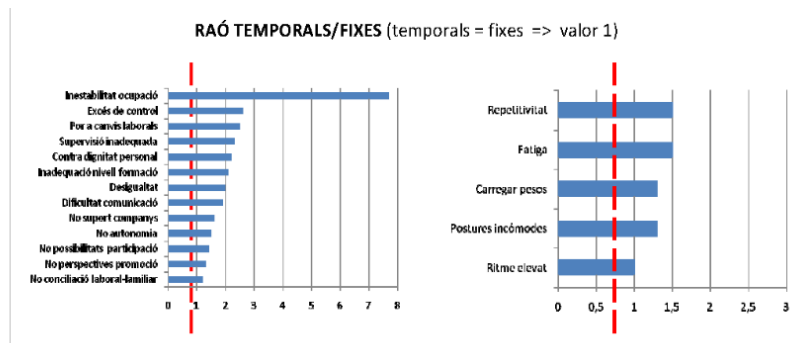
El 27,8% del personal indica que en su puesto de trabajo existe exceso de ruido, hasta tener que levantar la voz para comunicarse. El 26,4% indica que en su puesto de trabajo hay frío o calor excesivo. El 23,9% señala que en su puesto de trabajo está sometido a ambientes pulverulentos.

Los datos indican un patrón diferencial de sexo. Los factores de riesgo de seguridad tienen una mayor prevalencia en general para el sexo masculino. La distribución de los aspectos molestos en el puesto de trabajo varía según sexo, siendo desfavorable para el sexo femenino en cuanto a posturas incómodas, fatiga y carga de pesos, y desfavorable para el sexo masculino con relación al uso de ordenadores durante períodos de más de una hora.



Patrón de género: percepción por la población trabajadora. Fuente: II Encuesta de Condiciones de Trabajo de la CV⁽¹⁾

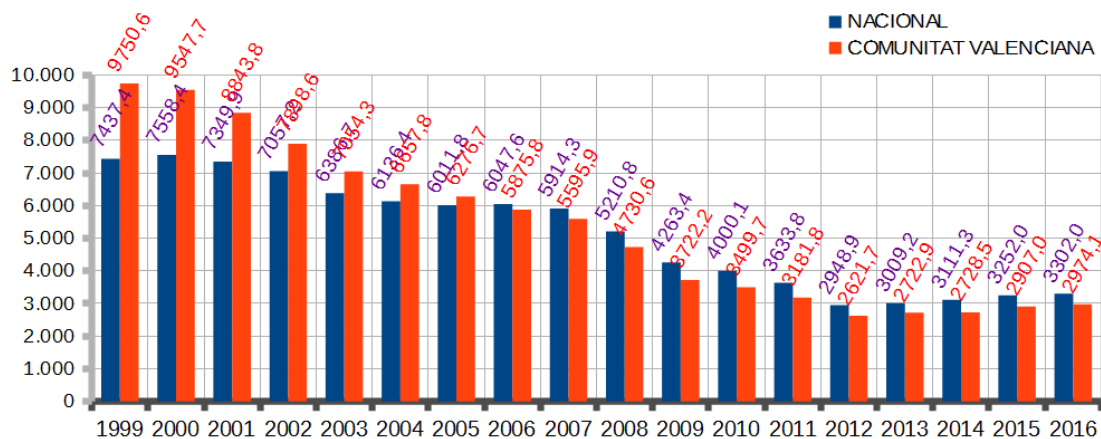
Los datos indican igualmente un patrón diferencial en la exposición a factores de riesgo según tipo de contrato, siendo en general desfavorable para la población temporal.



Patrón de temporalidad: percepción por la población trabajadora. Fuente: II Encuesta de Condiciones de Trabajo de la CV⁽¹⁾

2.2 Accidentes de trabajo

La evolución de accidentes con baja en jornada de trabajo ha sido buena con reducciones muy importantes desde 1999. Entre los años 2000 y 2012 se ha producido una reducción del índice de incidencia de accidentes totales con baja en jornada de trabajo del 72,54%. En el caso de los accidentes in itinere la reducción ha sido menor, un 42,05% en el mismo período de tiempo. No obstante, es a partir de 2013 cuando se produce un cambio de tendencia con índices de incidencia crecientes año a año².



Evolución del índice de incidencia desde el año 1999. Comparativa a nivel Nacional y Comunitat Valenciana²

De enero a diciembre de 2016, en la Comunitat Valenciana se registraron un total de 42.062 accidentes con baja en jornada de trabajo, con un aumento de 2.567 casos en relación con el mismo periodo del año anterior, lo que representa un incremento del 6,5%.³

En lo que respecta a sectores productivos, la distribución del total de los accidentes es la siguiente: el sector Agrario con 3.668 casos representa un 8,7%, la Industria con 9.074 casos representa un 21,6%, la Construcción con 3.926 casos representa un 9,3% y los Servicios con 25.394 casos representa un 60,4%.³

El índice de incidencia del total de accidentes con baja en jornada de trabajo fue de 2.980,2 casos por cada 100.000 personas trabajadoras expuestas, experimentando un incremento del 2,5%.³

En el periodo considerado, la población expuesta al riesgo fue de 1.411.388 personas trabajadoras, un 3,9% más que en el mismo periodo interanual anterior.³

Los accidentes graves fueron 298 casos, con un aumento de 20 casos, lo que representa un incremento del 7,2%.³ El índice de incidencia de los accidentes graves fue de 21,1 casos por cada cien mil personas trabajadoras expuestas, con un incremento del 3,1%.³

Los accidentes mortales fueron 42 casos, con una disminución de 11 casos que representa una reducción del 20,8%.³ El índice de incidencia de los accidentes mortales fue de 3,0 casos por cada cien mil personas trabajadoras expuestas, con una reducción del 23,8%.³ De los 42 casos registrados, 21, es decir, el 50,0% de éstos, fueron patologías no traumáticas (accidentes cardiovasculares), 8 casos, es decir, el 19,0% fueron accidentes asociados al tráfico y el resto, 13 casos, fueron accidentes traumáticos y representan el 31,0%.³

Las microempresas y pymes acumulan aproximadamente el 80% de accidentes con baja en jornada de trabajo durante el 2016. El 34,23% de los accidentes graves y el 42,85% de los mortales ocurren en empresas de menos de 10 personas trabajadoras.⁴

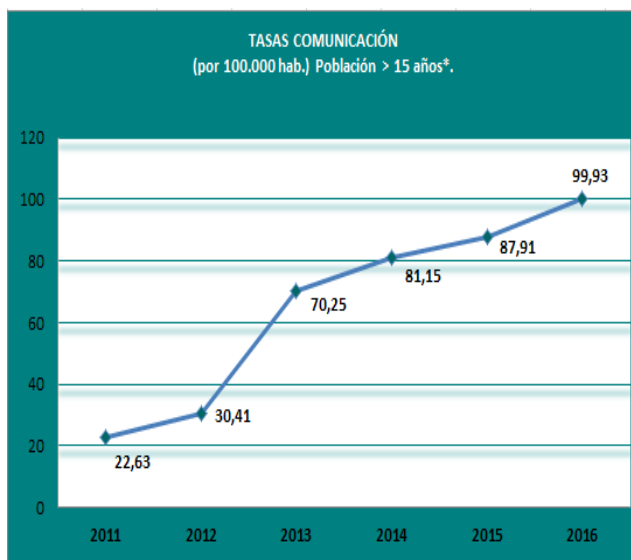
Los indicadores de accidentes por tráfico, tanto para accidentes in itinere como en misión, son aún importantes. En 2016, el 8% de los accidentes graves en jornada de trabajo se debieron a tráfico. El porcentaje sube al 22% cuando se trata de accidentes mortales. Durante 2016 ocurrieron 17 accidentes in itinere mortales y 68 graves.⁴

2.3 Enfermedades profesionales

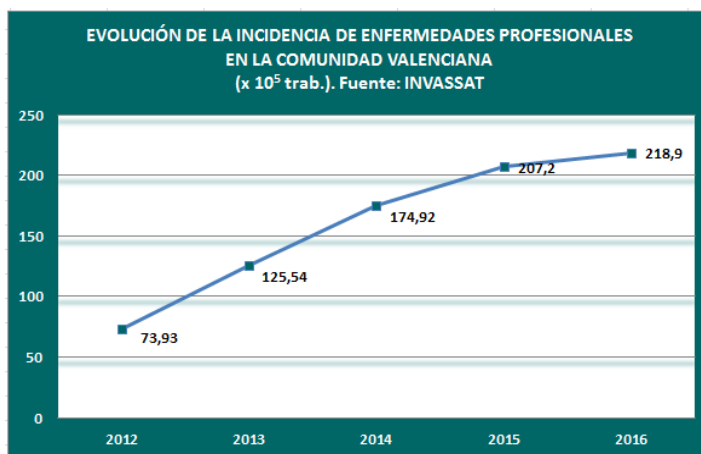
Las enfermedades profesionales continúan siendo una realidad mal conocida. Hay consenso en que las estadísticas oficiales, como ocurre en la mayoría de los países, infra-registran estas enfermedades^{5y6}, quedando en segundo plano, tras los accidentes de trabajo. Ese desconocimiento repercute negativamente sobre todo en las personas trabajadoras que las sufren y en las empresas, y dificulta la prevención. Esta problemática y la necesidad de hacer aflorar enfermedades profesionales ocultas y evitar la infradeclaración se recoge en el propio Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

No obstante, en la Comunidad Valenciana se observa una tendencia creciente en las enfermedades profesionales reconocidas, paralelamente a la mejora de los sistemas de comunicación de estas enfermedades detectadas en el sistema sanitario público⁶. El Sistema de Información Sanitaria y Vigilancia Epidemiológica Laboral (SISVEL), desarrollado por la Dirección General de Salud Pública de la Consellería de Sanidad Universal y Salud Pública, se consolida y es reconocido como un sistema eficaz para la detección de enfermedades profesionales⁷ y está teniendo un impacto considerable en las estadísticas oficiales, de manera que, en los últimos 4 años su número se ha

multiplicado por 3, aunque las cifras deben estar aún muy por debajo de las estimaciones publicadas⁸, sobre todo en enfermedades respiratorias y cáncer.



Sospechas de enfermedades profesionales comunicadas. Fuente (2011-2013): Abucasis / Fuente (2014-2016): Alumbra



Enfermedades profesionales declaradas

En la Comunitat Valenciana, durante el periodo de enero a diciembre de 2016, el número de partes totales comunicados de Enfermedades Profesionales (EEPP) fue 3.090 (276 casos más que en el mismo periodo del año anterior), lo que representa un aumento del 9,8%.

Destacan las enfermedades profesionales causadas por agentes físicos (grupo 2), con el 91,7% del total de casos registrados.⁹

En cuanto a partes, los varones representan el 41,9% y las mujeres el 58,1%. En lo que respecta a la distribución por sectores, las EEPP comunicadas son las siguientes: 91 partes en el sector agrario, 999 en el de la industria, 141 en construcción y 1.859 en el sector servicios.⁹

En lo que respecta a los Grupos de EEPP establecidos en el Real Decreto 1299/2006 por porcentajes, se distribuyen de la siguiente manera: en el Grupo 1 (agentes químicos) el 1,3%; en el Grupo 2 (agentes físicos) el 91,7%; en el Grupo 3 (agentes biológicos) el 0,9%; en el Grupo 4 (inhalación de sustancias) el 2,5%; en el Grupo 5 (otros) el 3,5% y en el Grupo 6 (agentes cancerígenos) el 0,1%.⁹

3. GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA

3.1 Cultura de salud y prevención en la estrategia empresarial

Es fundamental generar una cultura preventiva, de manera que la salud sea considerada como un valor estratégico en las empresas. El principal factor motivador para la gestión preventiva continúa siendo el cumplimiento de una obligación legal (90,5%) y evitar la multa o sanción por su incumplimiento (81%)¹⁰.

Tanto el marco estratégico europeo¹¹ como la estrategia española de seguridad y salud en el trabajo¹² coinciden en que deben establecerse medidas para facilitar el cumplimiento normativo en materia de salud y seguridad en el trabajo, partiendo de la información y formación como base para mejorar la cultura preventiva, en particular en las pequeñas y medianas empresas. Para 3 de cada 10 centros de trabajo la complejidad normativa es citada como barrera a la actividad preventiva.¹⁰

La actual situación económica está haciendo que se reduzcan las inversiones preventivas necesarias. Seis de cada diez centros de trabajo cuentan con presupuesto anual destinado a la prevención de riesgos laborales.

Un 14% de los centros de trabajo afirma haber reducido recursos destinados a la prevención en los últimos tres años debido a la situación económica.¹⁰

Los datos disponibles de las 988 encuestas de valoración, sobre 2.774 empresas que al menos tuvieron tres siniestros, del Plan de actuación contra la siniestralidad laboral 2016 del INVASSAT, apuntan a una gestión de la prevención formal y no real y efectiva. El 92,81% de empresas dispone de Plan de Prevención pero solo el 42,09% de éstas lo tiene implantado. El 93,02% de las empresas dispone de planificación de actividades preventivas pero en torno a un 60% de éstas no tienen plazos de ejecución, responsables y recursos económicos y técnicos asignados¹³.

La implicación de los cargos directivos en la prevención es clave. En el 54% de los centros de trabajo de 20 o más personas empleadas, los altos cargos de la dirección tratan los temas referidos a la prevención de riesgos laborales de forma habitual. En el 34,5% se hace de forma ocasional y en un 10% de los casos esto no se hace casi nunca.¹⁰

3.2 El sistema de prevención en las empresas y las actividades preventivas.

La externalización de los servicios de prevención es la modalidad organizativa más adoptada por las empresas valencianas. Según datos del SERPA, un total de 103 servicios de prevención ajenos tienen concertos con empresas de la Comunidad Valenciana. De ellos, 61 cuentan con instalaciones ubicadas en la comunidad y 39 de ellos son servicios acreditados por la autoridad laboral de la CV.

La vigilancia de la salud con medios propios es la opción elegida por 113 empresas. Los servicios de prevención mancomunados son una opción escasamente adoptada por las empresas.

Las evaluaciones de riesgos

Las evaluaciones de riesgos, base de la prevención, están polarizadas por los aspectos relacionados con la seguridad en el trabajo. Las evaluaciones son deficientes o incompletas en materia de riesgos higiénicos, ergonómicos y psicosociales. Difícilmente se podrán abordar las cuestiones higiénicas, ergonómicas y psicosociales si no son correctamente identificadas y evaluadas. En materia de equipos de trabajo, estos son parcialmente evaluados en un 36,23% y no evaluados en un 6% de los casos¹³.

Igualmente esta falta de identificación y/o las deficiencias en las evaluaciones ocurre con los riesgos relacionados con la seguridad vial, y en consecuencia la actuación de las empresas en esta materia es insuficiente. Del total de accidentes laborales con baja en jornada de trabajo que se registraron durante el año 2016 en la Comunitat Valenciana, los asociados al tráfico supusieron el 19,0% de los mortales, el 7,9% de los graves y el 3,5% de los leves. Así, casi 1 de cada 5 muertes que se produjeron durante 2016 en nuestra Comunitat como consecuencia de un accidente de trabajo en jornada estuvo vinculada al tráfico. En general, solo en el 11,95% de las empresas los vehículos empleados en misión son considerados como equipos de trabajo¹⁴.

Por otro lado, solo en un 19,58% de las empresas se adoptan medidas para disminuir el número de traslados empresa-domicilio del personal¹⁴.

Formación e información

Aunque se ha avanzado mucho en materia formativa, queda un largo camino por recorrer ya que aún se detectan carencias importantes. En el 40,4% de las empresas solo algunas personas trabajadoras han recibido formación general. El porcentaje anterior sube al 50,6% cuando se trata de formación específica del puesto de trabajo¹. Ocho de cada diez centros de trabajo que disponen de personas delegadas de prevención aseguran que éstas reciben formación durante su horario laboral.

En materia de formación sobre riesgos psicosociales, existen grandes diferencias entre empresas según su tamaño. El 70,4% de las empresas con

plantilla de más de 50 personas ha impartido formación en esta materia, pero solo se ha realizado en el 47% de las empresas de menos de 50 personas¹⁰.

Los datos disponibles apuntan que la formación dada por la empresa sobre riesgos laborales y la información sobre los riesgos laborales específicos del puesto de trabajo es significativamente más baja entre las mujeres y el personal temporal. Más de un tercio de estos colectivos manifiesta que no recibe formación en materia de prevención de riesgos laborales y una de cada cuatro personas trabajadoras de estos colectivos manifiesta que no recibe esta información sobre los riesgos¹.

Hay que tener en consideración la merma de los recursos formativos en materia de P.R.L., que afecta desde 2012 especialmente a las actividades formativas realizadas por los agentes económicos y sociales.

Vigilancia de la salud

Según la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, la vigilancia de la salud es ofrecida por la empresa al 65% de la población trabajadora, siendo aceptada por el 54%. Se observan diferencias por género y tipo de contrato. El ofrecimiento es mayor en hombres (71%) que en mujeres (59%), y mayor en contratos indefinidos (75%) que en contratos temporales (52%).

Según la información obtenida de la inspección sanitaria de estos servicios, en general se aplican los protocolos específicos de vigilancia sanitaria específica en aquellos puestos de trabajo para los que se ha realizado correctamente la evaluación de riesgos laborales. La falta de integración con el resto de disciplinas, las deficiencias en la vigilancia de la salud colectiva y la escasa utilización de la información obtenida para la prevención son los problemas detectados con más frecuencia.

3.3 Compromiso y participación en la gestión de la salud en las empresas

Si bien se ha avanzado de forma importante en materia de representación legal del personal relacionado con la prevención de riesgos laborales, aún hay mucho margen de mejora.

La presencia de la persona delegada de prevención es ligeramente inferior en España que en la media de la UE-28. Esta presencia crece progresivamente con el aumento de la plantilla: esta figura está presente en el 41,1% de centros de 5 a 9 personas empleadas y en el 93,0% de centros de 250 o más. El Comité de Seguridad y Salud está constituido en 2 de cada 3 centros entre 50 y 249 personas empleadas y prácticamente en todos los mayores de 249.¹⁰

La comunicación en materia de prevención de riesgos laborales es habitual entre dirección y representantes del personal en el 46% de los centros de trabajo, y en el 45% nada más tiene lugar cuando surgen problemas concretos. Se observan diferencias según el tamaño de la plantilla. En empresas de más de 250 personas el diálogo es habitual en el 87% y en empresas de menos de 10 en un 42%¹⁰.

4. LA ACCIÓN INSTITUCIONAL EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Las instituciones tienen un protagonismo fundamental en la sensibilización, el impulso y promoción de la salud y seguridad en el trabajo.

Las entidades públicas juegan un papel primordial en materia de estudio, promoción, asesoramiento y vigilancia y control. Se requiere una acción coordinada de las distintas administraciones y departamentos, que reduzca esfuerzos duplicados y que haga más eficiente la actuación administrativa en

materia de salud y seguridad en el trabajo, así como una mayor colaboración entre éstas para conseguir objetivos únicos y comunes.

Se evidencia la necesidad de una estrategia de refuerzo y reorientación de dichas funciones para dar respuesta a los retos actuales y futuros, especialmente en el desarrollo de un sistema de información potente y coordinado, capaz de transmitir de forma más eficaz conocimiento y herramientas que sirvan a las personas trabajadoras, empresarias y sus organizaciones, así como a la propia administración en el desarrollo de políticas preventivas y, en general, a todas las partes interesadas¹³, mejorando la accesibilidad a la información obrante en los registros públicos provinciales relativos a Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e impulsando el registro de Servicios de Prevención Propios y de Personal designado por las empresas, para llevar a cabo tareas preventivas.

Las actuaciones de vigilancia, control, la labor de asistencia, mediación y de apoyo necesitan ser potenciadas, ajustadas a las necesidades actuales y que refuerecen la coordinación entre las administraciones.

Excepto en la formación profesional, la SST no está integrada de forma transversal en el sistema educativo oficial. Esta integración es absolutamente necesaria si se quiere generar a medio y largo plazo una cultura preventiva sólida en nuestra sociedad¹².

La investigación en materia de SST continúa siendo una clara debilidad del sistema preventivo. Es necesario potenciar y establecer líneas prioritarias de investigación que permitan mejorar la adquisición y transferencia del conocimiento¹².

5. CONCLUSIONES

- No se potencian suficientemente estrategias de promoción e integración de la cultura de la seguridad y de la salud. Por ello, la sensibilidad con respecto a la seguridad y salud en el entorno laboral, en las Administraciones Públicas y en la sociedad valenciana en general es todavía insuficiente.
- Se detectan déficits en el apoyo institucional a las empresas, que afecta de forma especial a las pequeñas y medias empresas, debiendo favorecer la puesta en valor del esfuerzo preventivo continuado.
- La participación y el diálogo social como eje en que se sustenta la prevención en la empresa, es mejorable y necesario y por tanto debe potenciarse.
- Se detectan carencias significativas en las evaluaciones de riesgos que disponen las empresas, en especial sobre los riesgos ergonómicos y psicosociales y planes de seguridad vial, así como con determinados riesgos emergentes derivados de las nuevas formas de trabajo, tecnologías y sustancias empleadas.
- Todavía existen carencias en materia de formación e información de personas empresarias, trabajadoras, delegadas de prevención y trabajadoras designadas.
- Se constatan déficits en relación con la calidad que prestan los servicios de prevención. Por ello, son necesarias estrategias que favorezcan la calidad y buenas prácticas de aquellos. Es necesario el reconocimiento, difusión y transferencia de buenas prácticas.
- Se constatan diferencias de género en las condiciones de trabajo, seguridad y salud, derivadas de las diferentes situaciones en el mercado de trabajo. Por tanto, resulta imprescindible la incorporación de la perspectiva de género, como eje transversal en las actuaciones

de salud y seguridad en el trabajo. Los datos disponibles apuntan también a diferencias en la cobertura y acceso al sistema preventivo.

- Todavía hoy se detectan carencias en materia de protección de ciertos colectivos específicos más desprotegidos o vulnerables. Consecuentemente, deben desarrollarse estrategias preventivas dirigidas a colectivos como: personas con contrato temporal, autónomos, empleadas de servicio doméstico, jóvenes, personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, así como de mayor edad.

**PRINCIPIOS RECTORES: OBJETIVOS, LÍNEAS Y
ACCIONES**

1. PRINCIPIOS RECTORES

La presente estrategia incorpora los siguientes principios rectores:

- Considera la **seguridad y salud de la población trabajadora** como un objetivo global que pretende el máximo bienestar de las personas, con independencia de su situación laboral.
- Ordena la intervención en favor de la seguridad y la salud de la población trabajadora mediante una **política integral** que incorpora acciones de prevención de daños y de promoción de la salud, dentro y fuera del ámbito laboral.
- Incorpora de forma transversal la **equidad** a todos los niveles y la **perspectiva de género** como valores esenciales de las políticas públicas.
- Promueve procesos de diagnóstico **participativo de necesidades** como punto de partida para la formulación y aplicación de acciones de mejora y para la movilización social en favor de los objetivos de salud.
- Se basa en la mejor evidencia **científica** disponible para conseguir la mayor eficacia y calidad en las actuaciones.
- Considera el diálogo **social** con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas como el pilar fundamental de toda la acción política en favor de la seguridad y salud de la población trabajadora.
- Potencia la coordinación **de los recursos públicos** para garantizar la coherencia y optimizar la efectividad de todas las actuaciones institucionales.

2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- **Objetivo 1.** Impulsar y fortalecer las instituciones públicas valencianas dedicadas a la Prevención de Riesgos Laborales para la promoción de la seguridad, la salud y el bienestar laboral como un valor estratégico de la economía valenciana.
- **Objetivo 2.** Promover la gestión efectiva de la seguridad y la salud en las empresas valencianas basada en la cultura preventiva y la mejora continua, potenciando las actuaciones de las administraciones públicas valencianas en materia de análisis, investigación, promoción, formación, apoyo, asesoramiento, vigilancia y control de la prevención de riesgos laborales.
- **Objetivo 3.** Mejorar la seguridad y salud de la población trabajadora, con especial atención a colectivos y sectores de actividades de mayor riesgo.
- **Objetivo 4.** Fortalecer la participación de interlocución social y la implicación de las personas empresarias y trabajadoras en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

3. LINEAS Y ACCIONES

Objetivo 1. Impulsar y fortalecer las instituciones públicas valencianas dedicadas a la Prevención de Riesgos Laborales para la promoción de la seguridad, la salud y el bienestar laboral como un valor estratégico de la economía valenciana.

L 1.1. Liderar decididamente desde la Generalitat Valenciana y las administraciones públicas la promoción de la seguridad, la salud y el bienestar de la población trabajadora en la Comunitat Valenciana.

- a) Promover una gestión ejemplar de la seguridad, la salud y bienestar laboral de todas las personas trabajadoras.
- b) Potenciar la atención a la seguridad y la salud laboral en la agenda política y parlamentaria en la Comunitat Valenciana.
- c) Utilizar la capacidad de inversión y contratación del gobierno valenciano para promover la seguridad, la salud y el bienestar laboral.
- d) Reforzar los recursos existentes, tanto humanos como económicos, para poder llevar a cabo las actuaciones pertinentes de esta política.

L 1.2. Promover un compromiso social en favor del trabajo saludable y de la gestión empresarial orientada a las personas.

- a) Poner en evidencia el valor estratégico de la seguridad y la salud como criterio de excelencia y evidenciar los costes de la no prevención sobre la economía.
- b) Favorecer la concertación social y el compromiso cooperativo entre agentes económicos y sociales en favor de la seguridad y salud en el trabajo .

- c) Potenciar el apoyo y reconocimiento social de las buenas prácticas empresariales en la gestión de la seguridad y la salud y el bienestar laboral.

L 1.3. Poner a disposición de las diferentes partes implicadas el mejor conocimiento científico disponible y las herramientas operativas necesarias para su aplicación efectiva en la gestión de la seguridad y la salud al trabajo.

- a) Potenciar la movilización de los recursos de investigación disponibles en favor de la seguridad, la salud y el bienestar de la población trabajadora.
- b) Promover una transferencia sistemática del conocimiento científico a las instancias de decisión política y social.
- c) Diseñar y poner a disposición de las empresas y personas trabajadoras herramientas operativas de gestión de la seguridad, la salud y el bienestar laboral.
- d) Desarrollar un sistema de información potente y coordinado, capaz de transmitir de forma más eficaz conocimiento y herramientas que sirvan a las personas trabajadoras, empresarias y sus organizaciones, así como a la propia administración en el desarrollo de políticas preventivas.

Objetivo 2. Promover la gestión efectiva de la seguridad y la salud en las empresas valencianas basada en la cultura preventiva y la mejora continua, potenciando las actuaciones de las administraciones públicas valencianas en materia de análisis, investigación, promoción, formación, apoyo, asesoramiento, vigilancia y control de la prevención de riesgos laborales.

L 2.1. Mejorar la efectividad de la acción institucional de vigilancia y control en orden a potenciar un esfuerzo preventivo continuado en las empresas.

- a) Combinar la vigilancia y control punitivo de los incumplimientos normativos con iniciativas de motivación e incentivación.
- b) Potenciar y poner en valor el esfuerzo preventivo continuado en las empresas.
- c) Hacer un seguimiento y evaluación sistemáticos sobre la efectividad del cumplimiento normativo (observatorio).
- d) Desarrollar procedimientos de colaboración entre las diferentes administraciones públicas para potenciar acciones conjuntas.

L 2.2. Promover una cultura preventiva a la empresa basada en el compromiso empresarial y la gestión participativa de la prevención.

- a) Mejorar la comprensión sobre el significado y proyección del concepto de cultura preventiva entre personas empresarias y trabajadoras.
- b) Poner a disposición de las empresas y personas trabajadoras herramientas de información, asesoramiento y apoyo para potenciar la cultura preventiva.
- c) Promover el liderazgo y la participación activa en la gestión cotidiana de la prevención a la empresa.

L 2.3. Promover y facilitar una gestión preventiva de calidad a las empresas.

- a) Potenciar la calidad del asesoramiento técnico preventivo a las empresas por parte de los servicios de prevención.
- b) Facilitar y dar apoyo a la gestión de la prevención en las pymes.
- c) Promover la colaboración preventiva interempresas (sectores, polígonos, cadenas de suministro).
- d) Potenciar la colaboración entre los servicios de prevención y el sistema valenciano de salud.
- e) Mejorar y facilitar la accesibilidad a los registros públicos provinciales relativos a personas delegadas de prevención y comités de seguridad y salud de las empresas.
- f) Crear un registro público de personas trabajadoras designadas y servicios de prevención.

L 2.4. Promover la formación sobre prevención de riesgos laborales.

- a) Proponer a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo medidas de integración transversal en el sistema educativo nacional sobre materias de prevención de riesgos.
- b) Colaborar con las diferentes universidades radicadas en la Comunitat Valenciana para el diseño de programas y contenidos curriculares en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- c) Establecer una formación mínima para las personas coordinadoras de seguridad y salud, en el ámbito de las obras de construcción.
- d) Potenciar los recursos y la utilización de herramientas TIC en materia de prevención de riesgos laborales, a través de la formación adecuada a personas delegadas de prevención, mandos intermedios, titulares de puestos de dirección, autónomas, etc.

- e) Garantizar la formación básica de las personas delegadas de prevención, trabajadoras designadas y empresarias que asumen la prevención de riesgos laborales en sus empresas, por agentes económicos y sindicales, en cumplimiento de la obligación formativa que marca la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Objetivo 3. Mejorar la seguridad y salud de la población trabajadora, con especial atención a colectivos y sectores de actividades de mayor riesgo.

L 3.1. Introducir la visión cero: ninguna persona debe morir ni debe sufrir lesiones graves ni enfermedades a consecuencia de su trabajo.

- a) Reducir el número de muertes, lesiones y daños a la salud relacionados con el trabajo actuando sobre los sectores, empresas y colectivos de mayor riesgo.
- b) Potenciar el efecto tractor de las grandes empresas sobre las cadenas de suministro.
- c) Promover el aprendizaje y la innovación social tanto por vía negativa (investigación de accidentes) como positiva (difusión de buenas prácticas).

L 3.2. Mejorar los entornos ergonómicos y psicosociales a las empresas valencianas.

- a) Potenciar la actividad preventiva en las empresas en el ámbito de la ergonomía y psicología.
- b) Promover programas participativos de mejora del bienestar laboral en las empresas.

- c) Reducir la incidencia de lesiones osteomusculares y de problemas relacionados con la salud mental de origen laboral en la población trabajadora.

L 3.3. Mejorar la integración de la seguridad y la salud laboral en la salud pública.

- a) Promover una mayor coordinación institucional en materia de seguridad y salud laboral entre las administraciones laboral y sanitaria de la Generalitat Valenciana.
- b) Integrar la prevención de riesgos laborales en las actuaciones y programas de salud pública.
- c) Promover actuaciones específicas encaminadas a mejorar la cobertura en seguridad y salud laboral de los colectivos más desprotegidos, así como en pymes y micropymes.

Objetivo 4. Fortalecer la participación de la interlocución social y la implicación de las personas empresarias y trabajadoras en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

L 4.1 Reforzar el papel de los órganos consultivos y de participación institucional en materia de prevención de riesgos laborales.

- a) Constituir grupos de trabajo o comisiones con objetivos claros y definidos. Entre otros:
 - Comisión de riesgo químico.
 - Comisión de TME.
 - Comisión riesgos psicosociales.

- Comisión de seguimiento de actuación de los Servicios de Prevención
- b) Promover la creación de un órgano de participación de interlocución económica y social más representativa en los órganos de participación institucional conformados por la ITSS y la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral.

L 4.2 Potenciar la negociación colectiva para alcanzar acuerdos que promuevan la integración de la prevención de riesgos laborales en las empresas y la implicación de las personas trabajadoras y empresarias en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas.

- a) Promover e incentivar acuerdos sectoriales en la negociación colectiva con especial incidencia en las PYMES con actividades de especial riesgo, desarrollando planes de gestión preventiva y protocolos de investigación de accidentes de trabajo que refuercen tanto sus estructuras preventivas como para que incorporen la asistencia técnica de recursos especializados designados por las organizaciones empresariales y sindicales firmantes.
- b) Promover la colaboración preventiva interempresarial territorial y sectorial con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de la Comunitat Valenciana.
- c) Promover acciones sobre la prevención de drogodependencias y otras adicciones en el ámbito laboral.
- d) Promover planes de seguridad vial en el ámbito laboral.

L 4.3 Promover en el acuerdo del Tribunal de Arbitraje Laboral (TAL) de solución autónoma de conflictos laborales:

- a) Dotar de soporte técnico y financiero a la creación y funcionamiento de una Comisión Técnica de Seguridad y Salud en el Trabajo en el TAL que asista los procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales que encuentren su origen en cuestiones relacionadas con la seguridad y salud laboral.

L 4.4 Promover la integración de la prevención de riesgos laborales en las PYMES con una mayor implicación de las personas empresarias y trabajadoras.

- a) Fomentar y dotar de soporte financiero para la promoción de la cultura preventiva y asesoramiento en seguridad y salud laboral desde las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de la Comunitat Valenciana.

L 4.5 Potenciar la cultura de la Seguridad y de la Salud en la empresa.

- a) Garantizar la información y formación de las personas delegadas de prevención, trabajadoras designadas y empresarias (especialmente titulares de puestos directivos y mandos intermedios) en la gestión de la prevención orientada a la mejora de las condiciones de trabajo.
- b) Favorecer el compromiso de la dirección de la empresa en la gestión de la prevención y la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la actividad preventiva para lograr una gestión de la prevención integrada.

4. IMPLANTACIÓN CONTROL Y SEGUIMIENTO

Implantación a través de Planes anuales, en los que se definirán las acciones concretas y los sujetos responsables de llevarlas a cabo, con los indicadores previstos para poder realizar un seguimiento del cumplimiento de cada acción.

Se creará una Comisión de seguimiento del Plan Estratégico que propondrá los Planes Anuales y realizará el seguimiento de los mismos y revisión de objetivos anuales, en caso necesario, que se presentarán a la Mesa del Diálogo Social de Economía, para su aprobación en el primer semestre del año anterior al de su ejecución.

La Comisión de seguimiento estará formada por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como por representantes de la Administración Valenciana de cada ámbito de actuación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Sempere JM, Hernández H, Esteban, V. II Encuesta de condiciones de trabajo en la Comunidad Valenciana. Fundación de la Comunidad Valenciana para Prevención de Riesgos Laborales. Valencia, 2009.
2. Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo. Informe relativo a la evolución de la siniestralidad laboral en la Comunitat Valenciana desde 1999 hasta 2016, realizado por el INVASSAT, tomando como base los análisis estadísticos anuales de siniestralidad laboral, elaborados por la Dirección General con competencia en materia de trabajo
3. Instituto Valenciano de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Estadísticas de accidentes de trabajo de la Comunitat Valenciana. Año 2016
4. Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo. Caracterización de los accidentes graves y mortales en la Comunidad Valenciana en el año 2016 [monografía en Internet]. Valencia: Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT);2011. Disponible en:
<http://www.invassat.gva.es/documents/161660384/163141765/Estudio+d e+siniestralidad+2016+cs/8cb1d011-ca84-4021-a4c7-3cec7e275aeb>
5. García AM, Gadea R, López V. Impacto de las enfermedades laborales en España. Informe elaborado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. ISTAS-Comisiones Obreras. 2007. Disponible en:
<http://salud.discapnet.es/Castellano/Salud/Documents/Mortalidad%20y %20morbilidad%20de%20origen%20laboral.pdf>
6. García Gómez M, Urbaneja Arrúe F, García López V, Estaban Buedo V, Rodríguez Suárez V, Miralles Martínez-Portillo L et al. Características de los sistemas de comunicación de las sospechas de enfermedad profe-

sional en las comunidades autónomas. Rev Esp Salud Pública. 2017;Vol. 91: 17 de marzo: e201703026. (citado 2017); 102/F. Disponible en :

<http://www.redalyc.org/pdf/170/17049838026.pdf>

7. Kieffer C. Nouveau rapport sur la déclaration des maladies professionnelles : problématique et bonnes pratiques dans cinq pays européens. Eurogip [Internet]. Enero 2015 [citado 2017]; 102/F. Disponible en:

http://www.eurogip.fr/images/publications/2015/Rapport_DeclarationMP_EUROGIP_102F.pdf

8. Esteban V, Santolaria E, Casanova S, Cadeddu P. Informe SISVEL 2014. Principales resultados. [monografía en Internet]. Valencia: Dirección General de Salud Pública; 2015. Disponible en:

http://www.sp.san.gva.es/DgspPortal/docs/INFORME_SISVEL_2014_PRINCIPALES_RESULTADOS.pdf

9. Instituto Valenciano de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Estadísticas de enfermedades profesionales de la Comunitat Valenciana. Año 2016

10. Pinilla J, Almodóvar A, Galiana PL, Hervás P. Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas. ESENER-2 – España [monografía en Internet]. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT); 2014. Disponible en:

<http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/ESENER%20dos.pdf>

11. Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=89&newsId=2053&furtherNews=yes>
12. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020. Trabajo [monografía en Internet]. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT); 2015. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/ESTRATEGIA%20SST%2015_20.pdf
13. Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball. INVASSAT. Resultados de las encuestas de valoración del sistema de PRL en las empresas de mayor siniestralidad de la Comunidad Valenciana. Plan de actuación contra la siniestralidad laboral 2015 [monografía en Internet]. Valencia: Generalitat. Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball. INVASSAT; 2015. Disponible en: http://www.invassat.gva.es/documents/161660384/163141765/Resultado+de+la+encuesta+de+valoracion+2015_CS/d7318e40-3504-4dac-9abe-358c2565a4a7
14. Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo. Caracterización de la seguridad vial laboral en la Comunitat Valenciana. Año 2016.
15. Almódovar A, Galiana ML, Hervás P, Pinilla MJ. VII Encuesta Nacional de condiciones de Trabajo [monografía en Internet]. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT); 2011. Disponible en: [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20\(VII%20ENCT\).pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20(VII%20ENCT).pdf)

16. COM (2014). Communication from the commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on an EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014-2020. Available on: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=151&langId=en>
17. Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo. Informe relativo a la evolución de las enfermedades profesionales en la Comunitat Valenciana desde 1999 hasta 2016, realizado por el INVASSAT, tomando como base los análisis estadísticos elaborados por la Dirección General con competencia en materia de trabajo.



Generalitat Valenciana

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball INVASSAT

www.invassat.es

secretaria.invassat@gva.es