

**ESTRATEGIA ANDALUZA
DE SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO**

E

A

S

S

T

2017-2022

Versión 24/07/2017

Borrador

NOTA: El ámbito laboral lo integran, por igual, tanto mujeres como hombres y a ambos, obviamente, va dirigida esta Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo. Sin embargo, en el lenguaje que emplean la mayoría de las normas legales y reglamentarias vigentes en este ámbito puede no quedar reflejada de forma evidente esta realidad. Por ello, aunque en el presente documento se ha tenido en cuenta un lenguaje inclusivo en materia de género, existen conceptos para los que se usa el género masculino por aparecer así en la normativa de aplicación, si bien hay que entender dichas referencias dirigidas a personas de ambos sexos.

B o r r a d o r

Índice

1. Introducción.....	5
2. Antecedentes.....	9
3. Diagnóstico de la situación de la Prevención de Riesgos Laborales en Andalucía.....	15
4. Principales retos y ámbitos de actuación a considerar.....	83
5. Materia transversales y principios inspiradores.....	93
6. Estructura:.....	97
Objetivo estratégico.....	99
Objetivos generales, ejes y líneas de actuación.....	99
Esquema.....	112
7. Criterios de seguimiento y evaluación. Definición de indicadores.....	113
8. Marco presupuestario.....	117

B o r r a d o r

1

INTRODUCCIÓN

B o r r a d o r

B o r r a d o r

La Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022 tiene como objetivo mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de la población trabajadora de nuestro territorio, promoviendo el **entorno laboral** como una plataforma para **mejorar la seguridad y salud de las personas trabajadoras** y persiguiendo, tanto en cifras globales como por sectores, la reducción de los **accidentes laborales** y las **enfermedades profesionales**.

La prevención de riesgos laborales se concibe como un instrumento para preservar, mantener y promover la salud laboral de las personas trabajadoras y se fundamenta en evitar en lo posible todos los riesgos que supongan la posibilidad de sufrir **accidentes** y la aparición de **enfermedades** a corto, medio y largo plazo, además de **promover una cultura preventiva real y efectiva**. Tal y como referencia la actual Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, la mejora de las condiciones de trabajo reduce además el coste derivado de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales y, por tanto, debe servir de catalizador para el incremento de la productividad de las empresas, el crecimiento económico, la generación de empleo y la mejora de la calidad de vida de las personas trabajadoras.

La presente Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo se configura como una herramienta para continuar **potenciando la prevención de los riesgos en el ámbito laboral** y trabajando para promover de forma eficaz la seguridad y la salud en el trabajo en el ámbito andaluz. La Consejería de Empleo, Empresa y Comercio de la Junta de Andalucía, en estrecha colaboración con el Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, del que forman parte junto a la administración las organizaciones empresariales y sindicales más representativas (Confederación de Empresarios de Andalucía, Unión General de Trabajadores de Andalucía y Comisiones Obreras de Andalucía), y contando con la implicación de numerosos actores económicos, sociales e institucionales ha venido desarrollando las políticas públicas en materia de seguridad y salud en el trabajo, concertando e impulsando el Plan General para la Prevención de Riesgos Laborales en Andalucía 2003-2008, la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2014 y la presente Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022. En este recorrido se ha trascendido la dimensión meramente técnica y distante de los datos e indicadores y se ha hecho del diálogo social, el consenso y el entendimiento el motor para reducir la siniestralidad laboral, promoviendo de forma simultánea una mayor sensibilización hacia el entorno laboral y social como un espacio saludable y seguro, esencial para el desarrollo vital de las personas y el conjunto de la sociedad. Esta Estrategia se plantea como un **marco compartido** que sirva de instrumento para **orientar las actuaciones de todas las partes que componen el ámbito de la prevención** con el impulso de la administración y el liderazgo firme del gobierno andaluz.

La promoción y concienciación sobre la seguridad y salud laboral es una tarea constante para una sociedad avanzada y responsable, y requiere la implicación de todos (empresas, personas trabajadoras y demás instituciones y agentes que interactúan en la misma) para garantizar su eficacia. Es preciso mantener una postura activa permanentemente para erradicar la siniestralidad laboral y promover la cultura preventiva en toda la sociedad. Esta Estrategia se ha diseñado para racionalizar y organizar dicha actividad, seleccionando unos objetivos concretos y proponiendo líneas de actuación que desarrollen cada uno de los citados objetivos. La estructura que le da

soporte facilita la ejecución y el seguimiento de las iniciativas, así como la evaluación de sus resultados.

La Estrategia se desarrollará a través de **tres planes bienales de actuación** que se aprobarán de forma sucesiva por el Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. Los citados planes recogerán las acciones que se desarrollarán por los diversos agentes de la prevención (administraciones, organizaciones empresariales y sindicales más representativas, empresas, delegados de prevención, personal técnico y entidades del sector, principalmente) que comparten este marco estratégico.

2

ANTECEDENTES

B o r r a d o r

B o r r a d o r

Una vez superado el período de vigencia de la pasada Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo, la administración andaluza y los agentes económicos y sociales más representativos comenzaron en 2016 un proceso de evaluación de los resultados obtenidos durante la aplicación de dicho marco estratégico. Tras la realización de un primer ejercicio de análisis, el Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, con la participación del Instituto Andaluz de Prevención de Resgos Laborales y de personas profesionales expertas en la materia, constituyó un grupo de trabajo para sentar las bases de una nueva Estrategia.

Como parte de ese recorrido se han determinado las principales deficiencias, amenazas, fortalezas y oportunidades de la prevención de riesgos laborales en Andalucía, y se han establecido los retos a abordar en esta materia y los principios que deben guiar la intervención pública. Posteriormente se han explicitado los objetivos a establecer y el conjunto de líneas de actuación que deben de aplicarse para conseguir en ellos un avance significativo.

Como punto de partida de este proceso y por su especial interés, se resumen a continuación los resultados más destacados que se obtuvieron al desarrollar la anterior Estrategia y que se han tenido en cuenta para elaborar el presente marco de planificación.

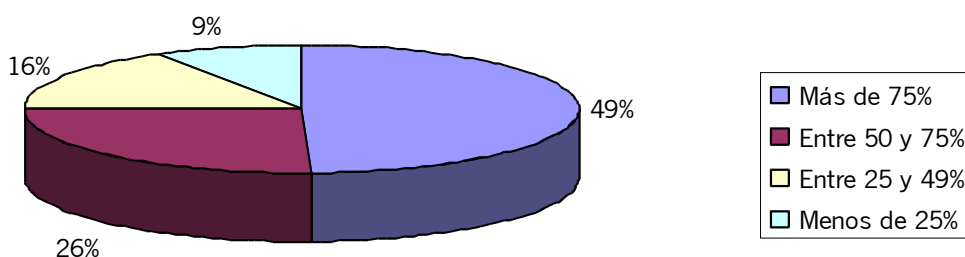
Valoración y conclusiones sobre la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2014

Durante los seis años de vigencia de la pasada Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2014, prorrogada al año 2015, se pusieron en marcha 363 acciones para desarrollar las 91 líneas de actuación previstas en los 9 objetivos específicos que consideraba este instrumento. Todas estas actuaciones se acometieron con el objetivo de alcanzar las dos metas finales de la Estrategia, consistentes en la reducción sostenida y significativa de la siniestralidad laboral en Andalucía y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

Para conseguirlo se reforzaron, entre otros aspectos, los canales de asesoramiento disponibles para empresas y personas trabajadoras, la atención a los colectivos profesionales con mayores necesidades o dificultades, las iniciativas para detectar y transferir buenas prácticas preventivas, las acciones de difusión y divulgativas, así como las actividades formativas para personas profesionales del sector de la seguridad y salud en el trabajo.

Si se analiza el nivel de ejecución alcanzado en las diferentes líneas de actuación, casi la mitad (49%) de las líneas de actuación registraron un nivel de ejecución superior al 75% y una cuarta parte (26%) entre el 50% y el 75%.

% NIVEL DE EJECUCION ALCANZADO EN LAS LINEAS DE ACTUACION

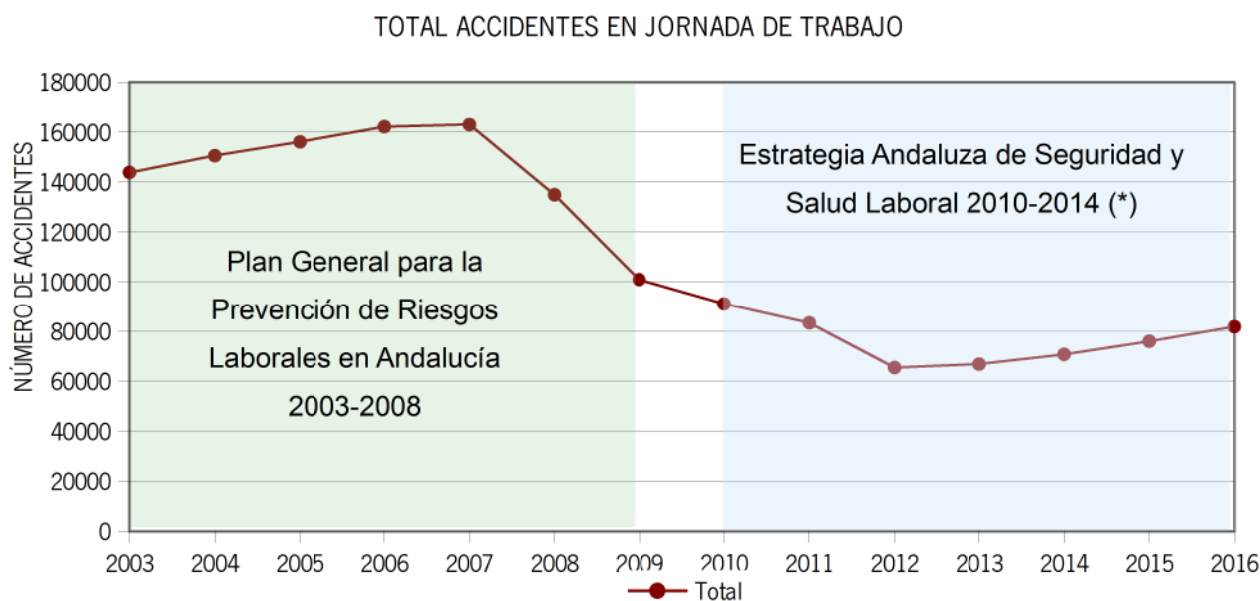


Si se consideran las cifras anuales de siniestralidad durante el período de vigencia de la Estrategia como elemento de juicio, tomando como referencia los datos correspondientes al ejercicio 2009, el balance de este marco de planificación sería el siguiente:

- Los accidentes de trabajo en jornada pasaron de 100.951 a 76.561 (descenso en torno al 24%).
- El total de accidentes leves bajó de 112.950 a 87.273 (descenso aproximado del 23%).
- El total de accidentes graves pasó de 1.506 a 1.112 (descenso alrededor del 26%).
- Los accidentes mortales, considerando tanto in itinere como en jornada de trabajo, pasaron de 104 a 93 (descenso en torno al 11%).
- Los accidentes in itinere bajaron de 13.609 a 11.917 (descenso aproximado del 12%).
- El índice de incidencia para los accidentes en jornada de trabajo pasó de 4.662,1 a 3.654,9 (descenso alrededor del 22%).
- Como particularidad, en el año 2015 los accidentes mortales del tipo no traumático superaron por primera vez al resto de tipologías de accidentes.

Además, aún teniéndose en cuenta la posible influencia de los ciclos de actividad económica, puede interpretarse que existe un factor objetivo de mejora de la siniestralidad en las empresas andaluzas, ya que en 2015, con un PIB ligeramente superior al del año 2011, la siniestralidad laboral permanecía (en términos absolutos y en índice de incidencia) un 8% por debajo de la registrada en 2011.

Este hecho, junto a las conclusiones que derivaron de la aplicación del anterior Plan General para la Prevención de Riesgos en Andalucía 2003-2008, viene a reforzar la experiencia de que cuando existen políticas consensuadas en esta materia las cifras de siniestralidad laboral se reducen, premisa bajo la cual se sustenta la necesidad de planificar y desarrollar instrumentos participativos y negociados fruto del diálogo social.



(*) Prorrogada a 2015

Conforme a los datos de las encuestas realizadas sobre gestión preventiva en las empresas andaluzas, también conviene destacar la evolución de las razones que motivaron la puesta en marcha de actividades para prevenir los riesgos laborales, que pasaban de adoptarse para responder al mero cumplimiento legal a fundamentarse en la mejora del clima laboral y de las condiciones de trabajo. Este resultado se considera positivo y en línea con la concepción que del propio objetivo general de mejora de las condiciones de trabajo se establecía en la propia Estrategia, esto es, que existiera una auténtica mejora de las condiciones de seguridad y salud en las empresas.

Es necesario mencionar además que la Estrategia Andaluza sirvió para que se consolidara el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL), creado por la Ley 10/2006. El IAPRL tiene como fines generales fomentar la cultura preventiva en Andalucía y el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud laboral, así como la promoción y apoyo de la mejora de las mismas, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas, a las personas trabajadoras autónomas y a los sectores de mayor riesgo. A través de diversas iniciativas ha conseguido impulsar, recopilar y publicar estudios sectoriales, territoriales y temáticos sobre las condiciones de trabajo en Andalucía y articular la actividad investigadora andaluza a través de su red de laboratorios-observatorios, en colaboración con las Universidades de Andalucía, con el objetivo de difundirla.

La colaboración con los agentes económicos y sociales, la apertura a las empresas y profesionales que demuestran su compromiso con la prevención, y el contacto permanente con las fuentes de

conocimiento han sido elementos decisivos para conseguir estos avances. Parece evidente que el rastreo constante de buenas prácticas y las tendencias más innovadoras permiten colaborar con todo el tejido productivo y con otras instituciones de manera transversal, como complemento a las actividades más tradicionales que se limitaban a mostrar los avances en seguridad y salud laboral al tejido andaluz.

Por otra parte, aunque se redujeron sensiblemente las cifras de siniestralidad laboral, es obvio que todavía quedan muchos y variados retos para seguir avanzando en la prevención de riesgos laborales ya que siguen produciéndose accidentes en el trabajo. La anterior Estrategia se cerraba por tanto con el convencimiento de que todavía no está todo hecho en este ámbito y que la prevención de riesgos laborales tiene todavía margen de mejora.

Se hace necesario por tanto adoptar medidas en relación con determinadas cuestiones sobre las que existe consenso al considerarlas como problemas todavía no resueltos en esta materia. Podrían citarse como ejemplo la necesidad de realizar una tarea sostenida de sensibilización de la población trabajadora y de toda la ciudadanía andaluza en general, o la conveniencia de prestar un apoyo más directo a la pequeña y mediana empresa.

Para seguir avanzando en este sentido, el diálogo social y la colaboración permanente que promueve la Junta de Andalucía a través del Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (CAPRL) es una garantía de futuro para vislumbrar horizontes y fortalecer el objetivo común de servicio público. Con este punto de referencia debe considerarse la realidad sociolaboral existente, y ello obliga consecuentemente a relativizar las lecturas positivas. Es preciso mantener por parte de todos los sujetos comprometidos con la prevención de riesgos laborales una actitud vigilante y activa que, lejos de bajar la guardia, continúe reflexionando sobre mecanismos que permitan que las cifras de siniestralidad se reduzcan de forma significativa y sostenida, al tiempo que se trabaja en seguir mejorando las condiciones laborales de la población andaluza.

Este planteamiento se establecía como base para formular un nuevo marco de planificación, una nueva Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud Laboral, que debería fundamentarse en la colaboración de la administración andaluza con los agentes económicos y sociales más representativos en Andalucía y ser capaz de aglutinar al colectivo de profesionales y a los agentes del sector.

3

**DIAGNÓSTICO DE LA
SITUACIÓN DE LA
PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES EN ANDALUCÍA**

B o r r a d o r

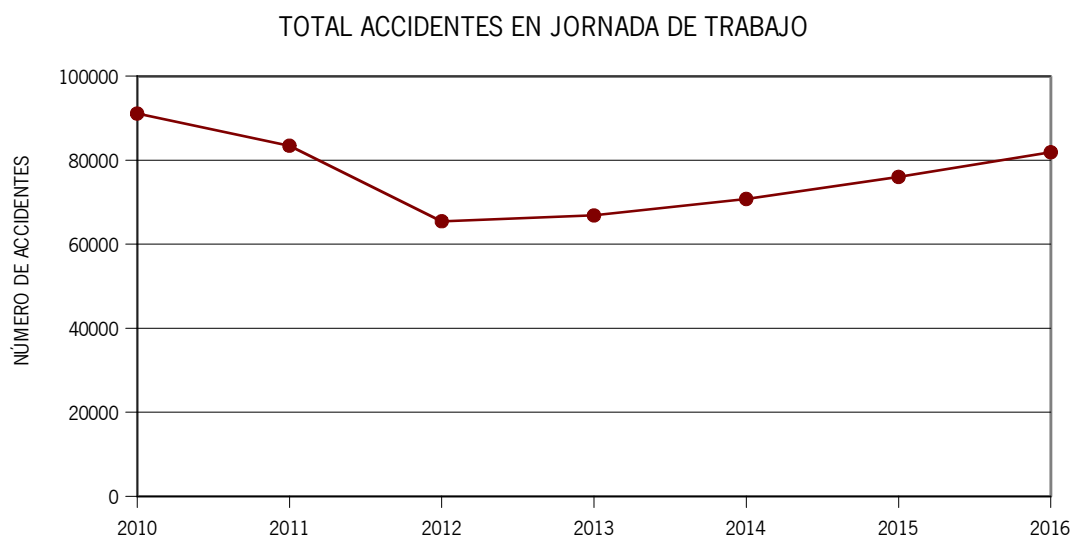
B o r r a d o r

A. ESTADO DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN ANDALUCÍA

A continuación se realiza un recorrido por los principales aspectos que caracterizarían, cualitativa y cuantitativamente, la situación de la seguridad y salud en el trabajo en Andalucía tanto a nivel general como atendiendo a los diferentes sectores de actividad.

1. Siniestralidad laboral: Aspectos generales

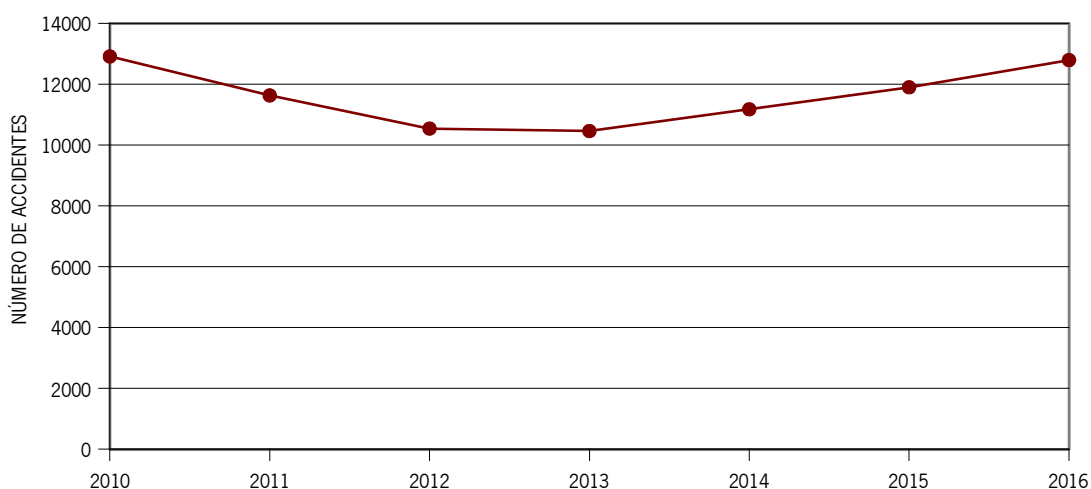
La siguiente gráfica refleja la evolución de los accidentes en jornada de trabajo en Andalucía en el periodo 2010-2016¹, desde la puesta en marcha de la pasada Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo, que será en la mayoría de los casos el período base de estudio utilizado en este apartado.



Los accidentes in itinere experimentan una evolución similar, con un descenso menos acusado y valores muy parecidos durante los años de menor incidencia, 2012 y 2013. Posteriormente registran también, al igual que los accidentes en jornada, un incremento sostenido que lleva a alcanzar en 2016 cifras totales similares a las del año 2010.

¹ Cuando se hace referencia a los datos de siniestralidad laboral registrados en 2016, se utiliza para ello el avance de datos disponible en marzo de 2017

TOTAL ACCIDENTES IN ITINERE

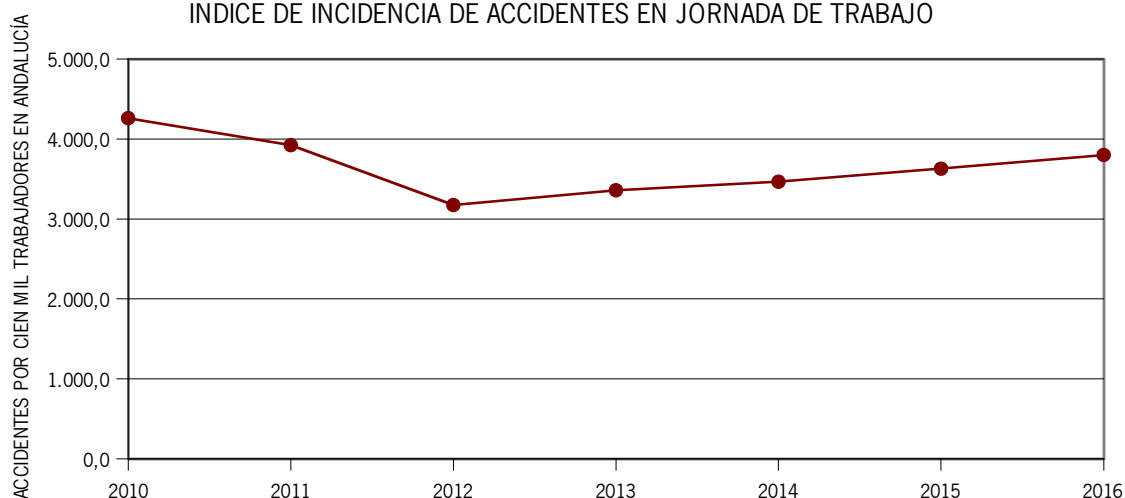


Del total de los accidentes producidos en 2015, el 87% fueron accidentes en jornada de trabajo y el 13% in itinere. Según la gravedad del conjunto de todos los accidentes en jornada de trabajo el 1,1% se consideraron accidentes graves y el 0,1% fueron mortales.

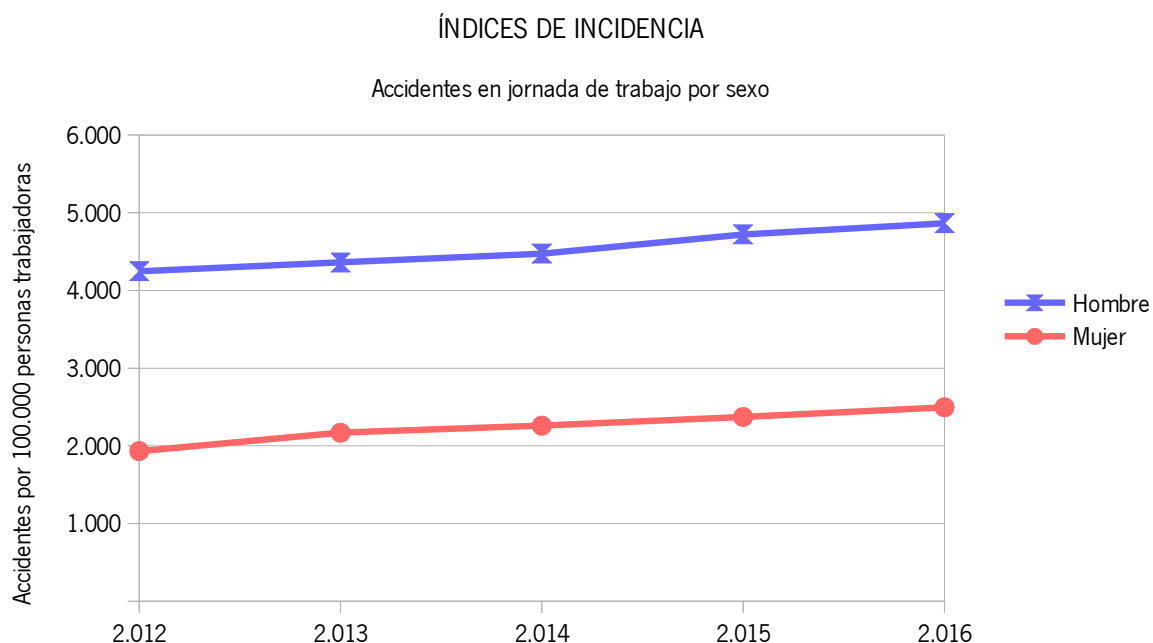
Los accidentes in itinere sin embargo fueron habitualmente de mayor gravedad, cifrándose en un 2% el porcentaje de accidentes graves y en un 0,14% el porcentaje de accidentes mortales.

En cuanto al índice de incidencia medio total en 2016 fue de 3.801,3 accidentes por cada cien mil personas trabajadoras, lo que supuso un aumento del 4,73% respecto al año anterior (en 2015 el incremento fue del 5,4% respecto a 2014). La evolución que registra el índice de incidencia es muy parecida a la que muestran los accidentes en jornada de trabajo, que acumulan el grueso de la siniestralidad laboral.

INDICE DE INCIDENCIA DE ACCIDENTES EN JORNADA DE TRABAJO



La distribución de la siniestralidad por género, disponible desde 2012, se aprecia en la siguiente gráfica, que recoge valores del índice de incidencia para mujeres del orden de la mitad que en el caso de los hombres.

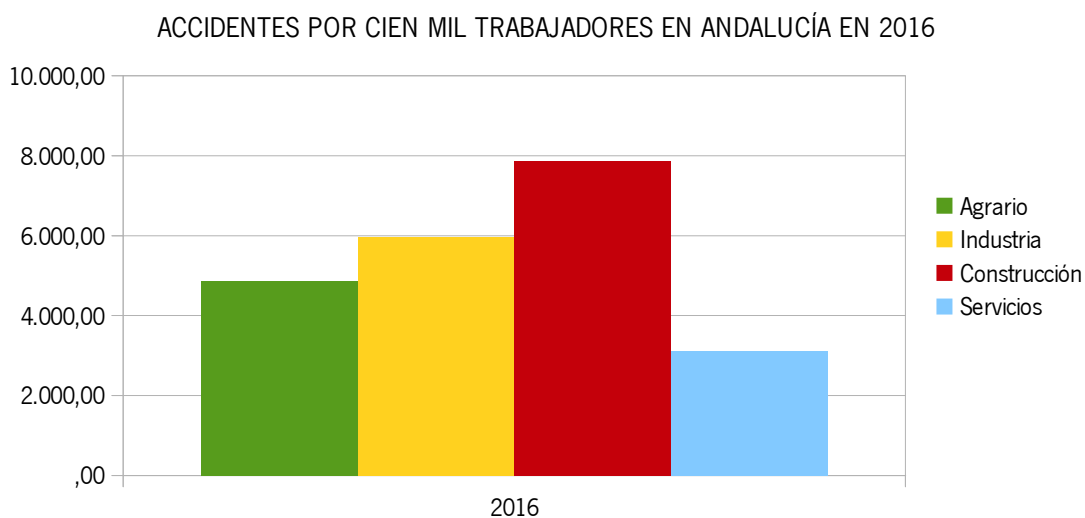


Es importante analizar con esta óptica la percepción que tienen las personas trabajadoras sobre el riesgo de sufrir un posible accidente de trabajo, variable también con el sexo de la persona. Así, el 69,4% de las mujeres en Andalucía afirman estar expuestas a uno o más riesgos susceptibles de provocar daños a la salud frente al 81,4% de los hombres, según la II Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo (EACT).

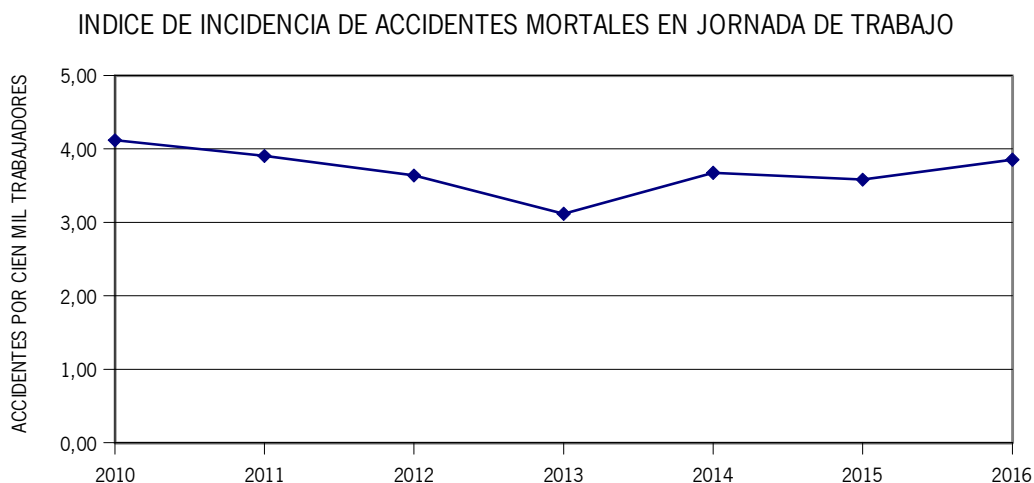
Respecto a la distribución por antigüedad en el puesto de trabajo en 2015, el mayor número de accidentes se produjo en las personas trabajadoras con una antigüedad inferior a 12 meses, con un 48,69% del total de accidentes (45,14% en 2014). Respecto a los accidentes mortales, el tramo con una antigüedad de menos de 12 meses registró más del 47% de los accidentes en jornada.

En cuanto al tipo de lesión, las lesiones más numerosas en 2015 fueron esguinces y torceduras, ocasionadas en el 47,6% de los casos, seguidas de heridas y lesiones superficiales ocasionadas en el 30,7% de los accidentes y, con un porcentaje mucho menor, las fracturas de huesos con el 7,4% y las conmociones y lesiones internas con el 6,7%.

A continuación se muestran los valores del índice de incidencia por sector de actividad en Andalucía durante 2016.



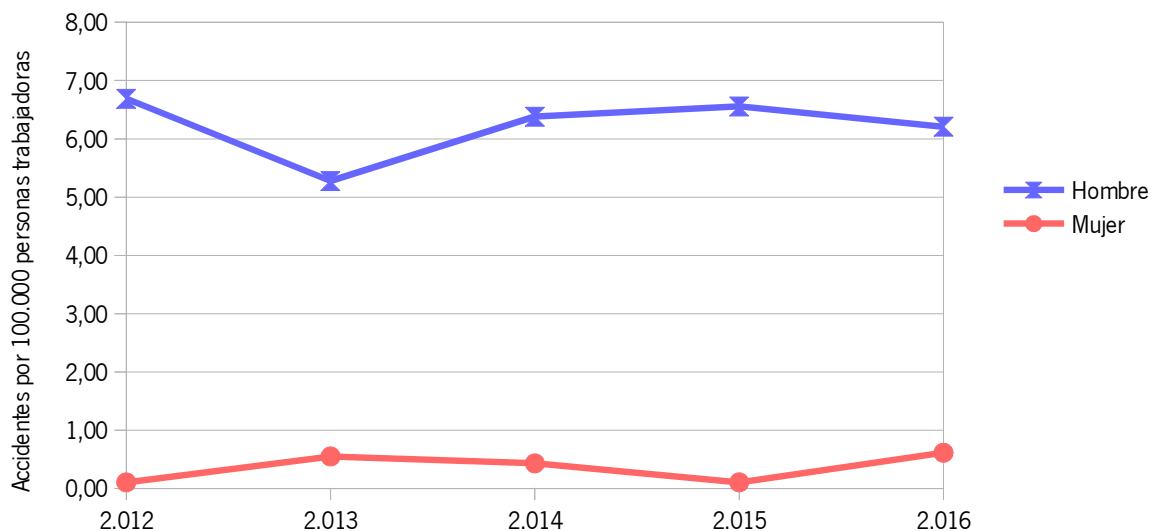
El índice de incidencia de accidentes mortales, por su parte, se cifró en 3,85 accidentes por cada cien mil personas trabajadoras (un 7,54% más que en 2015), mostrando una tendencia más desfavorable en 2016 que el índice de incidencia global. Es importante reseñar acerca de este indicador que registró su valor mínimo en 2013.



La desagregación por sexos del índice de incidencia para accidentes mortales muestra cifras tremendamente dispares entre hombre y mujeres, para las cuales en algunos años se tiene un índice prácticamente nulo.

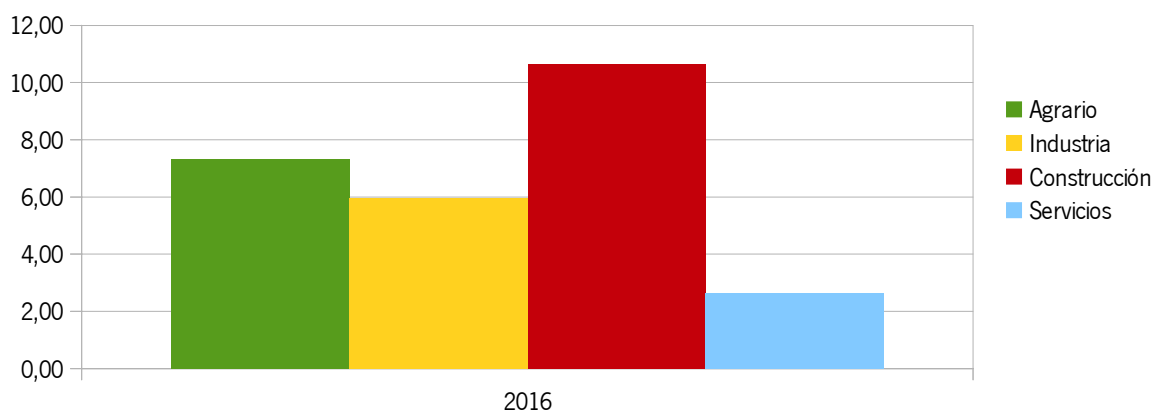
ÍNDICES DE INCIDENCIA. ACCIDENTES MORTALES

Accidentes mortales en jornada de trabajo por sexo



Por sectores de actividad se tiene la siguiente distribución:

INDICE DE INCIDENCIA PARA ACCIDENTES MORTALES POR SECTORES DE ACTIVIDAD EN 2016



Respecto a los accidentes mortales, incluyendo los accidentes in itinere, en el análisis de los últimos 7 años podemos destacar los siguientes aspectos:

- En los últimos 7 años se han producido una media de 95 accidentes mortales de trabajo, incluidos in itinere.
- El 34% son ocasionados por infartos, derrames cerebrales y otras patologías no traumáticas.
- Otro 32% corresponde a accidentes de tráfico.

- Casi el 5% de los accidentes mortales ocurren el primer día de trabajo. Esta circunstancia se ha dado en 35 accidentes en el periodo 2010 – 2016.

La relevancia de la evolución que han experimentado ciertos tipos de siniestralidad mortal puede apreciarse en las dos tablas que siguen. En la primera de ellas se muestra el número anual de patologías no traumáticas que se producen en el período 2010 – 2016, así como su representatividad en términos globales.

Tabla 1: Accidentes mortales de trabajo: Detalle según tipo de lesión infartos, derrames cerebrales y otras patologías no traumáticas. Se incluyen los accidentes in itinere.

Año	Infartos, derrames cerebrales y otras patologías no traumáticas		Resto		Total
2010	35	30%	80	70%	115
2011	29	28%	76	72%	105
2012	32	34%	63	66%	95
2013	27	37%	46	63%	73
2014	27	31%	60	69%	87
2015	33	35%	60	65%	93
2016	41	42%	56	58%	97
Total	224	34%	441	66%	665

En cuanto a las características de la siniestralidad mortal según el lugar del accidente, se observa la especial relevancia que alcanzan los accidentes de tráfico en 2016.

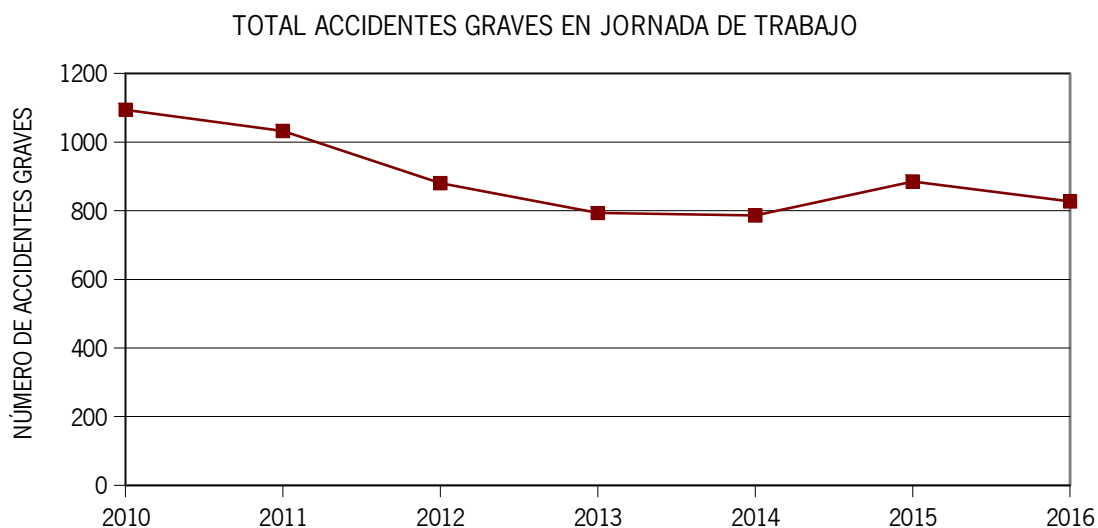
Tabla 2: Accidentes mortales de trabajo: Detalle según sea o no accidente de tráfico. Se incluyen los accidentes in itinere.

Año	Accidentes de tráfico		Resto		Total
2010	41	36%	74	64%	115
2011	36	34%	69	66%	105
2012	30	32%	65	68%	95
2013	16	22%	57	78%	73
2014	26	30%	61	70%	87
2015	28	30%	65	70%	93
2016	38	39%	59	61%	97
Total	215	32%	450	68%	665

La proporción de accidentes mortales que responden a alguna de estas características (corresponde a una patología no traumática o a un accidente de tráfico) es especialmente elevada en 2016, con un 81% de la siniestralidad mortal.

Es importante señalar, en relación a la seguridad vial en el ámbito laboral, que de las personas que desempeñan la mayor parte de su jornada en vehículos (un 4,3% del total), un 92% aproximadamente son hombres y el 8% restante mujeres, conforme a la II Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo (EACT).

Por último, en cuanto a los accidentes graves, las cifras son descendentes hasta 2014, con un pico en 2015. La reducción alcanzada en esta tipología de accidente desde 2010 supera el 20%.



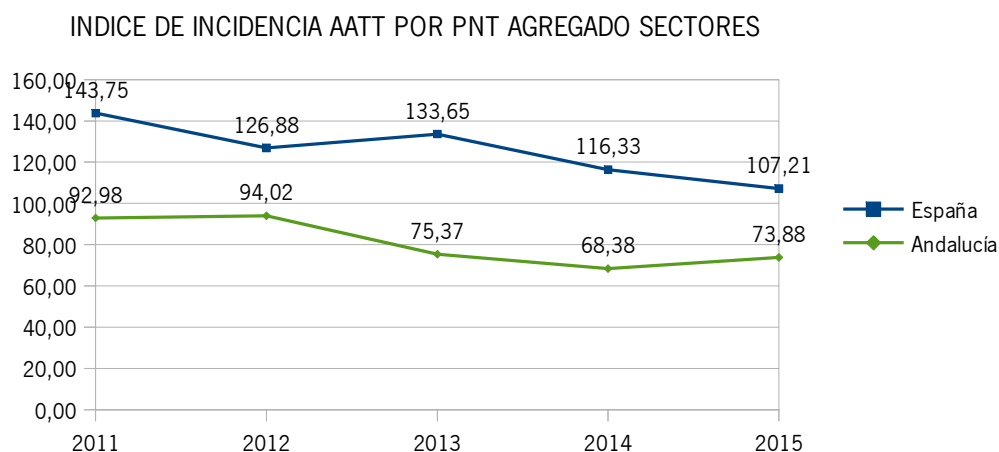
Con objeto de frenar la progresión de la siniestralidad laboral actuando sobre algunas de sus características más relevantes, en julio de 2016 el Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales aprobó un Plan de Refuerzo de las medidas existentes en materia de seguridad y salud laboral. Esta decisión se fundamentaba en la necesidad de disponer de medidas concretas que abordaran aspectos como la siniestralidad vial en el ámbito laboral, la eficacia de las investigaciones de accidentes, la persistencia de la accidentalidad con consecuencias graves en determinadas empresas o las enfermedades profesionales consideradas como prioritarias.

Asimismo, se determinaron 20 ramas de actividad de atención preferente en base a la siniestralidad que registraban en comparación con la media nacional o por mostrar frente a ésta una tendencia claramente desfavorable. En estas ramas de actividad se acordó centrar las actividades de comprobación de las condiciones materiales de seguridad y salud en el trabajo.

Relación de ramas de actividad consideradas de atención preferente	
01. Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	36. Captación, depuración y distribución de agua
02. Silvicultura y explotación forestal	38. Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización
10. Industria de la alimentación	41. Construcción de edificios
16. Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	42. Ingeniería civil
22. Fabricación de productos de caucho y plásticos	43. Actividades de construcción especializada
23. Fabricación de otros productos minerales no metálicos	46. Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas

24. Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	52. Almacenamiento y actividades anexas al transporte
25. Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	53. Actividades postales y de correos
28. Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	88. Actividades de servicios sociales sin alojamiento
33. Reparación e instalación de maquinaria y equipo	93. Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento

Por último, el Plan de Refuerzo contemplaba realizar un estudio más exhaustivo para analizar la incidencia de las patologías no traumáticas en la siniestralidad laboral, considerando su tasa de mortalidad por sectores como paso previo al diseño de actuaciones concretas en este ámbito.



Los datos disponibles revelan un acercamiento del índice de incidencia de las patologías no traumáticas con relación a las cifras nacionales; no obstante, este índice sigue una tendencia ascendente y presenta aspectos a considerar en determinados sectores como el industrial y el primario.

2. Siniestralidad laboral: Resultados por sector de actividad

2.1. Sector agrario

Caracterización del sector y población afiliada

El cultivo que más superficie ocupa en Andalucía es el olivar, que ocupa casi la mitad de la superficie cultivada. Después le seguirían en orden descendente los cereales, cultivos industriales (algodón, remolacha, girasol, tabaco), los frutales y las hortalizas.

En el sector agrario la prevención de riesgos laborales se aplica con dificultad por diversos motivos como la dispersión de los centros de trabajo, la mano de obra rotacional, el gran número de personas empleadas a tiempo parcial, la estacionalidad, la variedad de riesgos a los que se está expuesto, la improvisación o falta de planificación de las tareas y la polivalencia de la plantilla, así

como por la edad avanzada de los personas dedicadas a la agricultura y su baja cualificación en muchos casos.

Existen muchas microempresas y pymes con una tasa reducida de empleo fijo, pero que realizan muchas contrataciones en determinadas épocas del año. En estas condiciones la planificación en prevención de riesgos laborales es complicada. Existen muchas personas que trabajan eventualmente, con la dificultad que ello implica de cara a su formación e información y a la vigilancia de la salud, que en la práctica solo se aplica a un porcentaje pequeño de personas trabajadoras con un determinado perfil (personas que conducen tractores u otra maquinaria, plantilla con contrato indefinido, etc.).

En Andalucía aproximadamente una de cada 10 personas trabajadoras están empleadas en este sector. Se incluyen la agricultura y ganadería que representan el 96,9% dentro del sector, y también el sector forestal (0,3%) y el pesquero (2,8%).

Debe tenerse en cuenta que se trata siempre de afiliados a la Seguridad Social con la contingencia por accidentes de trabajo cubierta, no teniendo esta cifra en cuenta por ejemplo a las personas trabajadoras autónomas que no tengan cubierta esta contingencia.

A continuación se recoge la distribución de empresas del sector por tamaño, conforme a los datos recabados para la elaboración de la II Encuesta de Gestión Preventiva en las Empresas Andaluzas.

Agricultura, Ganadería y Pesca	
1 a 5 personas empleadas	43.753
6 a 9 personas empleadas	7.059
10 a 49 personas empleadas	5.793
50 a 249 personas empleadas	393
250 a 499 personas empleadas	41
500 a más personas empleadas	21
Total	57.061

Fuente: Elaboración propia sobre fuentes públicas oficiales.

Siniestralidad laboral

En el sector agrario se produce el 13,4% de los accidentes de trabajo, habiéndose producido un incremento del número de accidentes del 3% en 2015. En cuanto a la distribución de los accidentes mortales, el 19,7% se produjeron en este sector en 2015.

El índice de incidencia en el sector agrario ha sido bastante estable en los últimos años; no obstante se observa una tendencia al alza desde el año 2012 al igual que en el resto de los sectores. En 2015 se ha registrado el mayor índice de incidencia conocido en los 7 últimos años con 4.974,0 accidentes por cada cien mil personas trabajadoras, aumentando un 8,1% respecto a 2014. El índice para accidentes mortales ha sido de 7,25 por cada cien mil personas trabajadoras en 2015.

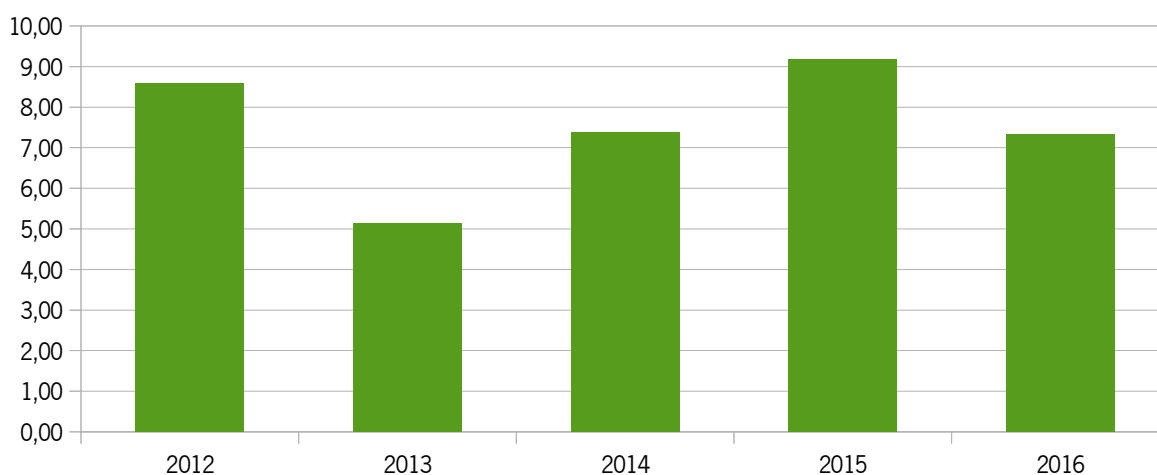
Un estudio detallado de los accidentes mortales en el sector agrario, incluyendo los accidentes in itinere, nos indica que es el segundo sector con mayor mortalidad, después del transporte y almacenamiento. En el periodo 2010 a 2015 se han producido 91 fallecimientos.

En estos sectores con altos índices de accidentalidad, como es la agricultura, alrededor del 80% de las personas trabajadoras son varones.

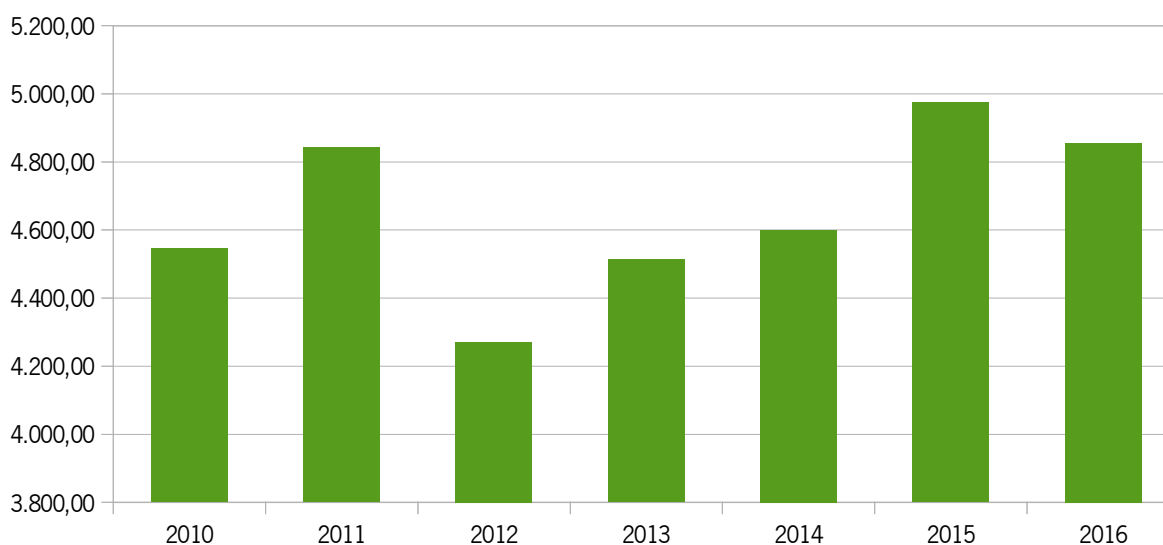
La ocupación de peón agrícola ha sido la que más accidentes ha sufrido en 2015 causando el 9,7% del total de los accidentes. Respecto a los accidentes mortales el 9,6% fueron personas ocupadas como peones agrícolas (6,5% en 2014), siendo ésta la ocupación con más accidentes mortales por detrás de las personas conductoras de camiones.

El avance de datos en 2016 muestra un descenso relativo respecto al ejercicio anterior.

INDICE DE INCIDENCIA PARA ACCIDENTES MORTALES. SECTOR AGRARIO



ACCIDENTES POR CIENTO MIL TRABAJADORES EN ANDALUCÍA. SECTOR AGRARIO



La siniestralidad laboral en este sector, como puede apreciarse, muestra una tendencia al alza desde 2012 a 2015 que se ha revertido en 2016. Como precisión al respecto, los datos existentes muestran la conveniencia de realizar una campaña global que aborde el estado y uso de la maquinaria agrícola, insistiendo también en la vigilancia del mercado y en la capacitación de las empresas fabricantes.

Se hace necesario igualmente desarrollar una fuerte labor de información y formación, que permita a personas empresarias y mandos intermedios un conocimiento más riguroso de sus obligaciones y de las ventajas de una gestión orientada a resultados de la prevención de riesgos laborales. Esta campaña formativa debe extenderse igualmente al colectivo de personas trabajadoras, con un carácter más aplicado, insistiendo en aspectos concretos como la aplicación de productos fitosanitarios o la aplicación de buenas prácticas en ergonomía que reduzcan la incidencia de los trastornos músculo-esqueléticos.

Otras problemáticas, por contra, requerirían de un enfoque integrado entre varias administraciones, como en lo relativo a la influencia de la temporalidad de las contrataciones y la estacionalidad del trabajo por campañas.

Otros problemas habituales en el sector son:

- El porcentaje de trabajadoras y trabajadores extranjeros es elevado.
- Las personas ocupadas en la agricultura no entienden frecuentemente la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales. Además, en muchos casos la información que llega al empresariado en materia de prevención está muy distorsionada.
- Problemas de seguridad en la maquinaria: presentan deficiencias, son antiguas, no tienen resguardos, hay equipos que no se evalúan o no se ponen en conformidad, diseños incorrectos, deficiencias en los manuales, y fabricantes de ámbito local que están poco capacitados.
- Muchos centros de trabajo son muy grandes, inabarcables para los servicios de prevención en las condiciones actuales.
- Se asumen riesgos como imposibles de controlar, como la caída en altura desde invernaderos.
- Los Servicios de Prevención Ajenos también tienen dificultades con muchos riesgos que realmente son difíciles de evaluar, dándose accidentes vinculados a escenarios no conocidos o no evaluados debido al ritmo al que se producen las modificaciones.
- En Andalucía se producen de 15 a 20 accidentes mortales al año en el sector agrario. Muchas veces se trata de accidentes de tráfico, o infartos, pero la mayoría son debidos al uso de la maquinaria agrícola, y más concretamente a la utilización de tractores.

2.2. Sector industrial

Caracterización del sector y población afiliada

Es un sector muy ligado a la actividad agropecuaria y pesquera. La industria agroalimentaria acapara el 27,3% del empleo donde aceite, frutas y hortalizas, bebidas alcohólicas, carnes y leche son los principales productos procesados. La agroindustria constituye el motor económico de numerosas comarcas rurales.

Las actividades extractivas, metalúrgicas, energéticas y químicas completan lo fundamental de la industria andaluza, que en los últimos años también se está orientando hacia segmentos de mayor contenido tecnológico, como la fabricación de maquinaria, las energías renovables y la producción de material eléctrico y electrónico.

La siguiente tabla muestra la caracterización de las empresas de este sector de actividad por tramo de personas asalariadas y provincia.

AÑO 2015		Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	TOTAL
Actividad	Asalariados									
Industria, energía, agua y Gestión de residuos	Sin asalariados	1295	1406	2623	2150	745	1529	2363	3650	16325
	De 1 a 2 asalariados	577	725	1000	901	319	796	1090	1554	7058
	De 3 a 5 asalariados	317	455	549	459	216	453	621	882	4031
	De 6 a 9 asalariados	141	239	296	234	105	242	293	480	2097
	De 10 a 19 asalariados	104	165	264	159	86	205	220	402	1680
	De 20 a 49 asalariados	65	113	152	72	36	110	108	260	992
	De 50 a 99 asalariados	8	44	32	23	13	21	19	72	269
	De 100 a 249 asalariados	7	9	11	8	7	11	10	35	131
	250 o más asalariados	2	5	5	3	4	4	12	21	82
TOTAL		2516	3161	4932	4009	1531	3371	4736	7356	32665

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Datos de enero de 2015

Aproximadamente 9 de cada 100 personas trabajadoras en Andalucía pertenecen a este sector. Se incluye la industria con el 83% de las personas trabajadoras del sector, también la minería con el 1,9%, el suministro de energía y agua con el 6,5% y la gestión de residuos que aporta el 8,6% de las personas trabajadoras.

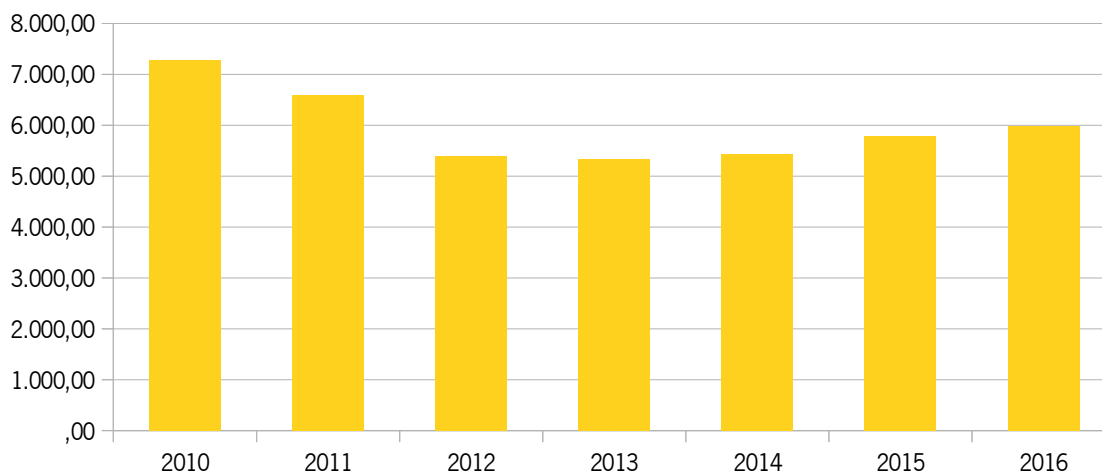
Siniestralidad laboral

En este sector se produce el 14,7% de los accidentes laborales de Andalucía, lo cual significa que es el sector en el que más accidentes de trabajo se registran después del sector servicios. El número de accidentes se ha incrementado un 10% en 2015, correspondiendo a este sector un 25,0% de los accidentes mortales que se produjeron en ese año.

Un estudio detallado de los accidentes mortales en este sector en los últimos 6 años nos muestra que se han producido 102 accidentes mortales incluyendo los accidentes in itinere. La mayoría de estos accidentes se han producido en la actividad de industria manufacturera, donde se incluye la industria de la alimentación, además de la fabricación de productos, máquinas, industria química, etc.

La industria registra 5.794,1 accidentes por cada cien mil personas trabajadoras y es el sector con un mayor índice de incidencia después de la construcción. Este índice se ha incrementado el 6,8% en 2015 respecto a 2014, confirmándose una tendencia al alza que comenzó en 2013 y que ha continuado afianzándose en 2016.

ACCIDENTES POR CIENTO MIL TRABAJADORES EN ANDALUCÍA. SECTOR INDUSTRIA.

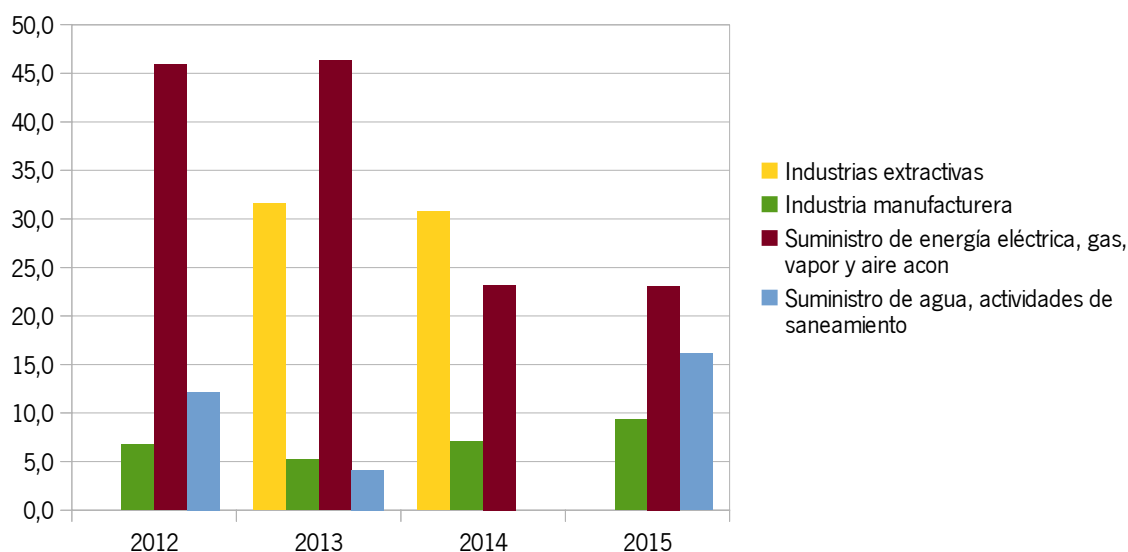


Si tenemos en cuenta la incidencia de accidentes mortales, la industria se sitúa como el sector con más accidentes mortales en relación con el número de personas trabajadoras (9,81 en 2015). Además el análisis del índice de incidencia de los accidentes mortales en los últimos cuatro años, incluyendo los in itinere, nos muestra que en el sector industrial están las actividades de más peligrosidad, que son la industrias extractivas y el suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, aunque ambas actividades tienen un volumen relativamente pequeño de personas trabajadoras. La industria manufacturera, que emplea a casi el 8 % de los trabajadores en Andalucía, también presenta índices elevados de mortalidad, al igual que el suministro de agua y las actividades de saneamiento.

En cuanto al índice de incidencia por actividades, el más elevado se registró en el suministro de agua, saneamiento y gestión de residuos, con 7.893 accidentes por cada cien mil personas trabajadoras en 2015, lo cual supone un incremento del 12% respecto al año anterior y la sitúa como la actividad con mayor índice de incidencia a nivel global. En segundo lugar, la industria extractiva produjo 6.290 accidentes por cada cien mil personas trabajadoras en 2015, un 34% más que el año anterior. Le seguiría la industria manufacturera con 5.545 por cien mil, y un incremento del 5% en 2015.

En estas secciones económicas con mayores índices de siniestralidad más del 80% de las personas trabajadoras son varones.

INDICE DE INCIDENCIA PARA ACCIDENTES MORTALES. SECTOR INDUSTRIA



2.3 Sector de la construcción

Caracterización del sector y población afiliada

El sector de la construcción en Andalucía representa el 5,2% del empleo de nuestra comunidad y se ha visto afectado por una fuerte caída de actividad desde 2008, situación que empieza a revertirse lentamente. La edificación residencial ha sufrido el impacto de la crisis con intensidad sin expectativas de cambio al menos a corto plazo.

Respecto al tipo de empresas predominantes en el sector, por estrato de personas asalariadas, el siguiente cuadro muestra datos clarificadores al respecto, con predominio al igual que en el resto de sectores, de las pequeñas empresas con un 98,8% del total:

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Datos de enero de 2015

AÑO 2015		Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	TOTAL
Construcción	Asalariados									
	Sin asalariados	3095	2932	2929	3800	1410	1968	7318	5814	29684
	De 1 a 2 asalariados	724	898	718	875	375	504	1959	1604	7791
	De 3 a 5 asalariados	290	410	265	343	168	213	835	714	3301
	De 6 a 9 asalariados	137	185	125	147	71	91	354	336	1484
	De 10 a 19 asalariados	76	111	68	100	38	56	253	212	953
	De 20 a 49 asalariados	35	57	37	58	40	20	121	115	507
	De 50 a 99 asalariados	9	12	5	13	8	5	19	25	108
	De 100 a 249 asalariados	0	5	3	4	2	0	9	15	47
250 o más asalariados	0	1	1	0	1	0	3	5	13	
	TOTAL	4366	4611	4151	5340	2113	2857	10871	8840	43888

Aproximadamente el 5% del las personas trabajadoras de Andalucía lo hacen en este sector, que incluye principalmente la construcción especializada y la construcción de edificios. Un porcentaje más pequeño pertenece al subsector de la Ingeniería civil.

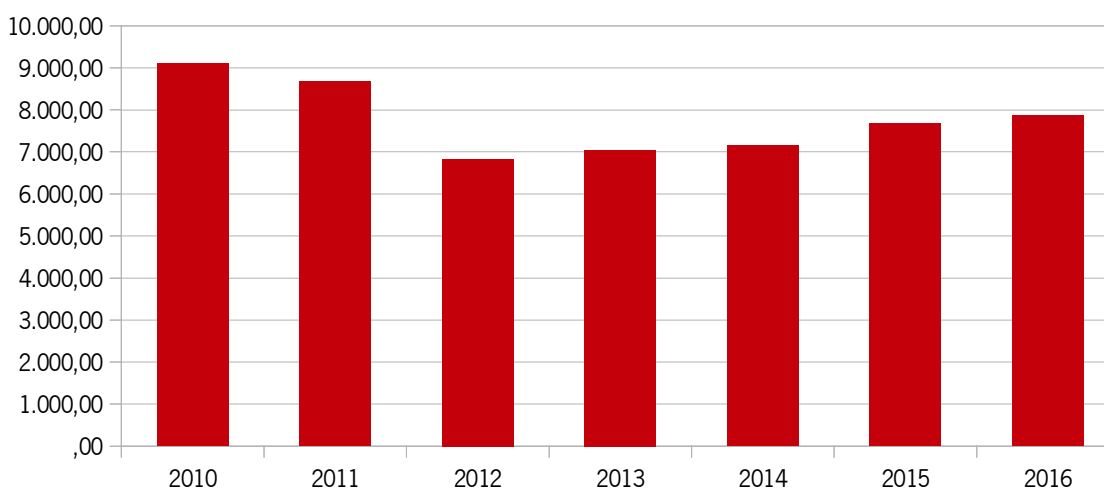
Siniestralidad laboral

En la construcción se producen el 11,2% del total de los accidentes, incrementándose su número en 2015. En cuanto a la distribución de los accidentes mortales el 10,5% se produjeron en este sector en 2015.

Analizando los índices de incidencia por sectores, es decir, relacionando el número de accidentes con el número de personas trabajadoras expuestas al riesgo para cada sector de actividad, la construcción es el sector que registra la mayor incidencia con 7.682,6 accidentes por cada cien mil personas trabajadoras en 2015, lo cual ha supuesto un incremento del 7,4% más respecto al año anterior. En el periodo de 2009 a 2012 se produjo un fuerte descenso del índice de incidencia en este sector; sin embargo en los últimos años se ha incrementado considerablemente, aunque sin llegar a alcanzar los índices de 2009.

Este aumento del índice de incidencia se constata también en 2016, encadenándose en consecuencia cinco años de ascensos consecutivos.

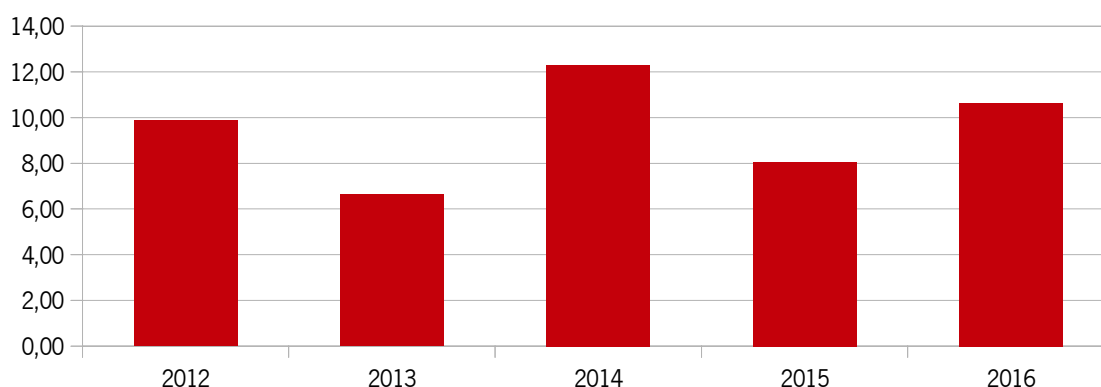
ACCIDENTES POR CIEN MIL TRABAJADORES EN ANDALUCÍA. SECTOR CONSTRUCCIÓN.



El sector de la construcción en 2015 ha tenido un índice de mortalidad de 7,15 fallecimientos por cada cien mil personas trabajadoras. Atendiendo a los accidentes mortales en los últimos 6 años, se han producido 88, incluidos los in itinere. Se trata de uno de los sectores con mayor índice de mortalidad en el que el 88% de las personas trabajadoras son varones.

Los datos de 2016 muestran un ascenso importante respecto a la tasa del año anterior, si bien no se alcanzan los valores del año 2014.

INDICE DE INCIDENCIA PARA ACCIDENTES MORTALES. SECTOR CONSTRUCCIÓN



2.4 Sector servicios

Caracterización del sector y población afiliada

El sector terciario o servicios ha experimentado un crecimiento muy significativo en las últimas décadas y se manifiesta de forma particular en la composición de la economía andaluza.

El sector servicios está intensificando su ritmo de crecimiento desde 2013. El crecimiento del turismo se traduce en un balance relevante para las actividades del comercio, transporte y hostelería, lo cual se traslada a un aumento en el número de empresas y de la población ocupada en los servicios en Andalucía.

La distribución del número de empresas del sector, siendo el que registra mayor número de empresas, atendiendo a los distintos estratos por volumen de empleo y provincias puede verse en la siguiente tabla:

AÑO 2015		Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	TOTAL
Actividad	Asalariados									
Servicios	Sin asalariados	19624	30387	24322	29348	12986	17237	59453	60150	256795
	De 1 a 2 asalariados	7210	11242	7598	9445	4298	5757	19079	18522	84261
	De 3 a 5 asalariados	3028	4789	2860	3476	1826	2170	7729	7670	34376
	De 6 a 9 asalariados	1090	1772	1045	1286	583	681	3075	2962	13015
	De 10 a 19 asalariados	654	1062	677	855	350	434	1875	2002	8457
	De 20 a 49 asalariados	360	525	335	429	189	216	908	1028	4513
	De 50 a 99 asalariados	86	125	80	113	49	48	224	283	1278
	De 100 a 249 asalariados	64	50	38	49	15	12	122	141	689
250 o más asalariados	39	12	19	22	10	9	38	80	393	
	TOTAL	32155	49964	36974	45023	20306	26564	92503	92838	403777

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Datos de enero de 2015

En Andalucía el 75 % de las personas empleadas pertenece al sector servicios. Engloba a muchas actividades pero las dos que más empleo implican son el comercio al por menor y la administración pública; aunque también resaltan otras como el servicios de comidas y bebidas, las actividades sanitarias, la educación, y el comercio al por mayor.

Siniestralidad laboral

Por sector de actividad, el mayor número de accidentes se registró en el sector servicios, con el 60,7% del total, incrementándose un 8% en 2015. En cuanto a la distribución de los accidentes mortales, también correspondió al sector servicios el mayor número con un 44,7% de los accidentes mortales.

El índice de incidencia en este sector en 2015 fue de 2.935,7 accidentes por cien mil, y ha aumentado un 4,4% respecto al año anterior. Este índice va en aumento desde el año 2012 hasta la actualidad.

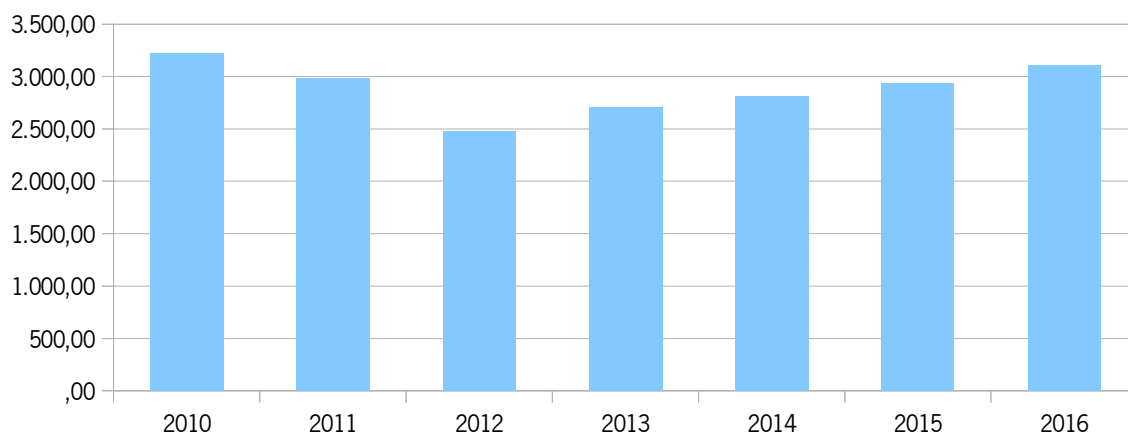
El sector servicios registró un índice de 2,15 accidentes mortales por cada cien mil personas trabajadoras, siendo el más reducido comparándolo con el resto de los sectores. Dentro de este sector el transporte y almacenamiento con un índice de incidencia de 5.538 es la actividad más peligrosa, registrando un incremento del 8% en 2015 respecto a 2014. Es una actividad en la que alrededor del 80% de las personas trabajadoras son varones.

Por el contrario, en las secciones de actividad con mayor presencia femenina, como son las actividades en hogares como empleadas de personal doméstico, con un 86% de mujeres, actividades sanitarias y de servicios sociales, con un 73%, o educación, con un 65%, los índices de siniestralidad están por debajo de la media.

Atendiendo a la ocupación de las personas trabajadoras, el personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares, y las personas conductoras de camiones son las que más accidentes han sufrido, solo por detrás de las personas ocupadas como peones agrícolas. Sin embargo, teniendo en cuenta los accidentes mortales, el 19% fueron personas ocupadas en la conducción de camiones (15,6% en 2014), lo que convierte a esta ocupación en la que más accidentes mortales registró en Andalucía en 2015.

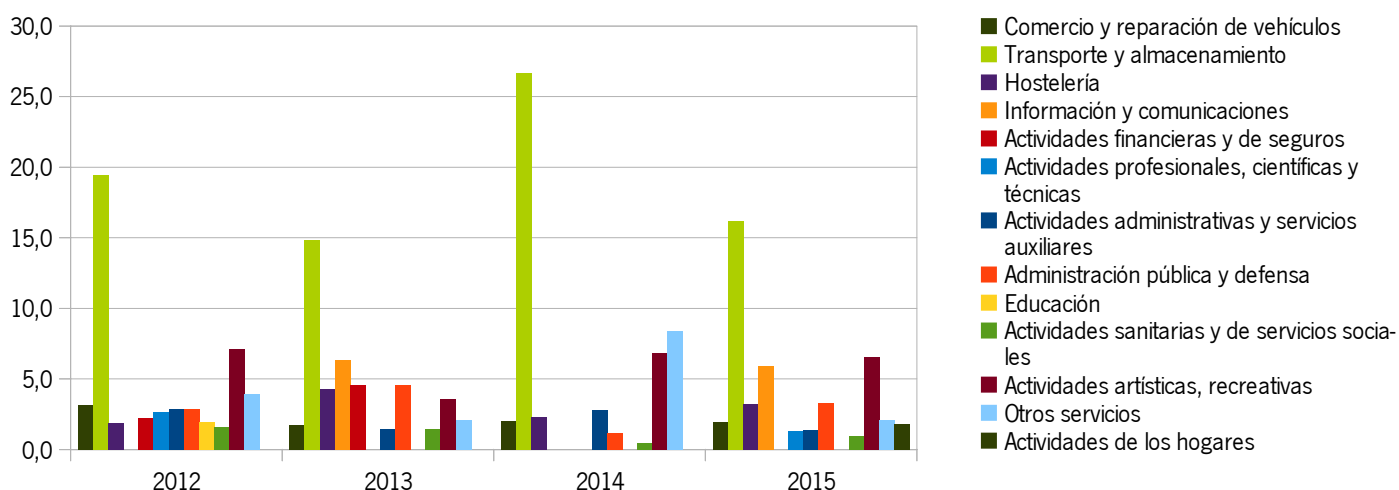
Si se consideran los accidentes mortales en los últimos 6 años, se han producido 292 en este sector incluidos los in itinere. Las actividades económicas que más accidentes mortales han producido han sido el transporte y almacenamiento (99 mortales), el comercio y reparación de vehículos (51), y la administración pública (31). Estas cifras tienen en cuenta todos los accidentes de trabajo mortales, incluidos los in itinere y las patologías no traumáticas como infartos y derrames cerebrales. El transporte y almacenamiento es una de las tres actividades con índices de mortalidad más elevado; al ser un sector al que pertenecen más del 4% de los afiliados a la Seguridad Social con la contingencia por accidentes de trabajo cubierta puede considerarse una de las actividades económicas de actuación prioritaria.

ACCIDENTES POR CIENTO MIL TRABAJADORES EN ANDALUCÍA. SECTOR SERVICIOS.



En la tabla anterior puede observarse que en 2016 el índice de incidencia del sector servicios supera por primera vez la cifra de 3.000 desde el año 2010.

INDICE DE INCIDENCIA PARA ACCIDENTES MORTALES. SECTOR SERVICIOS



3. Caracterización de las condiciones de seguridad y salud laboral existentes conforme a la actuaciones comprobatorias desarrolladas en Andalucía

La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) y del personal técnico habilitado de la administración andaluza que trabaja coordinadamente con ella constituye una fuente importante de datos para caracterizar la situación de la prevención en las empresas andaluzas.

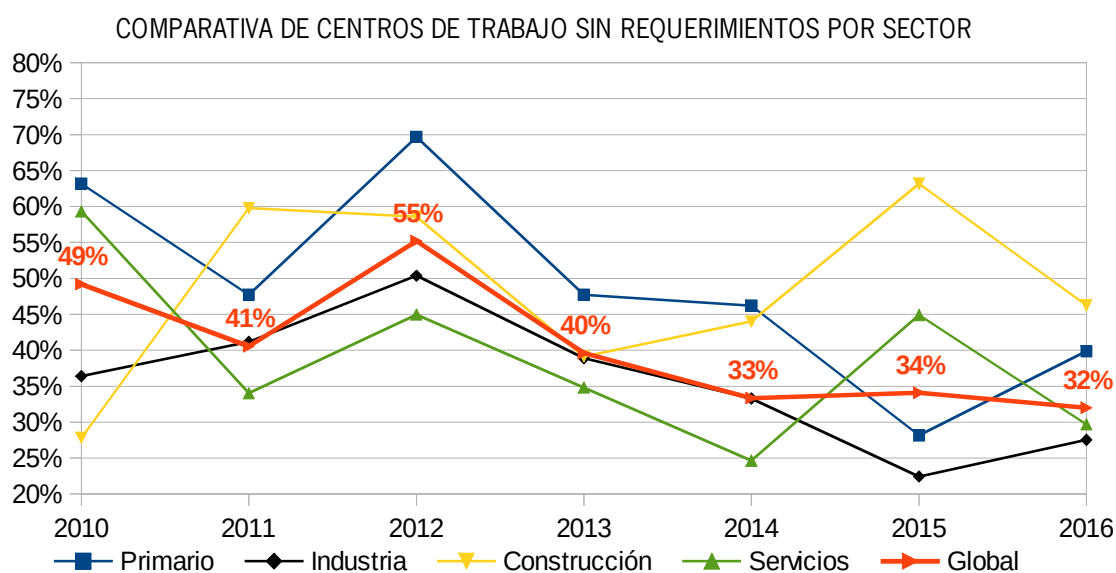
La ITSS desarrolló un total de 67.918 actuaciones en esta materia en 2016, con un total de 21.937 órdenes de servicio finalizadas. Se efectuaron 9.145 requerimientos de subsanación sobre condiciones materiales y 9.099 sobre aspectos de gestión de la prevención de riesgos laborales (8.661 y 9.601 respectivamente durante 2015).

Como resultado de esta actividad inspectora, se extendieron finalmente 657 actas de infracción en base a incumplimientos normativos en las condiciones materiales de seguridad y salud en el trabajo y 2.128 actas de infracción en relación a la gestión preventiva.

En cuanto al Programa de Actuación del Personal Técnico Habilitado, desde el arranque de este programa en 2007 se han realizado más de 50.000 visitas a empresas, con más de 20.000 centros de trabajo actuados, cifras que revelan la potencia de este mecanismo de vigilancia y la importante apuesta que continúa realizando con él la administración andaluza.

Este programa es, además de una herramienta de control y mejora de las condiciones de trabajo, una fuente de información importante para caracterizar la seguridad y salud en el trabajo presente en las empresas de la comunidad y sus dificultades en esta materia. No hay que olvidar que el personal técnico habilitado tiene la facultad de realizar requerimientos de subsanación, y que el análisis de estos requerimientos se utiliza como punto de partida para el diseño de posteriores campañas de actuación.

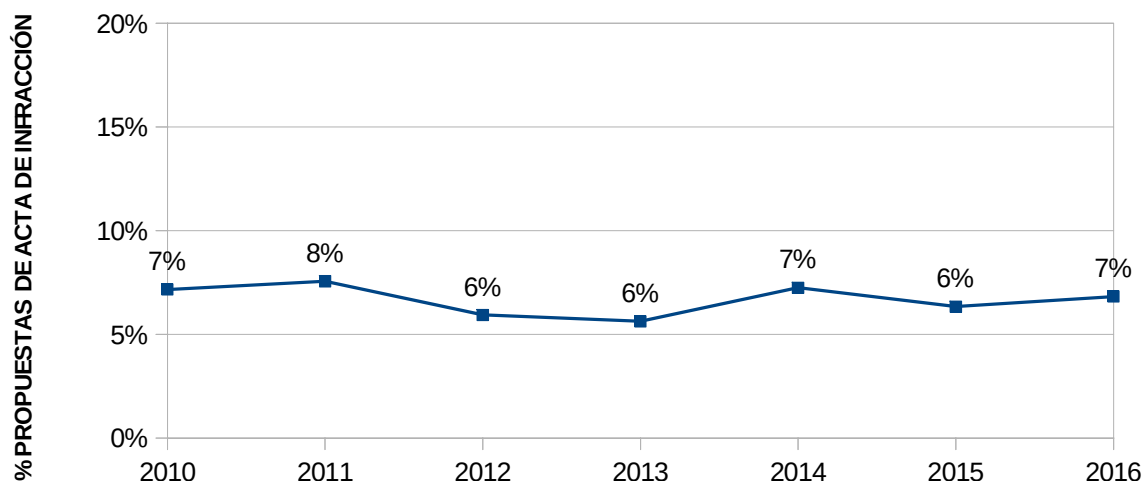
Actualmente en torno a dos tercios de las actuaciones desarrolladas en el programa concluyen sin incidencias o archivadas, cifra que se mantiene bastante estable desde el año 2014 (pasa del 33,35% en 2014 al 32,01% en 2016) y que es preciso destacar. A continuación se muestra por sectores el porcentaje de centros de trabajo en los que la actuación se archiva sin que se constaten deficiencias en las condiciones materiales de seguridad y salud laboral; sólo se indican los valores correspondientes al conjunto de sectores por simplicidad.



Por sectores el comportamiento es bastante desigual, registrándose en 2016 un aumento del número de centros de trabajo sin requerimientos en el sector industrial (donde la proporción supera el 27%) y en el sector primario, en que se sitúa en torno al 40%. Por el contrario, esta tasa desciende de forma apreciable en el sector servicios (en el que pasa del 44,91% al 29,71%) y en el sector construcción, si bien en este caso el número de expedientes cerrados es poco representativo.

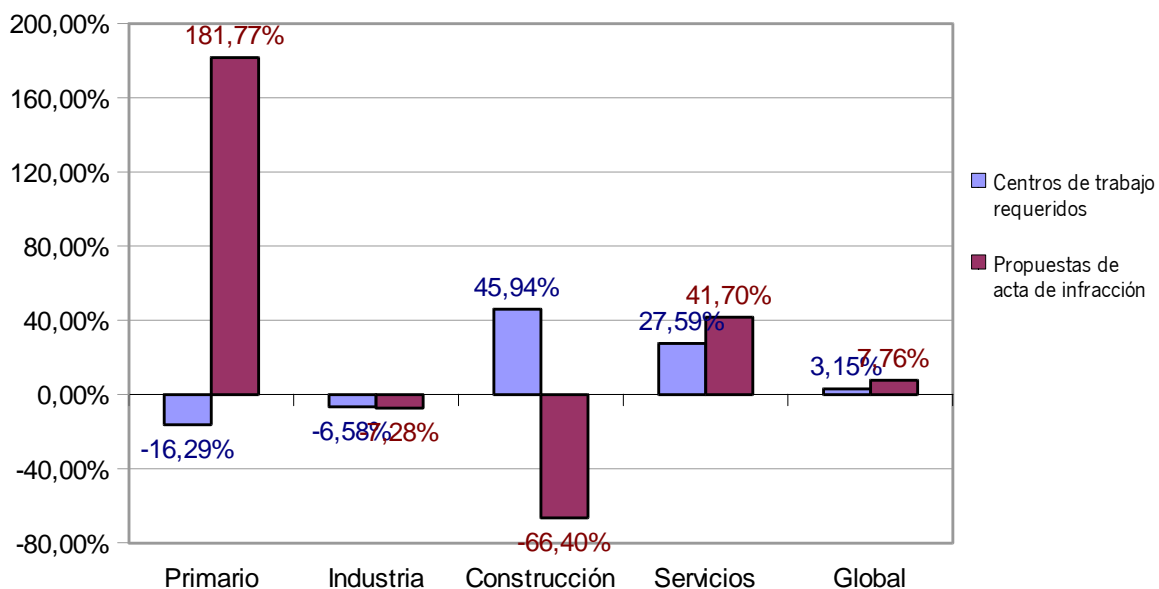
Es importante reseñar la elevada tasa de cumplimiento de los requerimientos que se formulan, subsanándose en tiempo y forma, y que supera el 93% en 2016. En concreto, la tasa de deficiencias no corregidas fue del 6,63%.

EVOLUCIÓN DE CENTROS DE TRABAJO DONDE NO SE SUBSANAN LOS REQUERIMIENTOS



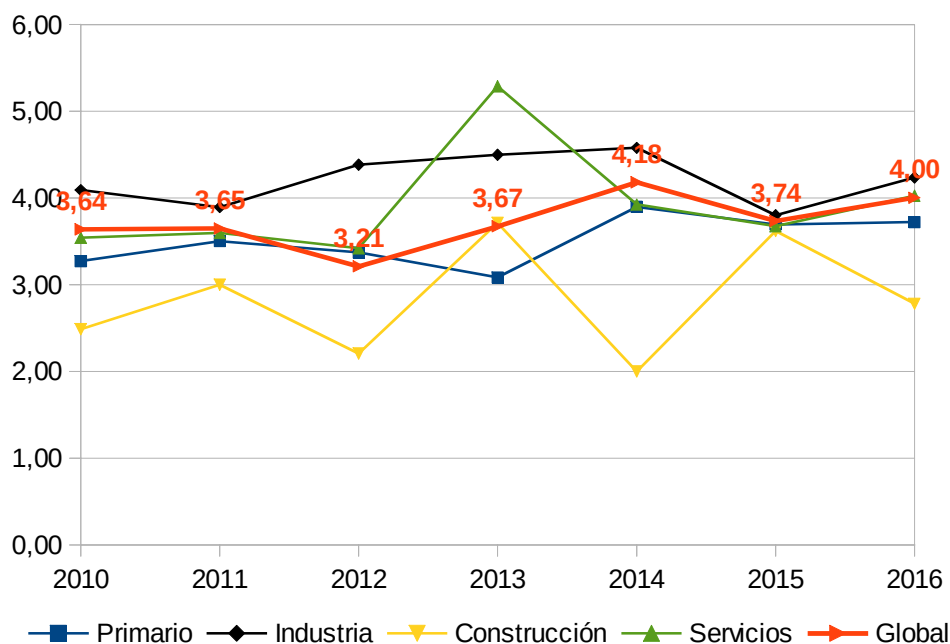
A continuación se muestra la evolución del porcentaje de requerimientos emitidos y de las subsanaciones no atendidas en 2015 y 2016, entre las que sobresale el incremento que registra el sector primario.

VARIACIONES DE LA TASA DE CENTROS REQUERIDOS Y CON PROPUESTA DE ACTA DE INFRACCIÓN POR SECTOR 2015/2016



En cuanto al nivel de deficiencia detectado, una aproximación a tener en cuenta la ofrece el número medio de tipos de requerimientos por centro de trabajo requerido.

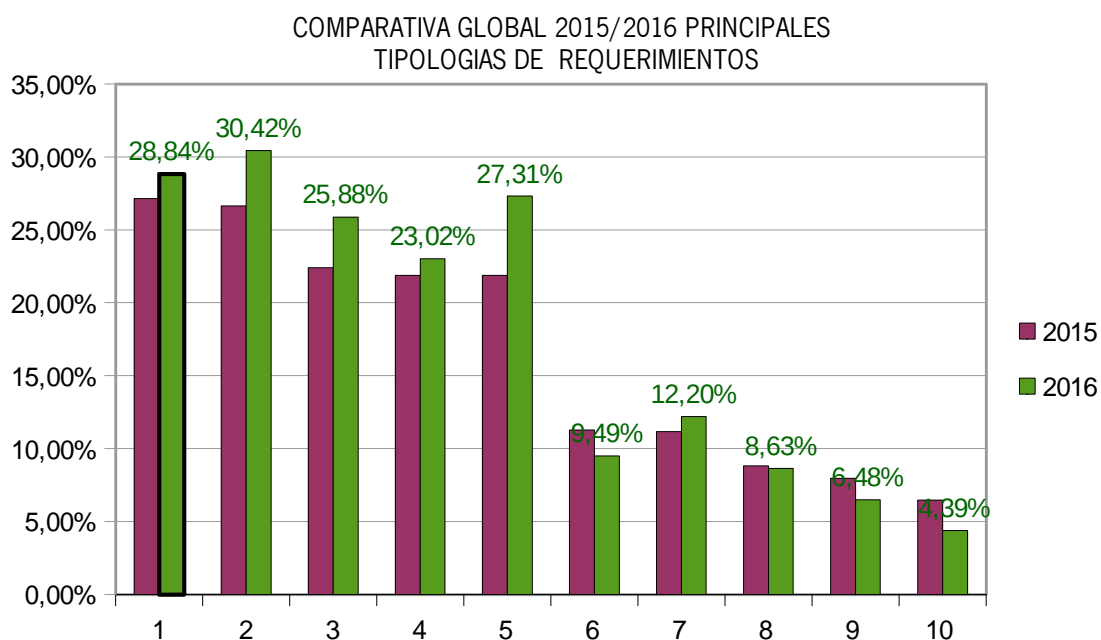
COMPARATIVA Nº MEDIO DE TIPOS DE REQUERIMIENTOS POR CENTRO REQUERIDO



La media global se sitúa en 2016 en 4,00 frente al 3,74 del año anterior, dato que puede ayudar a presuponer un nivel de carencias ligeramente más acusado. En este caso los sectores industrial y de servicios son los que registran una subida (en ambos alcanza valores superiores a 4), mientras que en construcción desciende y en el sector primario este valor se mantiene estable y por debajo de la media. Es importante también indicar que en los cuatro sectores económicos el número medio de tipos de requerimientos ha subido desde 2010.

A nivel global, los requerimientos más frecuentes pasan a ser en 2016 los relativos a condiciones generales de seguridad directamente vinculadas al cumplimiento del R.D. 486/1997 de lugares de trabajo (en el 30,42% de los centros de trabajo), superando a los correspondientes a máquinas y equipos de trabajo que muestran deficiencias en el 28,84% de los centros visitados. Otros tipos de requerimientos de subsanación que se sitúan por encima del 20% son las medidas de protección contra incendios y explosiones (27,31%), los riesgos de tipo eléctrico (25,88%), y los relacionados con la señalización de lugares de trabajo (23,02%). Es significativa la diferencia que muestran estas cinco categorías respecto a las siguientes (escaleras, plataformas y aberturas, vigilancia de la salud,...), con porcentajes del orden de la mitad de los expuestos.

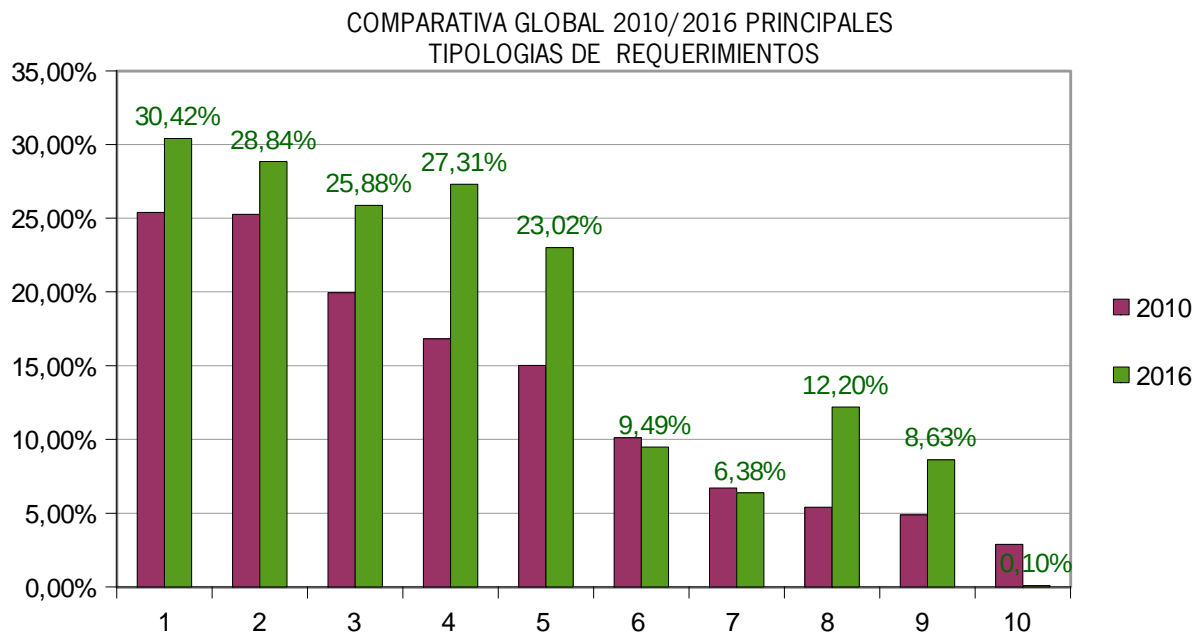
En la gráfica que sigue se muestra la evolución registrada en los dos últimos ejercicios, indicándose los valores numéricos correspondientes a 2016.



ID Req	Descripción	ID Req	Descripción
1	Máquinas y equipos de trabajo	6	Escaleras, plataformas y aberturas
2	Cond. Seguridad lugares de trabajo	7	Vigilancia de la salud
3	Riesgos eléctricos	8	Medios de protección personal
4	Señalización de lugares de trabajo	9	Estado de las carretillas elevadoras
5	Incendios y explosiones	10	Almacenaje y uso de productos químicos

Como lectura general, se podría decir que en 2016 las cinco principales categorías de requerimientos analizadas ascienden relativamente si se comparan con 2015, con un pequeño descenso en tipologías como las condiciones de escaleras y plataformas o el estado de las carretillas elevadoras. No obstante, las diferencias de comportamiento que registran los diversos sectores de actividad son apreciables.

Por último, y con objeto de tener una visión completa de la evolución de los requerimientos desde 2010, a continuación se muestran los porcentajes de las 10 categorías de requerimientos más habituales en 2010 y su valor en 2016. Se observa una clara tendencia al alza en 7 de las 10 categorías analizadas.



ID Req	Descripción	ID Req	Descripción
1	Cond. Seguridad lugares de trabajo	6	Escaleras, plataformas y aberturas
2	Máquinas y equipos de trabajo	7	Cond. Higiene lugares de trabajo
3	Riesgos eléctricos	8	Vigilancia de la salud
4	Incendios y explosiones	9	Medios de protección personal
5	Señalización de lugares de trabajo	10	Planes de seguridad y salud

4. Enfermedades profesionales

Para tener un diagnóstico de la situación de las enfermedades profesionales en Andalucía contamos, como Administración Laboral, con la fuente de información del Sistema de Comunicaciones de Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, CEPROSS. En base a esta información, se realizan de forma sistemática informes estadísticos y descriptivos de la situación con periodicidad mensual y anual. Asimismo, y dados los largos períodos de latencia de las enfermedades profesionales, se considera necesario analizar toda la información disponible en la materia.

En este sentido, se ha realizado un estudio de las enfermedades profesionales declaradas en Andalucía para el período 2007-2013 (desde la puesta en marcha del sistema CEPROSS), del cual se reseñan a continuación los datos más significativos con la actualización al período 2007-2016² de las variables de mayor significación. Por otra parte, puede resultar de interés tener en consideración otras fuentes de información como son: las comunicaciones de patologías no traumáticas causadas por el trabajo (enfermedades consideradas como accidente de trabajo, de conformidad con el artículo 115.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social), PANOTRATSS; las comunicaciones de sospechas de enfermedades profesionales realizadas por los facultativos sanitarios tanto de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales y como del sistema público de Salud; así los datos reflejados por la II Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo y la II Encuesta Andaluza de Gestión Preventiva respecto a las enfermedades profesionales.

Para la detección de los sectores de actividad más vulnerables, además del análisis descriptivo de los partes comunicados de enfermedades profesionales y su evolución en el período de referencia, se ha considerado conveniente realizar un análisis de los procesos³ de enfermedades profesionales y particularmente de aquellos procesos cerrados por causas graves (fallecimiento o alta con propuesta de incapacidad permanente). También se ha realizado un análisis de las alertas⁴ declaradas en el sistema CEPROSS y de los índices de incidencias, lo que nos ha permitido detectar desde una triple perspectiva los colectivos más vulnerables o con mayor riesgo de contraer una enfermedad profesional y los sectores de actividad económica donde se encuadran. Por otra parte, para las patologías cancerígenas, dada la especificidad y gravedad que suponen, se ha realizado un estudio más pormenorizado de la casuística existente.

²Los datos correspondientes al año 2016 son provisionales. Se han tomado de las bases de datos actualizadas al cierre de cada mes. Es posible que reflejen ligeras modificaciones respecto a los datos que se publiquen el informe anual definitivo ya que en éste se toman los datos de la base actualizada a la fecha final de cierre de la información (diciembre de 2016). Estas bases de datos son facilitadas por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, Órgano responsable de la administración de los sistemas CEPROSS.

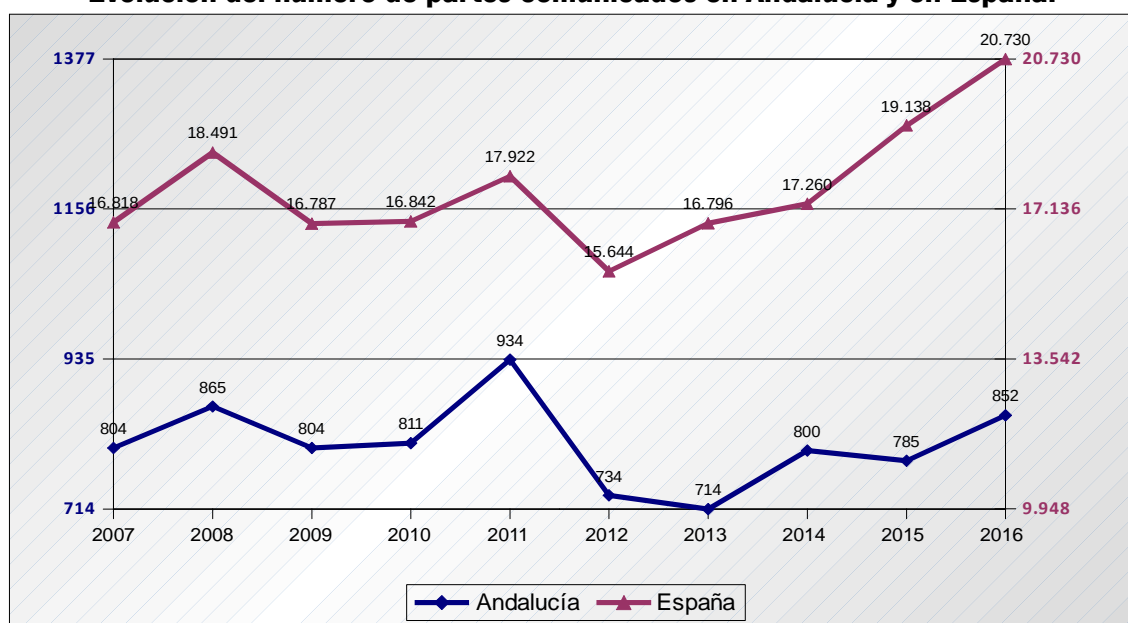
³En el sistema CEPROSS se define un proceso como el conjunto de partes de enfermedad profesional cerrados, pertenecientes a una persona trabajadora, y que provienen de la misma enfermedad profesional, siendo necesario que por lo menos uno de los partes presente días de baja laboral. La duración del proceso viene definida por la suma de las duraciones de los partes pertenecientes al mismo proceso.

⁴El sistema CEPROSS dispone de un sistema de alertas de enfermedades profesionales que permite a la Autoridad Laboral y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social realizar una detección en tiempo real de posibles focos de siniestralidad de enfermedad profesional, entendido como repeticiones de una misma enfermedad profesional con baja en un centro de trabajo en un periodo de tiempo determinado. Para ello, se establecen unos límites de siniestralidad por grupo de enfermedad profesional.

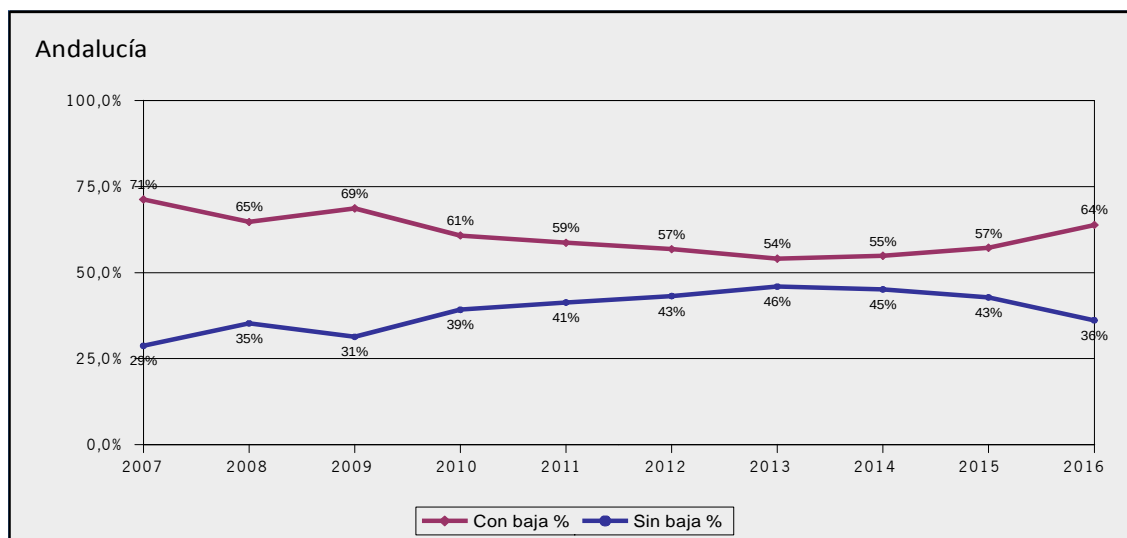
En el cómputo global, durante el período 2007-2016, en Andalucía se han comunicado un total de 8.103 partes de enfermedades profesionales de las cuales, el 61% cursaron con baja laboral y el 39% sin baja. Dichas enfermedades se repartieron entre 3.550 empresas distintas y 201 personas trabajadoras autónomas con las contingencias profesionales cubiertas. En lo referente a la variable de sexo, el 64% de los partes correspondieron a hombres y el 36% a mujeres.

Desde el año 2007 se observan variaciones anuales del número total de partes comunicados en Andalucía con inversión de la tendencia en varias ocasiones. Resulta significativo que la evolución del número de partes comunicados de enfermedades profesionales en Andalucía durante el período 2007 a 2012 sigue una variación de tendencia muy similar a la registrada a nivel nacional, no manteniéndose esta similitud en el período 2013 a 2016.

Evolución del número de partes comunicados en Andalucía y en España.

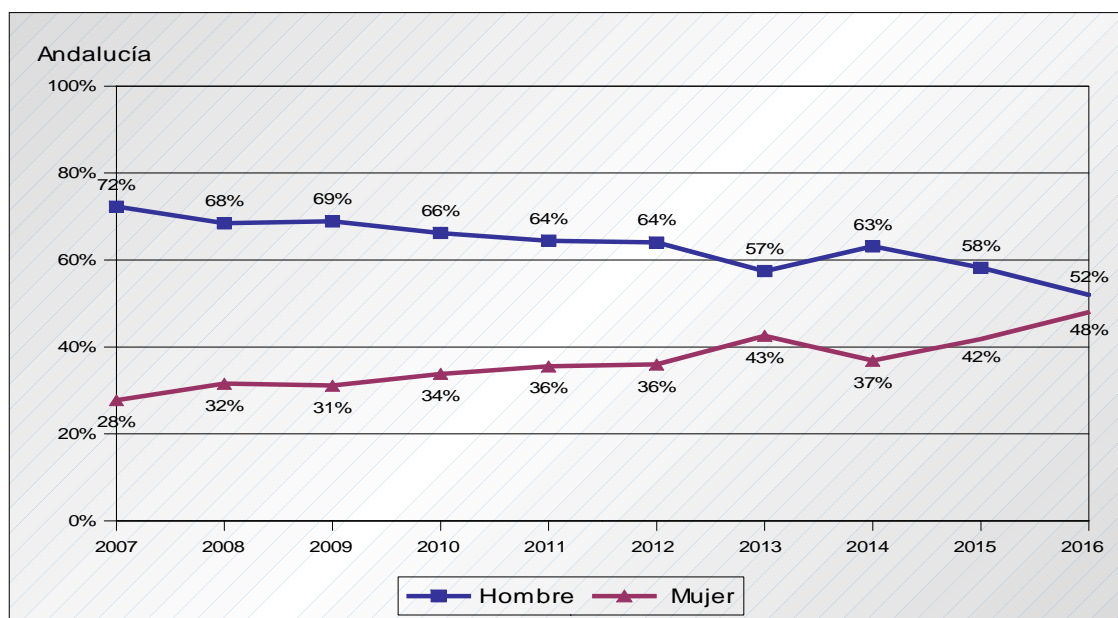


Respecto a las comunicaciones con baja laboral, cabe también señalar que el porcentaje de partes comunicados con baja ha ido disminuyendo desde el año 2007 hasta casi igualarse al de partes comunicados sin baja, en el año 2013 pasando de un 71 % de partes comunicados con baja y un 29 % sin baja en 2007, al 54 % y 46 % respectivamente en 2013. No obstante, a partir del 2013, cambia la tendencia, y el porcentaje de partes comunicados con baja, aumenta hasta llegar a un 64 % en 2016. A nivel nacional, se observa la misma tendencia pero menos acusada. En este caso, a partir del año 2011, el porcentaje de partes comunicados sin baja supera a los comunicados con baja, manteniéndose muy igualados en los años siguientes, aunque con un ligero cambio de tendencia también a partir del año 2013.



En relación al sexo, es representativo que el porcentaje de partes comunicados en mujeres ha ido aumentando a lo largo del periodo de estudio hasta alcanzar en 2016, valores cercanos al porcentaje en hombres, salvo en el año 2014 donde se produjo una inversión de esta tendencia.

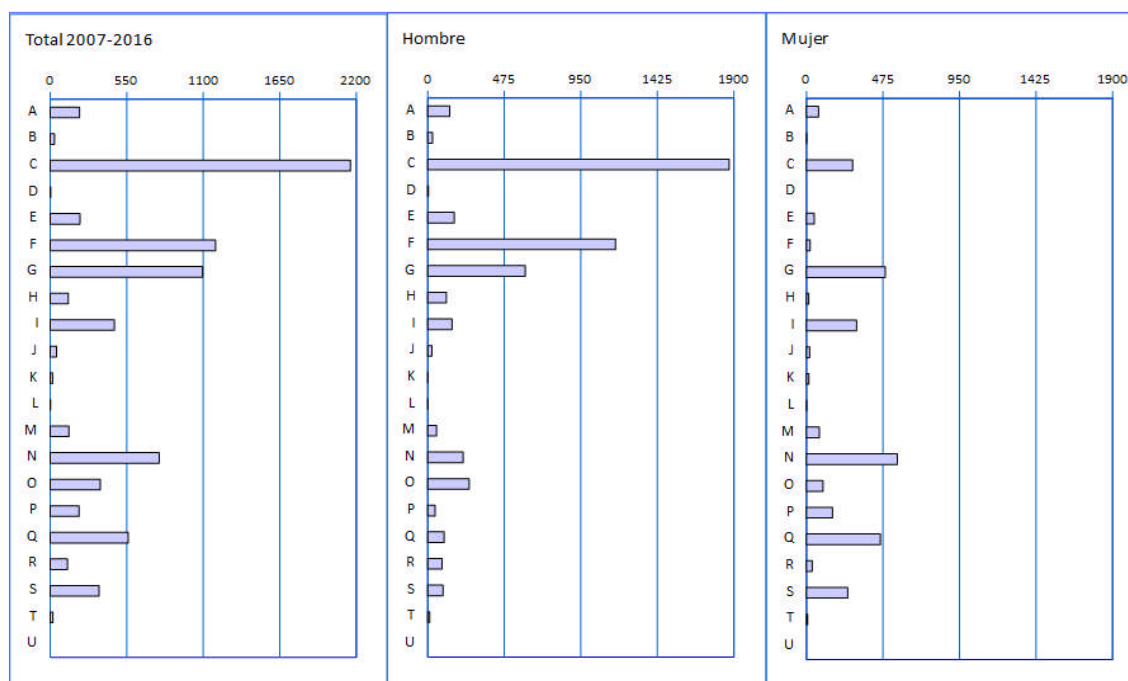
En general, se ha pasado de un 72 % en hombres y un 28% en mujeres, en el año 2007, al 52% y 48% respectivamente, en el 2016. A nivel nacional, se observa también esta tendencia, siendo el porcentaje de partes comunicados en 2016, para ambos sexos, del 50 %. En este caso, no se da la inversión observada en Andalucía en 2014.



Los sectores de actividad económica con mayor número de partes comunicados en valores absolutos durante el periodo 2007-2016, han sido la "Industria manufacturera" (C) con un 27% del total, seguido de la "Construcción" (F) y el Comercio (G) con un 15% y 14% respectivamente.

En hombres el 71% de los partes comunicados se concentran en tres sectores de actividad: “Industria manufacturera” (C), “Construcción” (F) y “Comercio al por mayor y al por menor” (G).

En mujeres la distribución por sector de actividad es más dispersa. En este caso, los tres principales sectores de actividad concentran sólo el 51 % de los partes comunicados: “Actividades administrativas y servicios auxiliares” (N) “Comercio al por mayor y al por menor” (G) y “Actividades sanitarias y de servicios sociales” (Q).



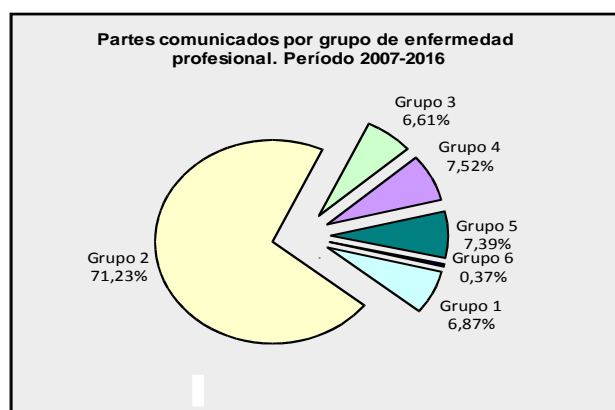
Esta información se puede contrastar con los datos que arroja la II Encuesta Andaluza de Condiciones de trabajo sobre proporción de las enfermedades profesionales diagnosticadas por sector de actividad, según la cual los sectores de Servicios, Agrícola y de la Construcción presentan una mayor proporción de enfermedades diagnosticadas.

Tabla 11.5. Proporción de enfermedades diagnosticadas según actividad.

Sector de actividad	Ha sido diagnosticado o está en trámite	No ha sido diagnosticado	NC	Rama de actividad	Ha sido diagnosticado o está en trámite	No ha sido diagnosticado	NC
Agricultura	1,4%	97,9%	0,7%	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1,4%	97,9%	0,7%
Industria	0,6%	98,9%	0,5%	Industrias extractivas	-	100,0%	-
				Industria manufacturera	0,7%	98,7%	0,6%
				Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	-	100,0%	-
				Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	-	100,0%	-
Construcción	1,3%	98,4%	0,3%	Construcción	1,3%	98,4%	0,3%
Servicios	1,5%	97,9%	0,6%	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	1,4%	98,1%	0,4%
				Transporte y almacenamiento	0,8%	98,4%	0,8%
				Hostelería	1,9%	96,5%	1,6%
				Información y comunicaciones	0,6%	98,8%	0,6%
				Actividades financieras y de seguros	0,6%	99,4%	-
				Actividades inmobiliarias	-	100,0%	-
				Actividades profesionales, científicas y técnicas	0,3%	99,4%	0,3%
				Actividades administrativas y servicios auxiliares	1,8%	98,2%	-
				Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	2,1%	97,8%	0,1%
				Educación	1,3%	96,6%	2,0%
				Actividades sanitarias y de servicios sociales	0,9%	99,1%	-
				Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1,3%	98,7%	-
				Otros servicios	2,6%	97,4%	-
				Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes	2,8%	96,4%	0,8%
				Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	-	100,0%	-

Porcentajes horizontales sobre el conjunto de la población ocupada.
Las celdas sombreadas indican valores por encima de la media del conjunto.

En Andalucía, al igual que ocurre a nivel nacional, el mayor número de partes comunicados, tanto en hombres como mujeres, con gran diferencia respecto al resto, se produce en el grupo 2 de “enfermedades profesionales causadas por agentes físicos”, al que pertenecen el 71% de los partes comunicados en el período 2007-2016.

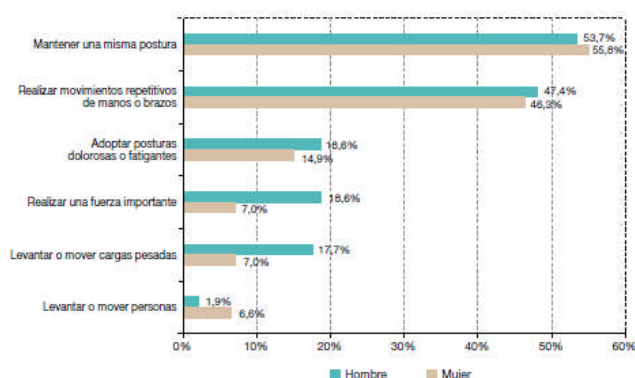


- Grupo 1: Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos
- Grupo 2: Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos
- Grupo 3: Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos
- Grupo 4: Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados
- Grupo 5: Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en los otros apartados
- Grupo 6: Enfermedades profesionales por agentes cancerígenos

En relación con las enfermedades profesionales causadas por agentes físicos (Grupo 2), la II Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo, en relación a las demandas físicas del trabajo, refleja que los hombres deben levantar o mover cargas pesadas y aplicar fuerzas importantes con una frecuencia mayor que las mujeres; en cambio, son las mujeres las que levantan o mueven personas

en un porcentaje superior, concretamente el 6,6% de las mujeres entrevistadas realizan estas labores frente al 1,9% de los hombres. Conclusiones que también coinciden con las de la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Las mujeres padecen mayores molestias musculoesqueléticas que los hombres (de los que afirman no padecer molestias musculoesqueléticas, un 65,7% son hombres y 34,3% mujeres).

Gráfico 8.4. Demandas físicas de trabajo según Sexo

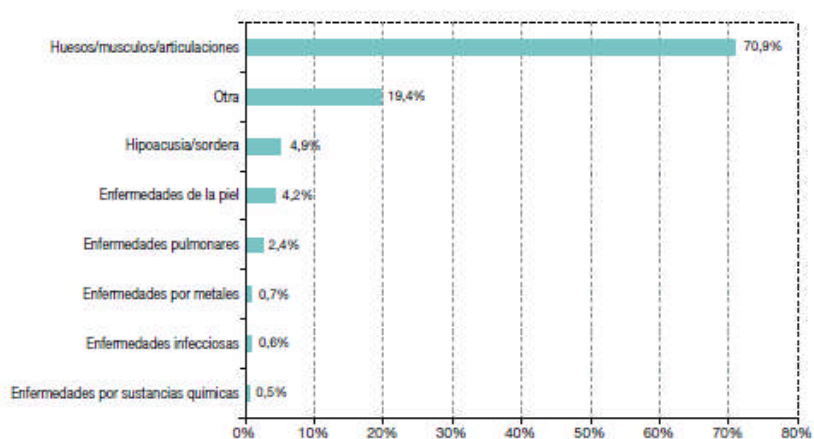


Base: Total de trabajadores. Opción de respuesta múltiple

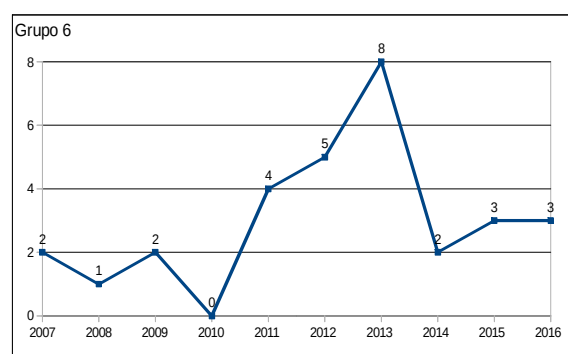
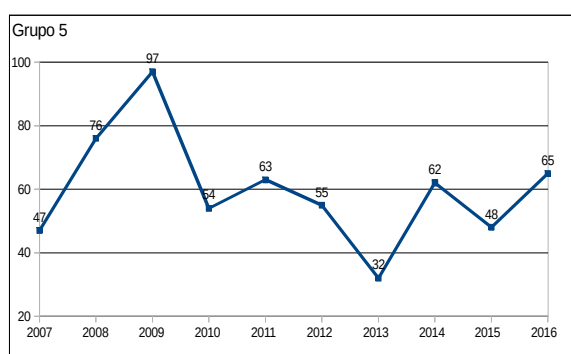
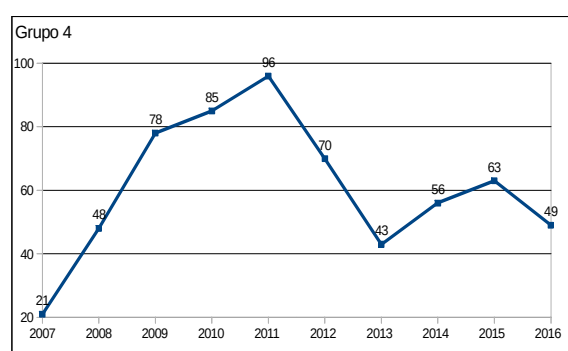
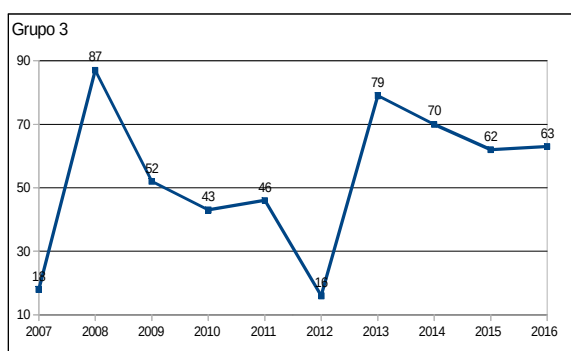
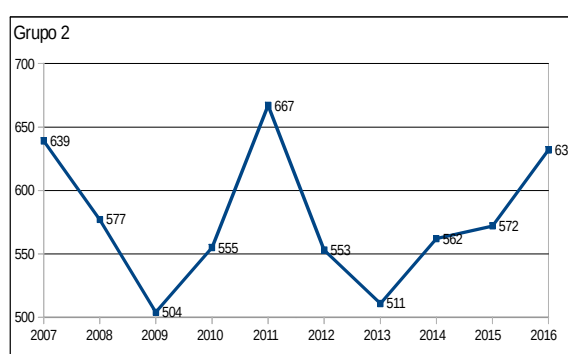
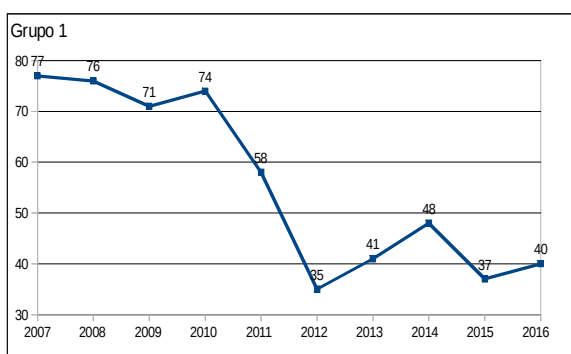
Por otro lado, y en línea con los datos anteriores, según los datos de esta misma Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo, las enfermedades profesionales musculoesqueléticas representan el 70,9 % de las enfermedades profesionales diagnosticadas.

11.2.2. TIPOS DE ENFERMEDADES PROFESIONALES DIAGNOSTICADAS O EN TRÁMITE

Gráfico 11.4. Tipo de enfermedades profesionales diagnosticadas.



A continuación puede observarse la evolución del número de partes comunicados en cada grupo de enfermedad profesional en el período 2007-2016.

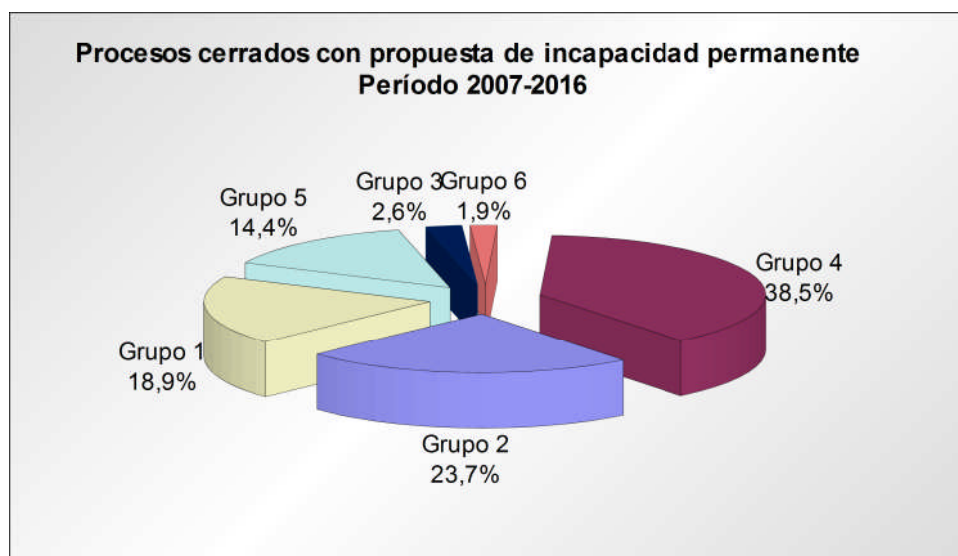


Por otro lado, durante el período 2007-2016 se han cerrado 346 procesos por causas graves⁵: 312 con propuesta de incapacidad permanente, 18 como lesiones permanentes no invalidantes, 10 con propuesta de cambio de trabajo y 6 por fallecimiento.

En relación a los procesos cerrados con propuesta de incapacidad permanente, cabe señalar que durante el período 2007-2016 las “enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados” (con el 38 %, 120 procesos) y las “enfermedades causadas por agentes químicos” (con el 19 %, 59 procesos) representaron en total el 57 % de estos procesos. Las “enfermedades profesionales causadas por agentes físicos” representan el 24 % de estos procesos (74 procesos), a pesar de cuentan con el 71 % de los partes comunicados (5.772). La actividad con mayor número de propuestas de incapacidad permanente

⁵ Se ha considerado causa grave de cierre de una enfermedad profesional el fallecimiento, el alta con propuesta de incapacidad permanente, el alta con propuesta de cambio de trabajo y las lesiones permanentes no invalidantes.

ha sido el “Corte, tallado y acabado de la piedra” (silicosis principalmente). Le seguiría la “Construcción de edificios residenciales” (dermatitis de contacto en la mayoría de los casos) y la “Fabricación de pan y de productos frescos de panadería y pastelería” (asma principalmente).



Durante el período 2007-2016 se cerraron 18 procesos de enfermedades profesionales como lesiones invalidantes no permanentes: once enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos, cinco hipoacusias y dos nódulos en cuerdas vocales.

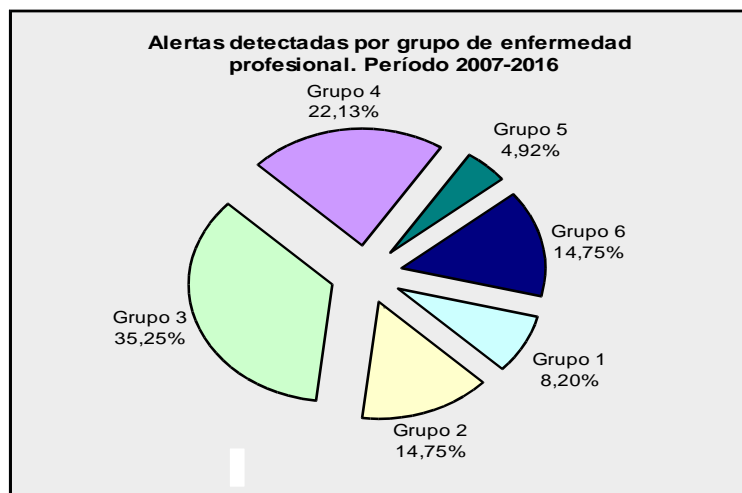
Con propuesta de cambio de trabajo se cerraron durante este mismo período 10 procesos de enfermedades profesionales. De ellas dos fueron silicosis, una asbestosis, dos dermatitis por productos químicos, un asma en panadería y cuatro enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos.

Finalmente, durante el período 2007-2016, se cerraron por fallecimiento once partes comunicados. De ellos, el 64% fueron producidos por exposición a amianto (siete partes). De los restantes, dos por enfermedades infecciosas, otro por otro por exposición a benceno y uno más por exposición a sílice. De acuerdo con los criterios establecidos actualmente en el sistema CEPROSS cinco de estos fallecimientos, al no cursar con baja laboral, no se detectan como procesos cerrados por fallecimiento.

Del sistema de alertas de enfermedades profesionales disponible en CEPROSS, cabe destacar que durante el período 2007-2016 se detectaron 122 alertas (se han analizado las alertas por períodos anuales), siendo 61 las empresas (CIF) diferentes que superaron los límites de siniestralidad establecidos y 79 los Centros de Trabajo diferentes (CCC). El número de personas trabajadoras implicadas en estas alertas fue de 378.

Durante el período de estudio, el grupo de enfermedad profesional con mayor número de alertas ha sido el grupo 3 de “enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos” con un 35,3% del total, seguido por el grupo 4 de “enfermedades profesionales causadas por inhalación de

sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados” con el 22,1%. Le seguirían el grupo 6 de “enfermedades profesionales por agentes cancerígenos” y el grupo 2 de “enfermedades profesionales causadas por agentes físicos” con el 14,8 % cada uno.



Para cada grupo de enfermedad profesional se han identificado las actividades que han superado los límites de siniestralidad, especificando la enfermedad profesional causada. Estas actividades son consideradas sectores preferentes en la realización y planificación de acciones preventivas conforme a la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

Las actividades con mayor riesgo de enfermedad profesional (más de cuatro alertas en el período 2007-2016) y en orden decreciente serían las siguientes: “Actividades hospitalarias” con 36 alertas enfermedades profesionales del grupo 3 y 5 principalmente; “Corte, tallado y acabado de la piedra” con 16 alertas del grupo 4 (todas silicosis); “Actividades de los centros de llamadas” con 9 alertas del grupo 2 (todas nódulos en cuerdas vocales); “Actividades generales de la Administración Pública” con 6 alertas: cuatro del grupo 6 (tres por amianto y una por amina aromática en personal de Ayuntamientos) y dos del grupo 3; “Fabricación de jabones, detergentes y otros artículos de limpieza y abrillantamiento” con 5 alertas: cuatro del grupo 4 (asma principalmente) y una del grupo 1 (por bromo); “Construcción de barcos y estructuras flotantes” con 4 alertas: tres del grupo 1 (epóxido y cetonas) y una del grupo 6 por amianto; y “Captación, depuración y distribución de agua” con tres alertas del grupo 6 (por amianto) y una del grupo 4 (asbestosis).

Resulta muy significativo⁶ el alto número de alertas por silicosis en la actividad de “Corte, tallado y acabado de la piedra” donde la plantilla media de las empresas con alertas es muy baja (once de las doce empresas implicadas tienen una plantilla media de 14 personas trabajadoras).

Por otro lado, analizando el número de alertas por tipo de enfermedad profesional nos encontramos que las enfermedades profesionales con mayor número de alerta son las enfermedades infecciosas

⁶ Para generar una alerta en los grupos de enfermedad profesional 1, 3, 4 y 5, deben coincidir en la empresa en el mismo año dos o más personas trabajadoras con la misma enfermedad profesional con baja laboral.

causadas por agentes biológicos en personal sanitario (3A0101) con 26 alertas, seguida de la Silicosis (4A0102) en el “Corte, tallado y acabado de la piedra” con 15 alertas en tallado y pulido de la piedra. Con 11 alertas le seguirían los nódulos en cuerdas vocales (2L0101) en “Actividades de los centros de llamadas”; con 7 alertas, las enfermedades infecciosas causadas por agentes biológicos en personal no sanitario (3A0104), con 5 alertas las enfermedades profesionales causadas por epóxidos (1M0102) en actividades de “Separación y clasificación de Materiales” y “Construcción de barco”; y con 4 alertas también de silicosis en tallado con muelas (4A0107) en “Corte, tallado y acabado de la piedra” y en “Extracción de piedra ornamental”

Se han detectado 18 alertas por agentes cancerígenos: 11 Mesoteliomas pleurales o Carcinomas broncopulmonares en distintas actividades por amianto, 4 Neoplasia maligna de vejiga por aminas aromáticas en trabajos en los que se emplean tintes y otros colorantes de aminas aromáticas, 1 Neoplasia maligna de bronquio y pulmón por Cromo VI, 1 lesión premaligna de la piel por Hidrocarburos aromáticos policíclicos (HAP's) y 1 Neoplasia maligna nasal por polvo de madera.

Es significativo destacar que han sido comunicados un total de 30 enfermedades profesionales causadas por agentes cancerígenos y de acuerdo con los criterios establecidos actualmente en el sistema CEPROSS, doce de ellos, al no cursar con baja laboral, no han sido detectados en el sistema de alerta.

Respecto a las patologías cancerígenas, dada la especificidad y gravedad que suponen, se consideró necesario realizar un estudio pormenorizado de este tipo de expedientes para todas las variables analizadas. Entre otros, se ha realizado un estudio comparativo de las enfermedades comunicadas dentro del grupo 6 según el cuadro de enfermedades profesionales aprobado por el Real Decreto 1299/2006 y las comunicadas como tales según el diagnóstico CIE10⁷ “neoplasias”.

Revisados los diagnósticos CIE10, se observa que existen 12 partes comunicados con neoplasias que no han sido incluidos en el grupo 6 de enfermedades profesionales causadas por agentes carcinogénicos. Se pone de manifiesto que existen errores de codificación y cumplimentación de estos partes. Estudiados estos expedientes, se observa que en diez de estos partes comunicados el agente causante es cancerígeno. Para siete de ellos existen códigos de enfermedades profesionales con el mismo agente, actividad causante y enfermedad profesional del grupo 6, compatibles con el diagnóstico CIE10 comunicado; en tres de ellos, el agente es cancerígeno y la actividad compatible, aunque el diagnóstico CIE10 comunicado no está incluido en el cuadro de enfermedad profesional para ese agente.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, las patologías cancerosas prevalentes han sido las siguientes: Tumores respiratorios (64 %) y Tumores de la vejiga urinaria (14 %). Le seguirían Leucemia, Carcinoma de piel y Neoplasia maligna de cavidad nasal (con un 5% cada una).

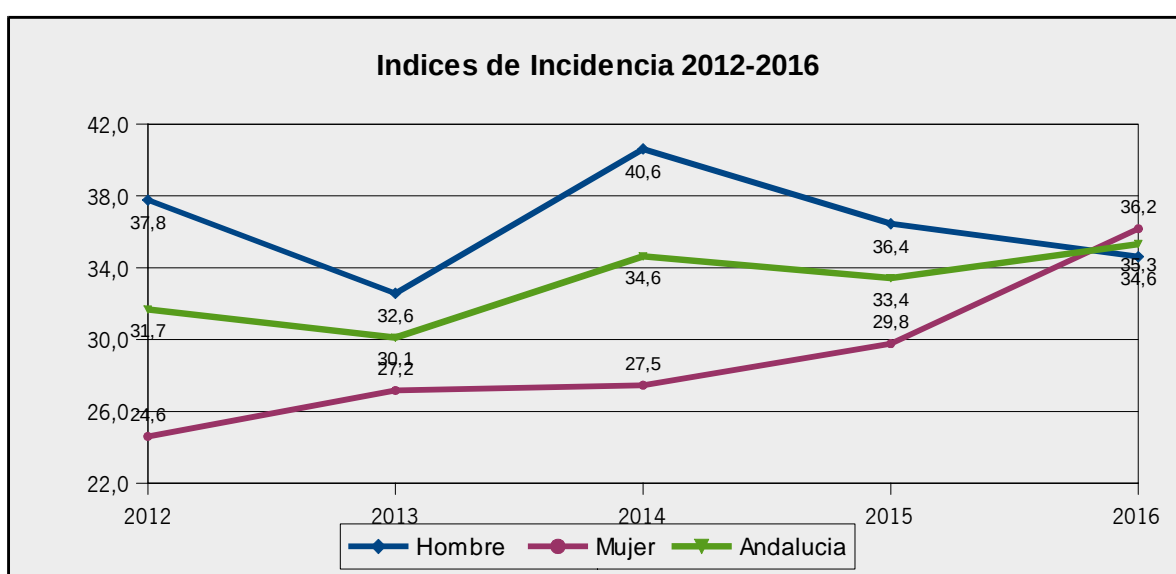
Los principales agentes causales de las enfermedades profesionales han sido el Amianto (59%) y las Aminas Aromáticas (10%). Le seguirían el Benceno, radiación ionizante y polvo de madera dura (8%,

⁷ La CIE10 es la versión española del acrónimo de la Clasificación internacional de enfermedades, décima versión y determina la clasificación y codificación de las enfermedades y una amplia variedad de signos, síntomas, hallazgos anormales, denuncias, circunstancias sociales y causas externas de daños y/o enfermedad.

8% y 5% cada uno).

El índice de incidencia ha sido otra de las variables estudiadas en el campo de las enfermedades profesionales en Andalucía ya que nos permite valorar la trascendencia relativa de las enfermedades profesionales al relacionar el número de casos de enfermedades profesionales con el número de trabajadores afiliados en el sector con las contingencias cubiertas.

A lo largo de los años del periodo de referencia⁸, 2012 a 2016, se aprecian variaciones anuales en los índices de incidencia registrados en Andalucía con una tendencia similar a la observada para los partes comunicados. Se observa en general un aumento en el índice de incidencia pasando de un 31,7 en 2012 a un 35,3 en 2016.



No obstante, la evolución del índice de incidencia presenta bastantes diferencias según el sexo. En el caso de los hombres el índice de incidencia presenta mayores variaciones anuales así como varias inversiones de la tendencia, observándose una moderada disminución desde el año 2014 hasta 2016 pasando de 40,6 a 34,6. Sin embargo el índice de incidencia en las mujeres ha ido aumentando progresivamente a lo largo del período de referencia pasando de un 24,6 en 2012 a un 36,2 en 2016, siendo este último año el que presenta una mayor variación.

Por otro lado, según los datos de la II Encuesta Andaluza de Condiciones de trabajo, un 1,8% de las mujeres manifiestan que se encuentran diagnosticadas o en trámite de reconocimiento de alguna enfermedad profesional, frente al 1,1% de los hombres.

Tabla 11.4. Proporción de enfermedades diagnosticadas según distintas socioeconómicas.

¿Ha sido diagnosticado o está en trámite de reconocimiento de alguna enfermedad profesional?		Si	No	NC
Sexo	Hombre	1,1%	98,3%	0,6%
	Mujer	1,8%	97,7%	0,5%

⁸ El estudio de los índices de incidencia se realiza a partir del año 2012. Es a partir de este año cuando se tienen datos comparables en el tiempo de la población de referencia, a efectos del cálculo de los índices de incidencia.

Por otra parte, en relación a las actividades y según los datos de CEPROSS, cabe señalar que la actividad de “Fabricación de otros productos minerales no metálicos” (CNAE 23) presenta el mayor índice de incidencia medio del período de observación⁹, 2012 a 2016. Ha sido el sector con mayor índice de incidencia anual excepto en el año 2015 que ocupó el cuarto lugar. Le seguirían, la “Fabricación de otro material de transporte” (CNAE 30) y “Otras industrias extractivas” (CNAE 8). La relación entre el índice de incidencia y el índice normalizado de cada territorio nos permite obtener una valoración de la incidencia de las enfermedades profesionales declaradas entre los distintos territorios, teniendo en cuenta su estructura productiva. Cuanto mayor es el valor de esta relación, mayor es la incidencia relativa.

Resulta significativo que durante el período de observación 2012 a 2015¹⁰ las enfermedades del grupo 6 “Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinogénicos” son las que han presentado una mayor incidencia relativa en Andalucía (con una relación entre el índice de incidencia y el índice normalizado de 0.96 y 0.97 0,34 y 1,15 respectivamente), seguidas de las enfermedades “enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados” (grupo 4) y las “enfermedades profesionales causadas por agentes químicos” (grupo 1).

En relación al resto de Comunidades Autónomas, Andalucía ha presentado un bajo nivel de declaración de enfermedades profesionales. Durante el período 2012 a 2015, ha ocupado la decimoctava o decimoséptima posición, solo por delante de Melilla o Ceuta y Melilla, respectivamente. Esta posible infradeclaración de las enfermedades profesionales en Andalucía es uno de los principales problemas encontrados en la obtención de un diagnóstico de situación ajustado a la realidad. Es una problemática generalizada, difícil de cuantificar a pesar de las actuaciones que se han ido realizando encaminadas al afloramiento de las mismas (el propio sistema de registro CEPROSS o los Sistemas de Comunicación de Sospechas).

Según los datos facilitados por la Consejería de Salud, durante el periodo 2009 a 2016 se recibieron un total de 1505 comunicaciones de sospechas de enfermedad profesional. A continuación se detalla la distribución por provincias correspondiente al año 2016, clasificada según su procedencia.

Comunicación de Sospechas distribuidas por provincia y procedencia. Año 2016

Provincia	Sistema Público de Salud	Servicios de Prevención de las empresas	Total
Almería	12	6	18
Cádiz	51	14	64
Córdoba	16	7	23
Granada	4	15	19
Huelva	12	20	32
Jaén	3	14	17
Málaga	5	4	9
Sevilla	16	11	27
Andalucía	119	91	210

Por otro lado, en un primer estudio de contraste de las bases de datos para el período 2009-2015,

⁹ El estudio de los índices de incidencia se realiza a partir del año 2012. Es a partir de este año cuando se tienen datos comparables en el tiempo de la población de referencia, a efectos del cálculo de los índices de incidencia.

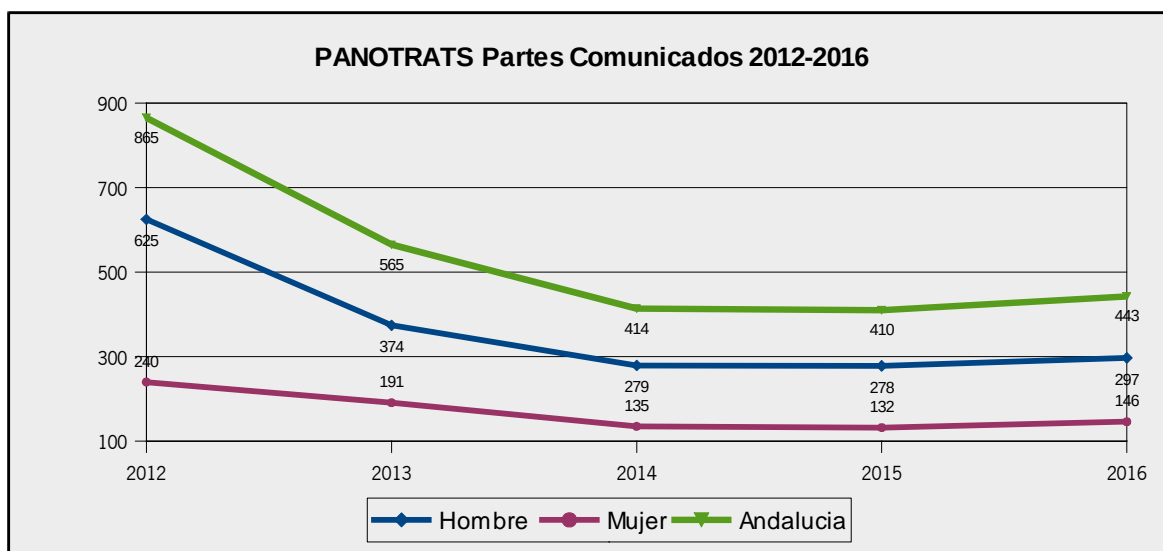
¹⁰ Para el año 2016 no se han podido calcular los valores de Índice Normalizado de Andalucía ya que a la fecha de redacción de este documento no se había publicado el Índice de Incidencia Medio Nacional por CNAE, necesario para su cálculo.

se concluyó que de de las 1295 comunicaciones de sospechas de enfermedad profesional registradas (correspondientes a 1247 afectados), solo 360 contaban con algún parte de comunicación de enfermedad profesional. No obstante, en la base de datos de comunicación de sospechas se han detectado errores en la codificación del NIF, del diagnóstico y del código de enfermedad profesional. Esto imposibilita un adecuado contraste de las referidas fuentes de información, si bien la Consejería de Salud está realizando actuaciones para la mejora de la calidad de la información registrada y considera que dichos errores se evitarán cuando se vuelque la base de datos en la Red de Alerta.

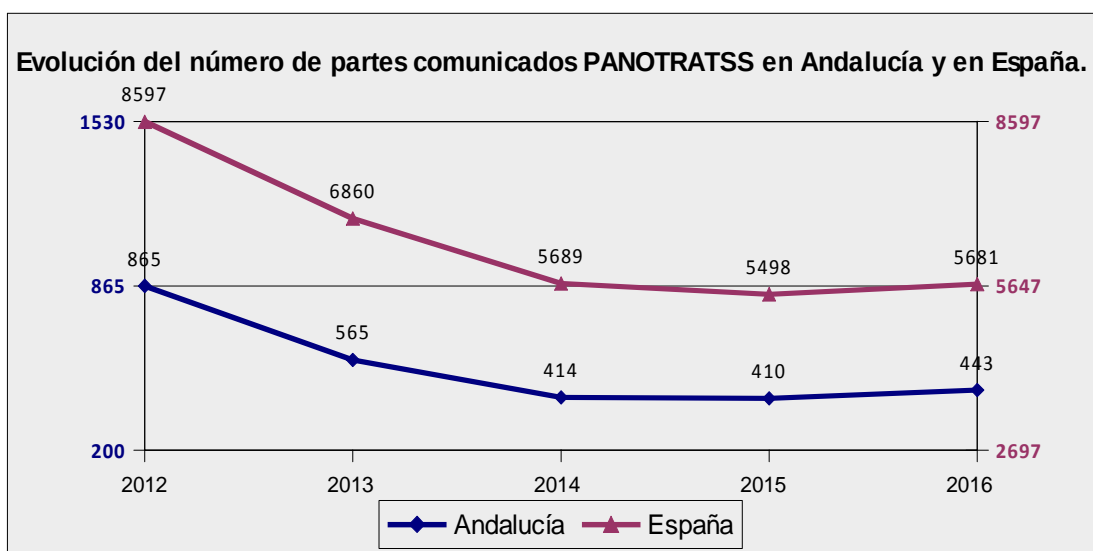
Continuando con las conclusiones del estudio que se ha realizado a las fuentes de información disponibles en materia de enfermedades profesionales, cabe señalar las inconsistencias detectadas en la codificación de los datos registrados en el sistema CEPROSS, siendo especialmente importantes las contradicciones entre el diagnóstico CIE10 y el código de la enfermedad profesional, sobre todo cuando el posible origen de la patología difiere sustancialmente.

Por otro lado, y en relación a la fuente de información que recoge las patologías no traumáticas causadas o agravadas por el trabajo protegidas por el sistema de la Seguridad Social, se pueden estudiar y analizar a partir de la implantación del Sistema PANOTRATSS.

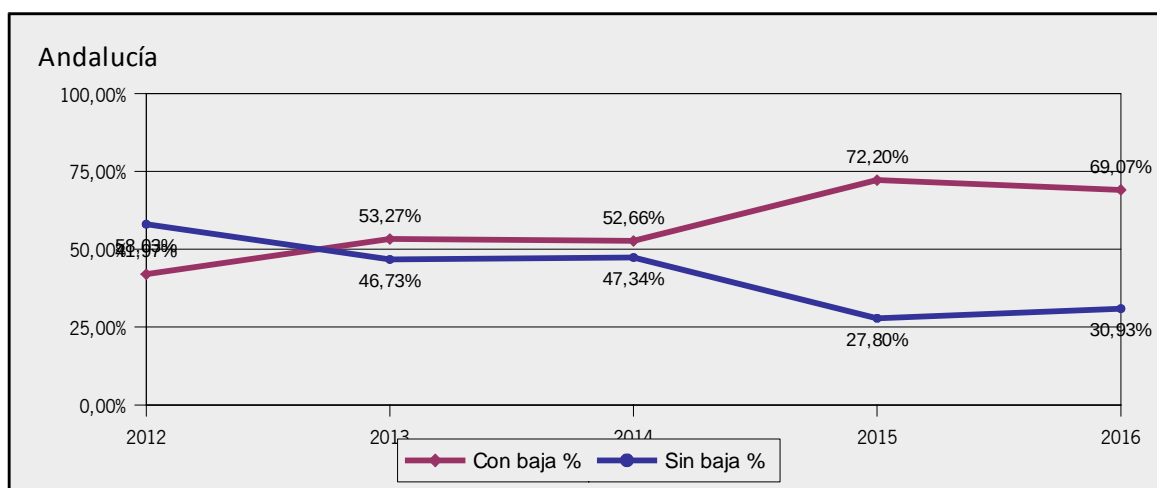
En Andalucía durante el período 2012-2016, se han comunicado un total de 2.697 partes de patologías no traumáticas de las cuales, el 55 % cursaron con baja laboral y el 45 % sin baja. En lo referente a la variable de sexo, el 69% de los partes correspondieron a hombres y el 31 % a mujeres.



Desde el año 2012 al 2015 se observa en Andalucía una disminución del número total de partes comunicados en el Sistema PANOTRATSS, pasando de 865 en 2012 a 410 en 2015. En 2016 se observa un cambio de tendencia, aumentando el número de partes comunicados a 448. Resulta significativo que la evolución del número de partes comunicados en PANOTRATSS en Andalucía durante el período 2012 a 2016 sigue una variación de tendencia muy similar a la registrada a nivel nacional.



Cabe también señalar que el porcentaje de partes comunicados con baja ha ido aumentando en general desde el año 2012 pasando de un 42 % en 2012 a un 69 % en 2016.



Para el período 2015-2016¹¹ las enfermedades no traumáticas más frecuentes son las correspondientes a la categoría de enfermedades del aparato locomotor con un 60%, seguidas de las enfermedades de la piel con un 10%, sistema nervioso central y periférico con un 9% y las enfermedades de los sentidos con un 6%.

Partes comunicados de enfermedades no traumáticas causadas o agravadas por el trabajo por categoría. Período 2015-2016

Tipo de Enfermedad_Categoría *	Partes Comunicados	%
13 Enfermedades del aparato locomotor	514	60,26%
12 Enfermedades de la piel	89	10,43%
6 Enfermedades del sistema nervioso central y periférico	73	8,56%
7 Enfermedades de los sentidos	54	6,33%
9 Enfermedades del sistema circulatorio	45	5,28%
19 Lesiones, heridas, intoxicaciones y otros factores externos	27	3,17%

* Tipo de Enfermedad con un porcentaje de representación superior al 2% del total comunicado en el período

¹¹ Anterior a este período no tenemos bases de datos disponibles a este nivel de información.

Por patología, durante el período 2015-2016 las principales enfermedades no traumáticas causadas o agravadas por el trabajo han sido “ Otras enfermedades del aparato locomotor” y “Enfermedades de la columna vertebral y de la espalda” con un 30% en ambos casos, seguidas por “Trastornos localizados de los nervios” y “Otras enfermedades de la piel” con el 8% en ambos casos. El resto de las patologías están por debajo de un 5% .

Finalmente, el diagnóstico de la situación de las enfermedades profesionales en Andalucía ha permitido ejecutar, de forma sistematizada, acciones especiales para la prevención de las enfermedades profesionales en los sectores más vulnerables en Andalucía. Entre estas actuaciones, caben destacar las siguientes: Plan de Actuación sobre Empresas con Riesgos de Enfermedad Profesional (PAERE), Campaña específica de actuación en empresas del sector de los compactos de cuarzo, Campaña de difusión y sensibilización de los Riesgos de Amianto (en fase de planificación) y Programa Integral de la Silicosis en Andalucía (PISA) y que a continuación se describen.

Planes de Actuación sobre Empresas con Riesgo de Enfermedad Profesional

Se han diseñado y puesto en marcha Planes de Actuación sobre Empresas con Riesgo de Enfermedad Profesional (PAERE), como herramienta básica para el conocimiento y seguimiento de las enfermedades profesionales en las empresas andaluzas. Se ha configurado como un programa voluntario de seguimiento y asesoramiento vinculado a las enfermedades profesionales declaradas en el que se analizan las actuaciones preventivas que se llevan a cabo en las empresas por parte de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales desde dos perspectivas; la técnica, actuando sobre las condiciones materiales de trabajo en función de las Evaluaciones de Riesgos, y la médica, valorando la calidad de la vigilancia de la salud realizada a la población trabajadora y la obligación legal para realizarla, con el fin último de realizar un asesoramiento personalizado a las empresas incluidas en el plan mediante informes de recomendaciones tanto técnicas como de vigilancia de la salud.

Con los resultados del programa, podríamos destacar como conclusiones y propuestas de mejora más relevantes, la necesidad de establecer actividades formativas específicas para el personal técnico y médico de los servicios de prevención en lo referente a la prevención, comunicación de sospecha y diagnóstico de las enfermedades profesionales, una importante falta de investigación, por parte de las empresas, de las causas de las enfermedades profesionales, así como la necesidad de coordinar las actuaciones de las áreas técnicas y medicas de los servicios de prevención.

Alguna de estas conclusiones obtenidas en el programa PAERE, tiene un reflejo en los datos de la II Encuesta sobre Gestión Preventiva en las Empresas Andaluzas, en la que más del 40% de las empresas declaran no haber realizado investigación de las enfermedades profesionales declaradas.

Gráfico 49. Investigación de enfermedades profesionales
Enfermedades profesionales



Por otro lado, un estudio global de informes de investigación de las enfermedades profesionales nos permitiría conocer los sectores más vulnerables así como las principales deficiencias que han podido ser la causa de la enfermedad profesional. Teniendo en cuenta los largos periodos de latencia de las enfermedades profesionales, también permitirá por un lado, el afloramiento de enfermedades profesionales no declaradas por desconocimiento, y por otro la actuación preventiva trasladable al resto de empresas del mismo sector mediante las correspondientes campañas divulgativas.

Campaña específica de actuación del personal técnico habilitado en empresas del sector de los compactos de cuarzo

El aumento en la incidencia de silicosis en el sector específico de “corte, tallado y acabado de piedra” (CNAE-2009: 2370) fue considerado relevante por lo que hizo que se incluyera dentro del programa de actuación del personal técnico habilitado de la Junta de Andalucía, la realización de una campaña específica de actuación en empresas del sector de los compactos de cuarzo, con un doble objetivo: comprobar las condiciones materiales de seguridad y salud en el trabajo (incluyendo, ante la detección de deficiencias, la ejecución de un requerimiento de subsanación) y conocer la situación preventiva del riesgo por exposición a sílice en cada uno de los centros visitados, para conseguir una caracterización detallada del sector.

Las conclusiones de esta Campaña pusieron en evidencia la alta tasa de centros de trabajo en los que se constatan incumplimientos, por encima del 90%, cifra superior al índice correspondiente al sector industrial; poniendo de manifiesto la existencia de una situación preventiva llamativamente más deficiente que en otras actividades industriales habitualmente inspeccionadas. Asimismo, los centros de trabajo con requerimientos que no se subsanan finalmente, son más del 11%.

Todo ello viene a apuntar que comparativamente la situación de estas empresas es más precaria desde un punto de vista preventivo, y que las dificultades o falta de implicación o medios para solventar los incumplimientos son más significativas que en otros sectores de actividad.

Actualmente se está desarrollando, en colaboración con la Consejería de Salud, el Programa Integral de Silicosis de Andalucía que a continuación se describe.

Programa Integral de la Silicosis en Andalucía (PISA)

El aumento detectado de los casos de silicosis en el sector “corte, tallado y acabado de la piedra” (CNAE-2009: 2370), unido a las conclusiones del estudio realizado en la Consejería de Salud en relación al brote de silicosis en el sector del aglomerado de cuarzo en Cádiz y a las conclusiones de la “Campaña específica de actuación en empresas del sector de los compactos de cuarzo”, requería de la continuación de actuaciones al respecto, en este caso en coordinación con la Consejería de Salud. Inicialmente, se han realizado jornadas específicas en distintas provincias, cursos especializados en el diagnóstico y valoración de la silicosis por parte de especialistas en medicina del trabajo de los servicios de prevención, etc. No obstante, y fruto de una Proposición no de Ley del Parlamento de Andalucía, se ha considerado necesario realizar una acción conjunta para abordar de forma multidisciplinar el problema de la silicosis en el sector del corte, tallado y acabado de la piedra, desarrollando un Programa Integral de Silicosis de Andalucía, actualmente en desarrollo.

Entre los objetivos principales del Programa podemos destacar:

- Abordar, de forma multidisciplinar, el riesgo higiénico por exposición profesional a sílice libre cristalina.
- Exponer las actuaciones encaminadas a la prevención y control de la silicosis para disminuir su incidencia y prevalencia.
- Informar y sensibilizar a todos los agentes implicados en el desarrollo de esta enfermedad profesional: empresariado y personas trabajadoras de los principales sectores afectados, personas profesionales de la prevención de riesgos laborales, personal médico con competencias en el diagnóstico, calificación y comunicación de las contingencias profesionales, etc.
- Mejorar el control sanitario de todas las personas trabajadoras expuestas y postexpuestas a la sílice libre cristalina.

Campaña de difusión y sensibilización de los riesgos de amianto

Dentro del Grupo de Trabajo para la “Vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral y sanitaria en relación con la exposición al amianto en Andalucía”, creado en cumplimiento de la iniciativa PNLC000146 de 2001 del Parlamento de Andalucía y coordinado por la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, se ha planteado la necesidad de realizar una campaña de difusión y sensibilización de los riesgos por amianto.

B. GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LAS EMPRESAS ANDALUZAS

Se analizan a continuación diferentes aspectos relacionados con el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales que por su relevancia o especial incidencia en Andalucía requieren de un tratamiento diferenciado y específico.

Gracias a la I y II Encuestas de Gestión Preventiva en las Empresas Andaluzas¹² realizadas por el IAPRL, tenemos un conocimiento cercano sobre cómo se gestionan estos aspectos y su evolución a lo largo del tiempo. Entre los objetivos de las Encuestas se encuentra, precisamente, proporcionar datos útiles para los agentes económicos y sociales y la comunidad científica, entre otros, a la hora de diseñar sus planes estratégicos, intervenciones, estudios e investigaciones.

Como conclusión principal sobre la evolución de la gestión, se pone de manifiesto una mayor actividad preventiva en las empresas andaluzas y un significativo ascenso en el grado de motivación de las personas responsables en las empresas respecto a la gestión de la prevención. Esta mejora experimentada en la gestión es coherente con la tendencia positiva, lenta quizá, pero indiscutible, experimentada desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y que con motivo de su vigésimo aniversario fue objeto de numerosos análisis retrospectivos. Durante todo este tiempo se ha disminuido en gran medida la siniestralidad laboral y mejorado de manera continua las condiciones de trabajo de las empresas andaluzas. Pese a ello, todavía queda camino por recorrer en la gestión de la prevención mientras persistan cifras significativas de accidentes laborales y enfermedades profesionales, lo que requiere seguir adoptando medidas que permitan una más eficaz aplicación de la normativa en prevención de riesgos laborales, en especial a las pequeñas y medianas empresas. En este sentido, resulta necesario profundizar con detalle en cada uno de los aspectos que se van a tratar a continuación.

a) Cultura preventiva en las empresas de Andalucía

Desde el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales se propone definir cultura preventiva como “una forma sostenida y estable de ejercer la gestión y supervisión de la empresa, acorde con los valores de la salud y seguridad, que genera un clima favorecedor del comportamiento preventivo de todas las personas de la organización, reconociendo los éxitos y aprendiendo de los errores”.

Así, se ha tratado de integrar buena parte de estos aspectos en 3 dimensiones operativas (compromiso, dinamización y aprendizaje) que permitan una primera aproximación al esfuerzo preventivo de las empresas por generar entornos organizativos favorables a la motivación práctica en favor de la salud y la seguridad:

- **COMPROMISO:** es el impulso de estrategias y dinámicas positivas para la mejora de la seguridad y salud por parte de los diferentes niveles de dirección y supervisión de la

¹² <http://juntadeandalucia.es/servicios/publicaciones/detalle/75954.html> y http://juntadeandalucia.es/export/drupalida/II_Encuesta_GPEA.pdf

empresa.

- **DINAMIZACIÓN:** es la forma práctica en que se traduce el compromiso, mediante la movilización de recursos y la implementación de actividades para implicar a toda la organización en la gestión cotidiana de la prevención activa en un entorno de confianza y participación.
- **APRENDIZAJE:** es el esfuerzo continuado que realiza una organización por sostener y mejorar la gestión de la prevención, mediante sistemas de notificación e información, investigación de incidencias y transferencia del conocimiento a la práctica.

Cabe entender, por tanto, que las empresas que desarrollan actividades relacionadas con estas tres dimensiones son empresas con dinámicas positivas en el ámbito de la cultura preventiva, y que sus experiencias pueden constituir un referente indicativo de buenas prácticas para el conjunto de las empresas andaluzas, tanto desde el punto de vista de la transferencia como del de la innovación y generación de nuevas experiencias.

De acuerdo con la definición propuesta, la cultura preventiva debe considerarse un proceso dinámico incardinado en la gestión empresarial. Así, las Encuestas sobre Gestión Preventiva en las Empresas Andaluzas (primera oleada realizada en 2009 y segunda en 2014), nos ofrecen algunos datos de interés para caracterizar la cultura preventiva en Andalucía, especialmente en el ámbito de la motivación para prevenir los riesgos laborales. A partir de dichos datos, podemos definir un primer perfil cultural en el ámbito preventivo del panorama empresarial andaluz en el que destacan los siguientes elementos:

- El cumplimiento normativo aparece, con diferencia, como la motivación más presente en la mentalidad empresarial para el desarrollo de actividades preventivas (65,8% II EGPEA, dato anterior 81,9%), mientras que la rentabilidad económica ocupa los últimos lugares en la escala de motivación (31,3% II EGPEA, dato anterior 11,8%-), observándose una clara tendencia de mejora en ambos aspectos. Aunque no existen datos directamente comparables a nivel nacional, en la Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas. (ESENER-2) también se puede encontrar información sobre este aspecto, destacando como principales factores motivadores para abordar la gestión de la prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo el cumplimiento de una obligación legal (90,5%) y evitar la multa o sanción por ese incumplimiento (81,1%).
- Aunque evitar sanciones sigue siendo una motivación dominante (50,7 II EGPEA, dato anterior 56,2%), con todo, el objetivo de mejorar positivamente las condiciones de trabajo es valorado como cada vez más importante por las empresas (60,9% II EGPEA, frente al 47,5% obtenido en la I encuesta), y ello parece especialmente relevante en el sector público y en el de comercio y hostelería.
- En general, no parece muy determinante el peso de la motivación reactiva (actuar a partir de consecuencias negativas), dado que sólo un 3,9 % de las empresas entrevistadas manifiestan haber sufrido ningún tipo de repercusión negativa (administrativa, disciplinaria o sindical) relacionada con la seguridad y salud en los dos años anteriores a la encuesta. No obstante, este tipo de motivación podría tener más peso en empresas a partir de 250 personas trabajadoras, en las que el porcentaje

de casos con repercusiones negativas se sitúa entre el 12,3% y el 19,3% en 2009 y en un 11,9% en 2014.

- Considerando el origen de la motivación, tienen mucho mayor peso los factores externos (legislación, requerimientos de la inspección, demandas sindicales) que los internos (clima laboral, imagen empresarial, competitividad) con una relación de 1,75 a 1.

Estas premisas pueden motivar algunas paradojas como la de que, a pesar de que casi la mitad de las empresas afirman investigar los accidentes, en un porcentaje importante de los casos (58,4% en la II EGPEA y 54,3% en la I EGPEA) no se adopta después ningún tipo de medida. Esta circunstancia es aún más llamativa en el caso de las enfermedades profesionales, a pesar de haber mejorado en los últimos años (sólo se investigan el 14% según la I EGPEA, y el 58,6% en la II EGPEA, pero no se actúa en el 80% de los casos según datos de la I EGPEA, 74,7% en la II EGPEA).

En este panorama, cabe destacar ciertas tipologías de empresa y algunos sectores que aparecen, según los datos de la encuesta, con una mejor disposición a avanzar en dinámicas positivas de cultura preventiva, lo cual pudiera justificar determinadas opciones estratégicas de priorización. Destacan, en este sentido, el sector público, las empresas de entre 10 y 50 personas trabajadoras y las plantillas mixtas desde el punto de vista de género. Este escenario general, no obstante, no es homogéneo y, del mismo modo que existen empresas en los niveles más precarios de cultura preventiva, se están desarrollando igualmente en algunas empresas experiencias especialmente relevantes, innovadoras o de carácter pionero en la línea de generar entornos laborales positivos de cultura preventiva.

b) Asesoramiento y apoyo para cumplir con la normativa en prevención de riesgos laborales

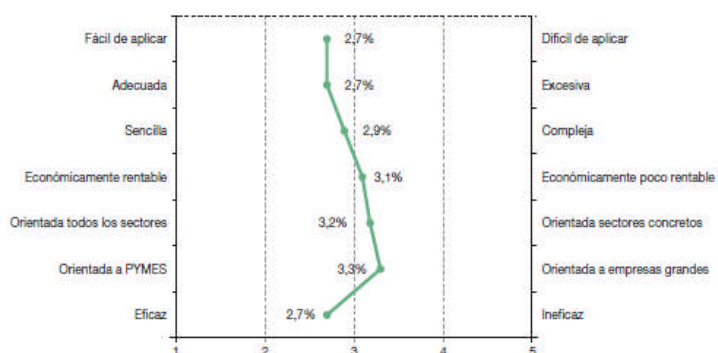
El modelo de actuación preventiva establecido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación a gestionar esta materia conforme a un modelo de mejora continua que podría resumirse de forma esquemática en la siguiente figura:



Existe además una percepción, en cierto modo generalizada entre las personas responsables de las empresas, de que la normativa de prevención de riesgos laborales es extensa, compleja y poco adaptada a la realidad de las empresas más pequeñas, lo que dificulta su cumplimiento. Como ya

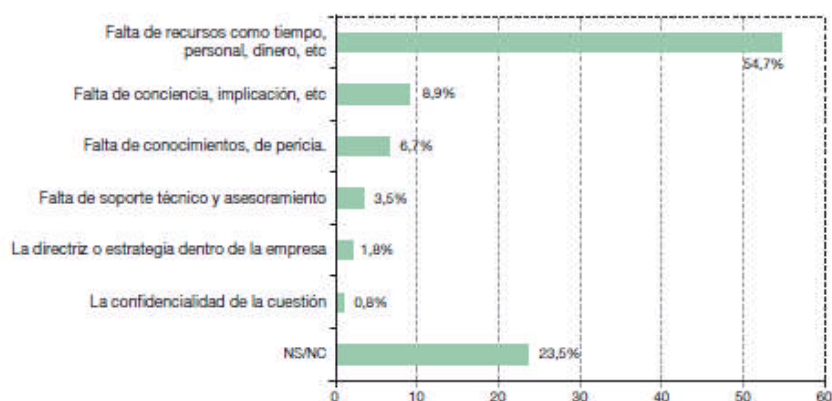
se ha comentado anteriormente, dicho cumplimiento con la legislación vigente es la principal motivación para acometer las actividades de prevención, pero un 20,7% de las empresas andaluzas percibe la normativa como difícil o muy difícil de aplicar, y un 39,4% de las empresas encuestadas opinan que el enfoque legislativo está bastante o muy enfocado a las plantillas de gran tamaño, en detrimento de las PYME y un 37,8% indica que la reglamentación se dirige más a ciertos sectores que al conjunto del tejido económico.

Gráfico 64. Valoración de la reglamentación actual en materia de prevención de riesgos en el trabajo



Estas valoraciones negativas se manifiestan de forma práctica en forma de dificultades a la hora de gestionar adecuadamente la prevención en las empresas, identificándose como principales obstáculos a la hora de abordar la gestión de la prevención la falta de recursos y la falta de concienciación e implicación.

Gráfico 63. Mayor obstáculo para abordar la gestión de la PRL



Por otra parte, la falta de cumplimiento de la normativa tiene como consecuencia repercusiones en forma de advertencias, paros, sanciones, recargos, etc. En los dos años anteriores a la realización de la II EGPEA se obtuvieron los siguientes resultados:

Repercusiones relacionadas con la seguridad y salud en los últimos dos años

	Total
Advertencia por escrito o sanción	2,0%
Paros o movilizaciones	0,5%
Propuestas de sanción por parte de la Inspección de Trabajo	0,5%
Recargo en las prestaciones	0,4%
Imputación de la dirección en un acto judicial	0,2%
Otra	0,3%
Ns/Nc	14,7%
No, no ha tenido ninguna repercusión relevante	82,4%

Opción de respuesta múltiple. Cálculo sobre total de casos. Base: Total de empresas.

Así, un adecuado funcionamiento del modelo de gestión de la prevención establecido en la normativa española debería proporcionar apoyo continuado y estable a las empresas mediante las distintas modalidades preventivas previstas en la misma. No obstante lo anterior, las administraciones públicas deberían proporcionar además la información necesaria para facilitar en las empresas el cumplimiento normativo, de forma añadida a la propia labor de los servicios de prevención en su caso, y especialmente para aquellas empresas en las que se opta por la asunción de la actividad preventiva por parte de la persona empresaria, vistas las dificultades alegadas por las empresas y puesta de manifiesto con anterioridad.

Esta labor informativa debe ser proactiva, disponiendo una vía de asesoramiento por parte del personal técnico de la administración andaluza. Como resultado de la aplicación de la anterior Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2014, se establecieron o tuvieron continuidad programas específicos de Asesoramiento Técnico como los Planes de Actuación sobre las Empresas de Mayor Siniestralidad, los Planes de Actuación sobre las empresas con riesgo de enfermedad profesional o el Asesoramiento público a microempresas y personas trabajadoras autónomas en materia preventiva (programa del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en el que colabora la administración andaluza).

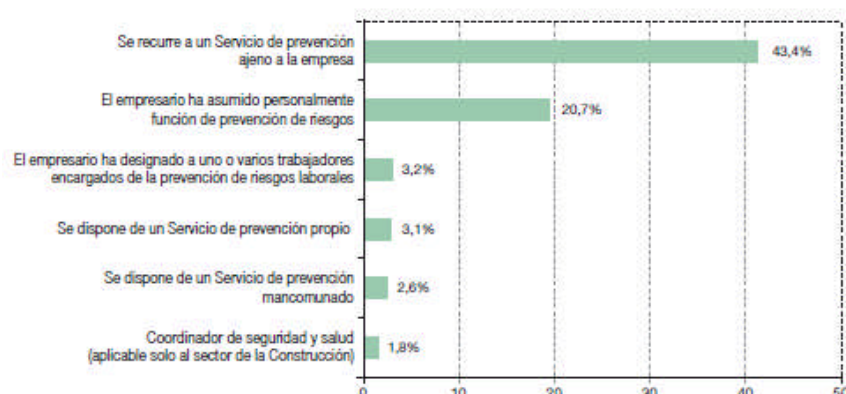
Además de estas actuaciones directas, para prestar un asesoramiento y apoyo al sector empresarial que proporcione mayor eficacia e implantación del sistema preventivo, parece indispensable reforzar los canales de comunicación y sensibilización mediante encuentros y jornadas en las que la participación de las propias empresas, según los distintos tamaños de empresas y sectores, expongan las dificultades y barreras que se encuentran en la aplicación de la normativa, diseñando mecanismos apropiados para resolverlas.

c) Actuación de los servicios de prevención

Una vez más, recurrimos a la II EGPEA para caracterizar la situación de sus actividades. De la información disponible, en la organización de los recursos preventivos el Servicio de prevención ajeno es el recurso técnico más frecuente utilizado en el 43,4% de las empresas entrevistadas. En segunda posición encontramos la situación en la que el propio empresariado asume la función

preventiva, bastante menos habitual pues sólo se da en el 20,7 % de las empresas.

Gráfico 17. Figuras o recursos implantados para la prevención de riesgos laborales



A nivel europeo, los centros de trabajo que realizan algún tipo de evaluación de riesgos mediante servicios propios representan un 47% , con notables diferencias entre países: desde el 82,5% de Dinamarca y Suecia hasta el 7,4% de Eslovenia; el caso de España se encuentra muy por debajo del promedio, con un 12,1%..

En las empresas andaluzas, el servicio de prevención ajeno tiene un peso significativo en todas las categorías por tamaño de plantilla y sector (superior al 50%), excepto en las que tienen menos de 5 personas trabajadoras y las encuadradas en el sector agrícola, donde es relativamente menos frecuente.

Recursos preventivos por tamaño de plantilla y sector de actividad

Tamaño de Plantilla y Sector	Servicio prevención ajeno	Empresario asumido personalmente	Trabajador designado por empresario	Servicio prevención propio	Servicio prevención mancomunado	Ningún recurso
Total	43,4%	20,7%	3,2%	3,1%	2,6%	21,8%
1 a 5 trabajadores/as	40,1%	22,1%	2,1%	2,7%	2,4%	24,6%
6 a 10 trabajadores/as	52,0%	20,1%	4,7%	1,9%	4,5%	11,1%
11 a 25 trabajadores/as	63,7%	10,2%	11,1%	5,2%	1,4%	7,4%
26 a 49 trabajadores/as	70,6%	1,7%	15,1%	11,9%	3,9%	1,4%
50 a 249 trabajadores/as	71,8%	1,7%	18,7%	13,1%	1,6%	9,4%
250 a 499 trabajadores/as	68,8%	2,0%	51,1%	21,4%	4,1%	2,4%
Más de 500 trabajadores/as	79,7%	0,1%	15,5%	35,9%	8,1%	0,1%
Agricultura	39,9%	16,0%	0,9%	3,3%	5,8%	23,2%
Industria	49,2%	19,3%	8,7%	4,1%	1,4%	16,0%
Construcción	55,1%	25,9%	7,4%	3,4%	0,4%	11,0%
Servicios	42,5%	21,6%	2,9%	2,9%	1,9%	23,2%

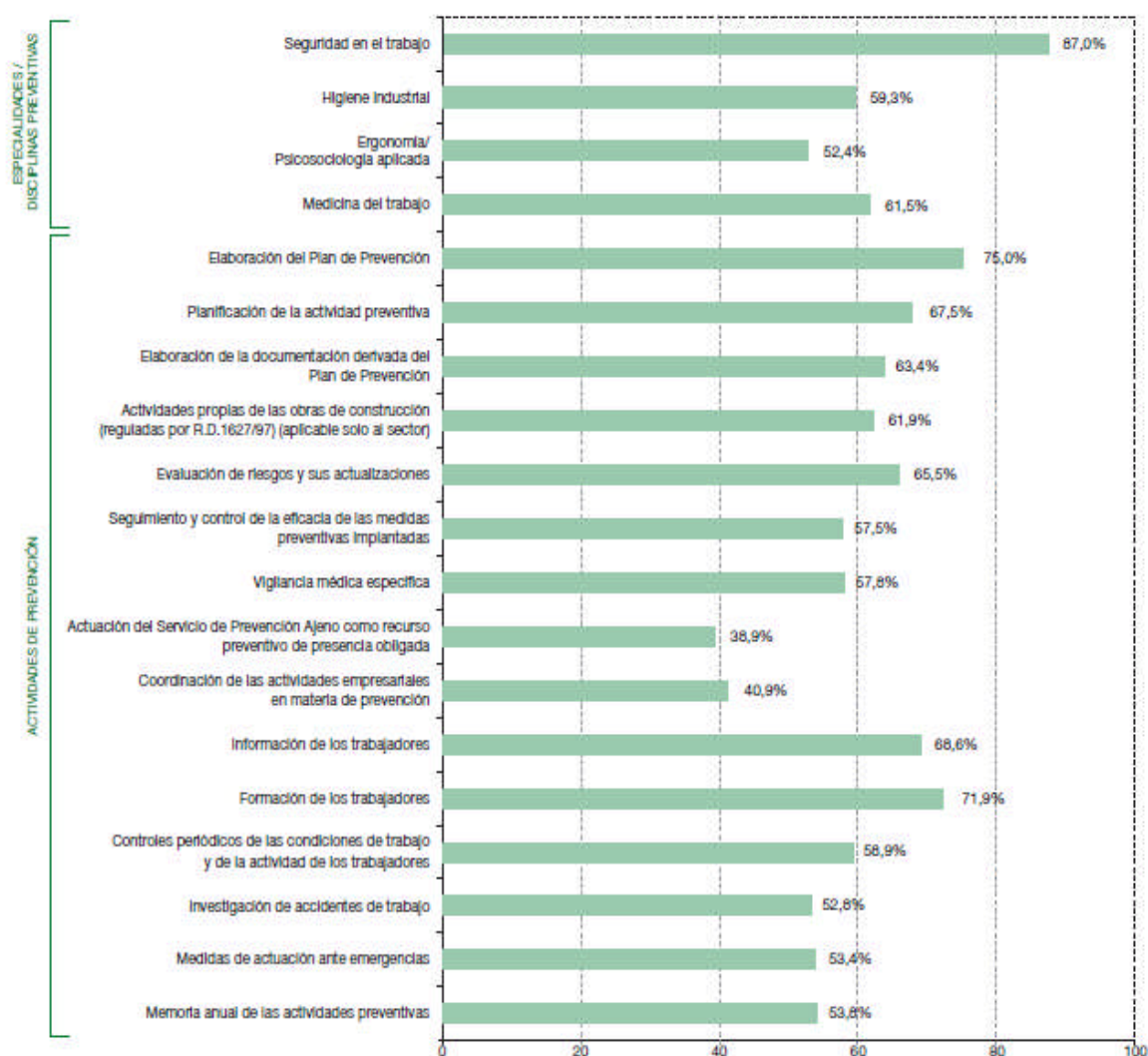
La práctica totalidad de ellas (99,5%) ha utilizado servicios de prevención ajenos en su estructura técnica preventiva. En particular las actividades mas contratadas son:

- La elaboración del Plan de prevención.
- La formación de las personas trabajadoras.
- Información de los trabajadores y trabajadoras.
- Planificación de la actividad preventiva.

- Evaluación de riesgos y sus actualizaciones.
- Elaboración de la documentación derivada del Plan de prevención.
- Actividades propias de las obras de construcción (reguladas en el R.D. 1627/1997), aplicable solo al sector, del que un 61,9 % de las empresas que externalizan la prevención ha contratado este servicio.

En conjunto, entre las especialidades o disciplinas preventivas en las que se encuadran las actividades contratadas, destaca la Seguridad en el trabajo (87%) seguidas de la Medicina del trabajo (61%), Higiene industrial (59%) y Ergonomía y Psicología aplicada (52%).

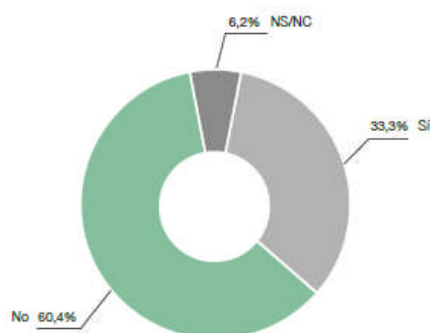
Gráfico 23. Contratación de Especialidades y Actividades de Prevención a Servicios Ajenos a la Empresa



Base: Empresas que recurren a Servicios de Prevención Ajenos.

Además, se preguntó sobre la integración de la gestión de la prevención de riesgos laborales dentro del desarrollo de la actividad productiva, con un 33,3% de las personas responsables en las empresas que respondieron afirmativamente a esa cuestión.

Gráfico 26. Integración de la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales dentro del desarrollo de la Actividad Productiva



Preguntadas las empresas respecto al grado de satisfacción con los Servicios de Prevención Ajenos, el resultado es mayoritariamente satisfactorio, con pocas respuestas de poca o nula satisfacción. Las actuaciones que obtienen mejor valoración son: Facilidad para realizarle consultas, cumplimiento con las actividades contratadas, cumplimiento con la planificación prevista, rapidez en sus respuestas, aplicabilidades de las soluciones y medidas preventivas recomendadas, tiempo de dedicación y coste de los servicios.

Grado de Satisfacción con los Servicios de Prevención Ajenos en diversas áreas de actuación.

Actuaciones	Muy satisfactorio	Satisfactorio	Poco satisfactorio	Nada satisfactorio	Ns/Nc
Facilidad para realizarle consultas	22,1%	65,9%	4,5%	0,1%	7,3%
Rapidez en sus respuestas	20,7%	64,1%	7,2%	0,2%	7,8%
Cumplimiento con las actividades contratadas	20,5%	65,0%	6,7%	0,4%	7,3%
Cumplimiento con la planificación prevista	19,4%	65,6%	7,0%	0,4%	7,6%
Tiempo de dedicación	16,7%	62,8%	11,0%	1,7%	7,7%
Aplicabilidad de las soluciones y medidas preventivas recomendadas	17,8%	66,0%	7,1%	1,2%	7,9%
Coste de los servicios	11,0%	55,8%	20,0%	4,6%	8,7%

En este sentido, y con el fin de seguir avanzando en la consolidación de los resultados ya expuestos, sería necesario continuar con la labor de mejora de la calidad de los servicios de prevención, para lo que podrían establecerse periódicamente encuentros y jornadas para el intercambio de experiencias entre los servicios de prevención y la Administración, a fin de que exista una comunicación fluida y habitual sobre las dificultades y obstáculos aún existentes que se puedan mejorar.

Otros aspectos de la gestión de la prevención en las empresas andaluzas que merecen ser mencionados son que los riesgos laborales de los puestos de trabajo ocupados por mujeres se

evalúan en menor frecuencia que los ocupados por hombres (31,7% y 41,2%, respectivamente). También en la realización de evaluaciones o estudios específicos de riesgos se aprecian unas diferencias sectoriales con impacto sobre el género, ya que éstos se realizan mayoritariamente en sectores con mayor proporción de hombres (industria y construcción), y en aspectos que los hombres señalan como los principales causantes de los riesgos: seguridad en las máquinas, equipos, materiales e instalaciones de trabajo (62,0% conforme a la II EGPEA) o diseño del lugar de trabajo (55,2%).

Frente a ello, los factores de riesgo que menos se estudian o evalúan son los relacionados con radiaciones (39,3%) o con agentes biológicos (19,3%), propios de sectores que, como los sanitarios y servicios sociales, tienen mayor presencia de mujeres.

d) Gestión preventiva en la pyme

Las pequeñas y medianas empresas se pueden clasificar en tres categorías (Recomendación 2003/361/CE de la Comisión Europea):

- Se define a una mediana empresa como una empresa que ocupa a menos de 250 personas y cuyo volumen de negocios anual no excede de 50 millones de euros o cuyo balance general anual no excede de 43 millones de euros.
- Se define a una pequeña empresa como una empresa que ocupa a menos de 50 personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual no supera los 10 millones de euros.
- Se define a una microempresa como una empresa que ocupa a menos de 10 personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual no supera los 2 millones de euros.

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 dedica su objetivo 3.D a la gestión de la prevención en la pyme, argumentándolo sobre la base del elevado volumen de pequeñas y medianas empresas en nuestro país y a las dificultades para cumplir las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales. Estas dificultades se achacan, en mayor medida, a la falta de conocimiento y recursos, pudiendo derivar en una gestión de la prevención deficiente. Por ello, propone que se fomenten las buenas prácticas, promoviendo una gestión eficiente, adecuada y proporcional a los riesgos presentes en el lugar de trabajo, donde ciertas obligaciones preventivas, como la integración de la prevención o la coordinación de actividades empresariales, resultan especialmente difíciles de aplicar en este tipo de empresas.

La importancia de la pyme en términos absolutos y relativos en Andalucía se pone de manifiesto en los siguientes datos:

Estrato de empleo	n.º empresas	%	Empleos	%
Sin asalariados	302804	63,0		0,0
Microempresas	157414	32,8	697706,0	37,2
Pequeña	17102	3,6	327622,0	17,5
Mediana	2522	0,5	244523,0	13,1
Grande	488	0,1	603883,0	32,2
Total	480330	100,0	1873734,0	100,0

Fuente: directorio de empresas y establecimientos con actividad económica en Andalucía (Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, datos a 1-01-2015). Se incluyen todos los sectores de la CNAE 2009 salvo: A. Actividades agrarias, O. Actividades de la Administración Pública, T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio y U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales.

Es decir, las pymes representan un 99,9% atendiendo al n.º de empresas y sólo a la clasificación por estrato de empleo y no por volumen de negocios. Estas mismas empresas emplean al 67,8% de las personas trabajadoras en Andalucía.

Entrando en el detalle de los datos relativos a la gestión de la prevención en las empresas andaluzas, se puede observar en la II EGPEA que las empresas de 1 a 5 trabajadores son las que tienen un nivel de penetración de un sistema de gestión organizado inferior a la media. Una parte significativa de ellas no dispondría de mecanismos adecuados en prevención de riesgos laborales, con el consiguiente menoscabo para la seguridad y salud de sus personas empleadas.

Recursos preventivos por tamaño de plantilla y sector de actividad

Tamaño de Plantilla y Sector	Servicio prevención ajeno	Empresario asumido personalmente	Trabajador designado por empresario	Servicio prevención propio	Servicio prevención mancomunado	Ningún recurso
Total	43,4%	20,7%	3,2%	3,1%	2,6%	21,8%
1 a 5 trabajadores/as	40,1%	22,1%	2,1%	2,7%	2,4%	24,6%
6 a 10 trabajadores/as	52,0%	20,1%	4,7%	1,9%	4,5%	11,1%
11 a 25 trabajadores/as	63,7%	10,2%	11,1%	5,2%	1,4%	7,4%
26 a 49 trabajadores/as	70,6%	1,7%	15,1%	11,9%	3,9%	1,4%
50 a 249 trabajadores/as	71,8%	1,7%	18,7%	13,1%	1,6%	9,4%
250 a 499 trabajadores/as	68,8%	2,0%	51,1%	21,4%	4,1%	2,4%
Más de 500 trabajadores/as	79,7%	0,1%	15,5%	35,9%	8,1%	0,1%
Agricultura	39,9%	16,0%	0,9%	3,3%	5,8%	23,2%
Industria	49,2%	19,3%	8,7%	4,1%	1,4%	16,0%
Construcción	55,1%	25,9%	7,4%	3,4%	0,4%	11,0%
Servicios	42,5%	21,6%	2,9%	2,9%	1,9%	23,2%

En algunos estudios¹³ se identifican varias dificultades frecuentes en este tipo de empresas, tales como la baja inversión que realizan en infraestructura de prevención de riesgos laborales; los limitados conocimientos de la propiedad o gerencia en seguridad y salud laboral y sus disposiciones reglamentarias; la limitada capacidad existente para gestionar sus asuntos de forma sistemática; o sus actitudes y prioridades, pues al contar con menos recursos y tener una preocupación más inmediata por la supervivencia de la empresa, se da poca importancia a los aspectos de prevención de riesgos laborales. Como consecuencia de ello, se pone de manifiesto una menor actividad preventiva conforme desciende el tamaño de la plantilla, tal y como puede apreciarse en el siguiente cuadro.

¹³ Ver p.e. Contexto y medidas en materia de seguridad y salud en el trabajo en las microempresas y pequeñas empresas en la UE - Proyecto SESAME. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Realización de actividades preventivas por tamaño de plantilla

	Total	1 a 5	6 a 10	11 a-25	26 a 49	50 a 249	250 a 499	500 o más
Reconocimientos médicos en el último año	57,6%	54,0%	70,1%	80,2%	90,0%	92,8%	95,3%	98,2%
Evaluación de riesgos *	50,5%	47,3%	59,1%	74,3%	85,9%	87,1%	89,6%	96,0%
Formación en materia de seguridad y salud en el trabajo	49,9%	47,4%	55,1%	62,6%	80,6%	74,1%	92,9%	95,9%
Elaboración del Plan de prevención	48,1%	44,7%	56,7%	66,3%	78,9%	80,0%	97,7%	97,9%
Definición de las medidas de emergencia	45,8%	42,2%	55,1%	60,4%	81,8%	72,6%	89,8%	95,8%
Planificación de la actividad preventiva	42,0%	38,7%	48,2%	59,2%	74,9%	76,9%	95,0%	91,5%
Ejecución y seguimiento del plan de mantenimiento de equipos, maquinaria e instalaciones	37,3%	33,1%	48,0%	54,2%	82,3%	72,3%	86,1%	91,8%
Establecimiento de prioridades y controles de eficacia de las actividades preventivas	32,5%	29,7%	35,5%	48,7%	64,1%	69,2%	84,9%	95,5%
Prácticas derivadas del plan de emergencia (simulacros ...)	31,2%	29,4%	31,0%	41,6%	57,8%	62,8%	84,7%	85,7%
Elaboración de un plan de autoprotección	29,6%	27,1%	34,3%	40,5%	57,4%	60,3%	83,9%	81,7%
Investigación de accidentes de trabajo	28,4%	24,1%	37,5%	51,7%	67,3%	63,2%	88,9%	77,2%
Asignación a los responsables jerárquicos de la obligación de incluir la prevención en todas las decisiones que adopten	23,1%	19,4%	30,7%	41,4%	65,2%	55,7%	78,5%	94,8%
Auditoría del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales	22,8%	20,2%	26,0%	36,3%	56,6%	52,6%	68,5%	89,9%

Si se observa el cuadro anterior y lo comparamos con los datos estadísticos del número de empresas y el volumen de empleo que representan, vemos que las microempresas representan un tercio del total de las empresas y alrededor del 37% de de los empleos de nuestra comunidad. Es precisamente en este tipo de empresas (y en particular, las que ocupan de 1 a 5 personas trabajadoras) donde se detecta una menor frecuencia para todas las actividades preventivas, lo que evidencia la necesidad de impulsar una mejora de la gestión preventiva en la pyme, con especial incidencia en las de menor tamaño.

También es necesario avanzar en determinados aspectos relacionados con el enfoque de género. Tomando como ejemplo una actividad preventiva básica como es la información y formación a las personas trabajadoras, la II EAGP (que trabaja con una muestra de empresas en la que obviamente más del 99% son pymes) revela diferencias de interés entre hombres y mujeres.

Así, en lo referido a la formación y la información sobre riesgos laborales en los dos últimos años, el 52,38% de las mujeres afirma haberla recibido en un porcentaje inferior al de los hombres (57,54%), estando además más satisfechos los hombres (75,78%) que las mujeres (68,80%). Asimismo, es necesario destacar que:

- Los sectores donde se recibe más formación/información son la industria y la construcción (ambos masculinizados).
- El tiempo medio de formación/información es sensiblemente menor en las mujeres que en los hombres.
- La información se dirige esencialmente a las personas trabajadoras con contrato indefinido y a tiempo completo, modalidad contractual más frecuente entre los hombres.

e) Práctica de la vigilancia de la salud

La práctica eficaz de la vigilancia de la salud es un instrumento sumamente útil para identificar problemas en la identificación o gestión de los riesgos laborales, tanto a nivel individual como colectivo, permitiendo detectar precozmente eventuales daños a la salud de las personas trabajadoras o una adecuada adaptación de las tareas a sus características. Pero, más allá de esta vertiente de la vigilancia de la salud, que es la más extendida y se centra únicamente en los aspectos individuales, es necesario incidir en su utilidad para planificar la acción preventiva, estableciendo las prioridades de actuación y corregir las posibles disfunciones de las medidas de prevención adoptadas.

Una de las condiciones básicas que debe cumplir la vigilancia de la salud es su carácter específico, en el sentido de que debe realizarse en función de los riesgos a los que está sometido la persona en el lugar de trabajo. Debe huirse por tanto de un tratamiento generalista que impida esa triple función perseguida, ya que en ese caso los reconocimientos médicos realizados no tendrán mayor utilidad que chequear, con escaso criterio, el estado de salud de la plantilla.

Los resultados que proporciona la II EAGP son bastante reveladores en este sentido, ya que de las empresas que ofrecieron pasar reconocimiento médico a sus trabajadores en el último año, tan sólo un exiguo 10,42% lo hizo atendiendo a los riesgos laborales presentes en el centro de trabajo. Este hecho resulta muy llamativo y muestra el principal camino a seguir en este campo, que pasa por una importante labor de concienciación en las empresas andaluzas y un control más estrecho de este tipo de deficiencias. Además, existen claras diferencias entre ramas de actividad, ya que el porcentaje de reconocimientos inespecíficos en el sector agrario, por ejemplo, es tan solo del 4,7% mientras que esta cifra sube hasta el 11,9% en construcción o el 13,8% en las industrias extractivas.

Ofrece la posibilidad de pasar un reconocimiento médico en el último año por tamaño de plantilla

Tamaño de la plantilla	Sí, reconocimientos generales	Sí, reconocimientos específicos	No	Ns/Nc
Total	51,6%	6,0%	38,5%	3,9%
1 a 5 empleados/as	49,0%	5,0%	42,2%	3,8%
6 a 10 empleados/as	61,3%	8,8%	25,2%	4,7%
11 a 25 empleados/as	68,7%	11,5%	13,8%	6,0%
26 a 49 empleados/as	71,5%	18,5%	8,1%	1,9%
50 a 249 empleados/as	76,1%	16,7%	6,0%	1,3%
250 a 499 empleados/as	66,7%	28,6%	3,7%	1,0%
500 o más empleados/as	76,5%	21,7%	1,8%	0,0%

Es importante involucrar a los servicios de prevención, tanto propios como ajenos, en esta labor. Como ya se ha visto, el 61,5% de las empresas andaluzas externalizan la medicina del trabajo contratando un servicio de prevención ajeno, por lo que en la práctica resulta fundamental que éstos aseguren la rigurosidad en la práctica de la vigilancia de la salud y asesoren a las empresas sobre la necesidad de aplicar protocolos médicos específicos. Esta misma exigencia tiene que aplicarse en

los servicios de prevención mancomunados y propios, aunque cuenten en principio con mayores facilidades para conseguir una integración efectiva de la prevención desarrollando una vigilancia de la salud colectiva adecuada.

Otro punto que no debe olvidarse es la sensibilización de las personas trabajadoras para que participen en este proceso. La renuncia a la práctica de la vigilancia de la salud es un derecho individual que no puede aplicarse con carácter general a cualquier situación laboral, y que en cualquier caso merma las posibilidades predictivas y correctivas que tiene esta disciplina preventiva. Es necesario por tanto divulgar las ventajas que ofrecen los reconocimientos médicos específicos integrados en un sistema de gestión eficaz, con las salvaguardas que establece la legislación.

Conforme a los datos de la II EACT, existen ciertas diferencias en esta actividad según el género de las personas trabajadoras, puesto que a las mujeres se les ofrecen reconocimientos médicos con menor frecuencia (57,11%) que a los hombres (65,96%), pero los rechazan en mayor proporción que éstos (10,09% frente a un 8,82%). Ha de tenerse en cuenta, no obstante, que los reconocimientos médicos se ofrecen en mayor medida a las personas contratadas a tiempo completo (62,11%) frente a las personas contratadas a tiempo parcial (42,15%), mayoritariamente mujeres.

Hay que señalar que la representación de los trabajadores, en su condición de componente del Comité de Seguridad y Salud o, en su defecto, como delegados/as de prevención, tienen derecho a participar en la planificación de las actividades de vigilancia de la salud, así como a conocer los resultados de la misma. La existencia de esta figura es un importante dinamizador de la vigilancia de la salud, como también muestran los resultados de la II EAGP. El 93% de las empresas con más de 5 personas empleadas ofrecieron reconocimiento médico a su plantilla en el último año cuando disponen de delegado/a de prevención, porcentaje que desciende hasta el 69,8% cuando no está presente esta figura.

Realización de actividades preventivas según existencia de delegados de prevención en los centros con más de 5 empleados

	Total	Si hay Delegado/a de prevención de RR.LL.	No hay Delegado/a de prevención de RR.LL.
Reconocimientos médicos en el último año	75,5%	93,0%	69,8%
Evaluación de riesgos *	67,2%	90,4%	60,0%
Elaboración del Plan de prevención	54,8%	81,4%	46,1%
Formación en materia de seguridad y salud en el trabajo	52,1%	72,2%	45,6%
Definición de las medidas de emergencia	50,8%	71,8%	43,9%
Planificación de la actividad preventiva	46,7%	71,3%	38,7%
Ejecución y seguimiento del plan de mantenimiento de equipos, maquinaria e instalaciones	43,3%	61,4%	37,4%
Investigación de accidentes de trabajo	34,8%	55,4%	28,0%
Establecimiento de prioridades y controles de eficacia de las actividades preventivas	34,6%	60,2%	26,3%
Prácticas derivadas del plan de emergencia (simulacros ...)	31,4%	51,5%	24,9%
Elaboración de un plan de autoprotección	30,6%	46,3%	25,4%
Asignación a los responsables jerárquicos de la obligación de incluir la prevención en todas las decisiones que adopten	28,7%	49,3%	22,0%
Auditoría del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales	23,3%	38,6%	18,3%

También en el conjunto del estado español, según la Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas ESENER 2, casi la totalidad (92,6%) de los centros de trabajo organiza regularmente exámenes de vigilancia de la salud, dato significativamente alto comparado con el promedio de la Europa de los 28 (64,7%).

f) Riesgos Psicosociales

La legislación española reconoce la importancia de los factores psicosociales en la prevención de los riesgos laborales y plantea la necesidad de organizar su prevención con el fin de prevenir los riesgos nocivos para la salud. Los nuevos puestos de trabajo exigen cada vez menos aptitudes físicas y más competencias cognitivas, emocionales y organizativas que pueden ser foco de riesgos psicosociales. Los datos provocan un claro interés por estos factores al comprobar que el 25% de las personas trabajadoras afirman experimentar estrés relacionado con el trabajo durante todo o casi todo su tiempo de trabajo, y un porcentaje similar declara que el trabajo tiene efectos negativos en su salud (EU-OSHA)¹⁴.

En Andalucía, en relación a los accidentes provocados por problemas de origen psicosocial y según los resultados de la II EGPEA, la frecuencia con la que se detectan los mismos supera el 10% en determinados sectores, caracterizados por una mayor presencia de trabajadoras (Educación, 23,3%; Administración Pública, 16,1%; Sanitarios y Servicios sociales, 14,2%, y Comercio, 12,2%).

El nivel de sensibilización en el mundo laboral es todavía escaso, la evaluación de los riesgos psicosociales empieza a preocupar a las empresas, pero más bien por cumplir con un requerimiento normativo que como aspecto puramente preventivo. Existe un gran desconocimiento, desinformación e incluso reticencia a tratar los riesgos psicosociales, lo que ha contribuido a que el margen de mejora en este campo, sobre todo en la pyme, sea bastante amplio.

Siguiendo la metodología del INSHT, debemos destacar que la interacción trabajo - persona puede ser positiva siempre que se potencie el desarrollo de sus capacidades personales, pero puede ser un posible factor de riesgo si las condiciones de trabajo no son, o no se perciben, como favorecedoras. Por lo tanto un objetivo preventivo que debería perseguirse es la optimización de esta interacción a fin de evitar sus potenciales efectos nocivos y reforzar los beneficiosos.

A nivel general, las condiciones de trabajo de los distintos grupos de trabajadores cambian según el sector productivo, pero a nivel de género, existen diferencias que no dependen del sector. Como ejemplo los datos revelan que generalmente los hombres trabajan más horas y las mujeres encuentran más dificultades para desarrollar su carrera profesional (EU-OSHA)¹⁵.

La labor a desarrollar en este campo no ha de ser puntual, sino que debe tomarse como un proceso estructurado a desarrollar en etapas a lo largo del tiempo, dependiendo su éxito del compromiso activo de todas las partes implicadas. No existen soluciones únicas para prevenir los riesgos psicosociales, pero se puede mejorar la eficacia de las medidas si se articulan desde una estrategia global dirigida a persuadir hacia el cambio de las condiciones de trabajo nocivas en las empresas.

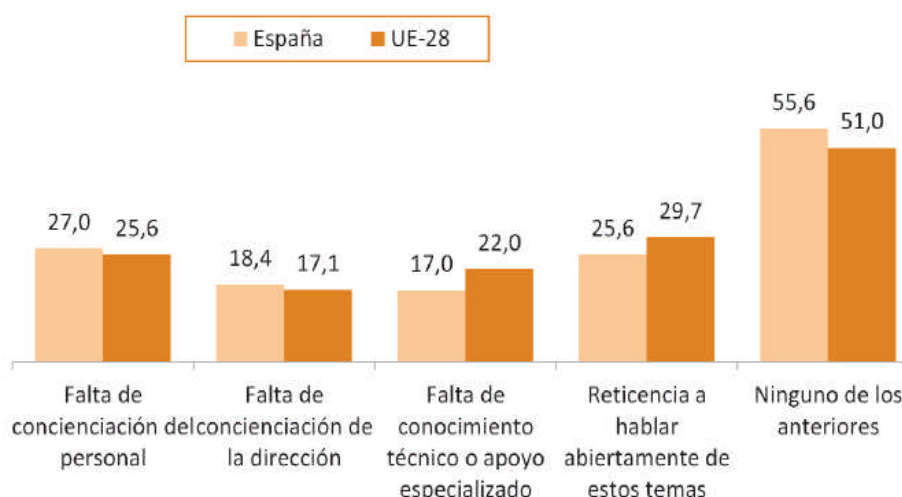
Según se desprende de la Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas ESENER 2, un 23% de los centros de trabajo señala que carece de información o herramientas para afrontar los riesgos psicosociales. Las dificultades más frecuentes surgen al abordar la discriminación por sexo, edad u origen étnico (42%), la falta de influencia de la persona trabajadora sobre sus tareas (25%) y las largas jornadas de trabajo u horario irregular (21%). La existencia de

¹⁴ Ver Resumen ejecutivo de “Riesgos Psicosociales en Europa: Prevalencia y estrategia de prevención”. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA).

¹⁵ Idem

mayores dificultades para abordar el conjunto de los riesgos psicosociales que el de los riesgos físicos (en este caso sólo un 11% alude a dificultades), también se produce en el promedio de los países europeos.

Gráfico 24. DIFICULTADES PARA AFRONTAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS. COMPARACIÓN ENTRE ESPAÑA Y LA UE-28



Las dificultades manifestadas parecen ser independientes del tamaño de plantilla o del sector de actividad, aunque en sectores como Sanidad, Educación y Servicios Sociales se registra una mayor actividad preventiva en este campo, con procedimientos para prevenir aspectos como estrés, acoso o agresiones de personas ajenas a la organización.

Existen datos relevantes que se desprenden de la II Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo, y que revelan diferencias entre sexos a tener en cuenta en esta parcela, como son:

- En lo referente a las exigencias mentales, el 68,15% de las personas trabajadoras realizan siempre, casi siempre o a menudo tareas que requieren un nivel de atención alto o muy alto, pero un 45,8% de las mujeres afirman que siempre, casi siempre o a menudo su trabajo es repetitivo.
- Más de la mitad de las personas trabajadoras en Andalucía afirma que siempre o casi siempre trata con personas ajenas a las empresas, siendo más frecuente en el caso de las mujeres (60,2%) que en el de los hombres (43,6%). El perfil más frecuente con esta exigencia es el de una mujer con contrato a tiempo parcial, empleada en el sector servicios: comercio, educación y servicios sanitarios y sociales.
- El perfil más susceptible de exposición a los factores de riesgo relacionados con la exigencia temporal de la tarea (rapidez, plazos estrictos y muy cortos), es el de una mujer, entre 25 y 34 años, sin estudios, residente en capital de provincia y quienes tienen un contrato temporal o a tiempo parcial y desarrollan su trabajo en una empresa externa y trabajan en cadena.

- El 59,9% de las personas trabajadoras afirman que “a menudo” o “siempre o casi siempre” hace en su trabajo lo que mejor sabe hacer, con un 68,8% que opinan que hacen bien su trabajo y que están haciendo un trabajo útil. En el extremo contrario, un 16,4% de las mujeres y un 12% de los hombres opinan que no tienen la oportunidad de hacer aquello que mejor saben hacer. Los sectores donde se percibe una menor posibilidad de desarrollar las habilidades y capacidades propias son el sector servicios (hostelería, transporte y comercio) y en personas con contrato temporal y a tiempo parcial, aspectos que afectan en una proporción muy superior a mujeres que a hombres.
- Sobre las conductas violentas en el lugar de trabajo, un 8% de las mujeres, frente a un 6,75% de hombres, afirma haber sufrido agresiones verbales, rumores o aislamiento social. También es mayor el porcentaje de mujeres que declaran ser objeto de discriminación sexual o discriminación por razón de género: 1,2% en España y 2,37% en Andalucía, frente al 0,1% en España y 0,18% en Andalucía de los hombres.

También merecen una mención específica los tiempos de trabajo y la conciliación de la vida personal y laboral, que tiene conexión con los riesgos de esta tipología, respecto de los que habría que destacar lo siguiente:

- Los hombres realizan más turnos rotativos y noches que las mujeres. En cambio, las mujeres trabajan mayoritariamente en jornadas continuas de mañana o de tarde.
- Los hombres suelen exceder con mayor frecuencia la jornada de trabajo (42,8%) frente a las mujeres (35,7%).
- Los hombres afirman tener mayor flexibilidad horaria que las mujeres y mayor autonomía a la hora de disponer de su tiempo de trabajo para distribuir las pausas y elegir días libres o de vacaciones.
- En relación a la conciliación de la vida laboral y familiar, los hombres afirman tener mayores dificultades para compatibilizar el horario de trabajo con los compromisos sociales y familiares que las mujeres, si bien esa mayor percepción de conciliación puede ser consecuencia de la clara feminización de las medidas de conciliación, ya que son las mujeres las que de forma muy mayoritaria trabajan a tiempo parcial o disfrutan excedencias para el cuidado.

g) Gestión preventiva en las administraciones públicas

La prevención de riesgos laborales en las administraciones públicas presenta características diferenciadas respecto a la que se realiza en las empresas. Entre ellas podrían destacarse ciertas peculiaridades organizativas, que se configuran en diversos modelos de actuación posibles, la habitual participación de la representación de las personas trabajadoras en esta materia, la existencia de un procedimiento de actuación especial por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) o la propia inercia que suelen mostrar este tipo de organizaciones.

Sobre las medidas correctoras de incumplimientos en materia de PRL de las administraciones

públicas, debe respetarse lo dispuesto en el Artículo 42.4 del Real Decreto Legislativo 5/2000, estableciéndose que la corrección de las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, en el ámbito de las Administraciones públicas se sujetará al procedimiento y normas de desarrollo del artículo 45.1 y concordantes de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales. Para ello, en el ámbito de las relaciones del personal civil al servicio de las Administraciones públicas, las infracciones serán objeto de responsabilidades a través de la imposición, por resolución de la autoridad competente, de la realización de las medidas correctoras de los correspondientes incumplimientos, conforme al procedimiento que al efecto se establezca. En 2016 la ITSS formuló en Andalucía un total de 577 requerimientos sobre las administraciones públicas (568 en el año 2015).

Abordar la prevención de riesgos laborales en este ámbito, conforme a estas y otras particularidades, es un aspecto a considerar en cualquier instrumento de planificación dado el número de personas empleadas públicas existente, que supone un porcentaje relevante de la población trabajadora. Además, supone una excelente oportunidad para reflejar la posición de liderazgo que parece natural atribuir a la administración en materia de protección de los derechos de las personas trabajadoras.

En el ámbito de la Junta de Andalucía, la anterior Estrategia consolidó un importante cambio estructural que perseguía la integración de la prevención en las distintas Consejerías y agencias administrativas y de régimen especial. Este nuevo modelo se estructuró a través del Decreto 304/2011, por el que se regula la estructura organizativa de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía, que si bien es necesario revisar para resolver ciertas disfunciones operativas, ha establecido un marco de responsabilidades y competencias que da soporte a la actividad preventiva en cada organismo. También ha posibilitado la dotación de medios personales y materiales para acometer el desempeño técnico y de gestión en esta materia, en un proceso de provisión de recursos aún pendiente de ultimar.

También se han realizado importantes avances en el diálogo y consulta con la representación de las personas trabajadoras, a través de la firma del Acuerdo de 8 de abril de 2014 sobre derechos de participación y representación en materia de prevención de riesgos laborales en la Administración de la Junta de Andalucía. En base a él se han constituido los diversos Comités de Seguridad y Salud, así como los Comités Sectoriales de Seguridad y Salud, además de regularse la designación y actuación de los Delegados y Delegadas de Prevención y las funciones de la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

Estas adaptaciones organizativas deben concretarse también en los procedimientos de trabajo seguidos y en la coordinación de los recursos dedicados a la prevención, áreas de trabajo en las que se está invirtiendo actualmente un importante esfuerzo por parte de la administración andaluza. Es importante reforzar asimismo otras vertientes como la formación especializada, la vigilancia de la salud específica o la auditoría de los sistemas de gestión preventiva, por ejemplo, aspectos que demandan dedicación de recursos humanos y un volumen de inversión creciente que debe considerarse en próximos ejercicios.

C. SISTEMA Y AGENTES RELACIONADOS CON LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN ANDALUCÍA

El sistema de seguridad y salud en el trabajo en Andalucía engloba el entorno institucional, político, normativo, económico y social del que depende el desarrollo de la actividad laboral en nuestra Comunidad, esto es, los actores y factores que representan, dirigen, regulan y condicionan el mundo del trabajo en Andalucía desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral.

Resulta evidente que los principales protagonistas de este sistema son las empresas y las personas trabajadoras, pues son los que participan de forma directa en la actividad laboral y también serán los primeros en percibir cualquier beneficio, perjuicio o consecuencia de la misma.

Del mismo modo, cualquier país que haya logrado un alto grado de desarrollo económico y social, lo ha hecho también gracias a la labor de sus poderes legislativos y ejecutivos, que regulando y administrando este entorno, deben proporcionar un marco de progreso, bienestar y seguridad, jurídica y para las personas, del que se beneficia la sociedad en su conjunto. En esta línea, la Constitución Española establece en su artículo 40.2 como principio rector de la política social y económica, que los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo. Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de las personas trabajadoras mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo.

La Comunidad Autónoma de Andalucía posee competencias de ejecución de la legislación del Estado en materia laboral, al que el artículo 149.1 reserva competencia exclusiva en materia de legislación laboral. Así, el artículo 55.2 del Estatuto de Autonomía para Andalucía explicita la competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía en “la ordenación y la ejecución de las medidas destinadas a preservar, proteger y promover la salud laboral”. El artículo 63.1.4º establece que corresponden a la Comunidad Autónoma, en el marco de la legislación del Estado, las competencias ejecutivas en materia de empleo y relaciones laborales, que incluyen en todo caso la prevención de riesgos laborales y la seguridad en el trabajo.

Por otra parte, el artículo 171 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, denominado “Seguridad y salud laboral”, dispone en su apartado primero que la Administración Pública contribuirá a garantizar la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras, para lo cual diseñará instrumentos precisos de control y reducción de la siniestralidad laboral, así como mecanismos de inspección y prevención de los riesgos laborales. En su apartado segundo indica que la Comunidad Autónoma se dotará de instrumentos propios para la lucha contra la siniestralidad laboral. Finalmente, el artículo 173 alude a las políticas de prevención de riesgos laborales y protección de la seguridad y salud laboral, indicando que se incluirán los aspectos relativos a la salud laboral desde una perspectiva sanitario-laboral integrada.

En este marco se sitúa por tanto la actividad de las administraciones públicas que intervienen en el sistema de seguridad y salud en el trabajo en Andalucía y que abarca aspectos tan diversos como el desarrollo reglamentario, la autorización de entidades especializadas, el registro, las estadísticas, la promoción, la inspección o el régimen sancionador, en los que intervienen ambas administraciones a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o del personal técnico habilitado de los

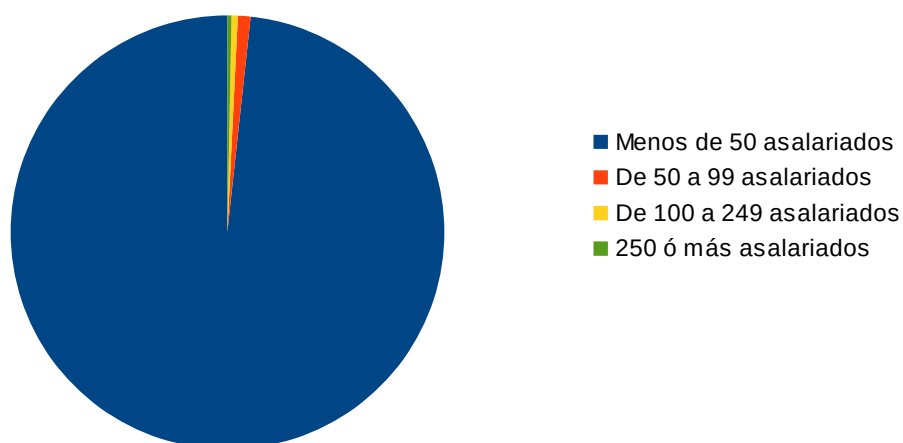
Centros de Prevención de Riesgos Laborales, entre otros.

Por otra parte, entre las características del tejido empresarial de nuestra Comunidad, se encuentra el predominio absoluto en número (más del 98%) de la pequeña empresa (menos de 50 personas asalariadas). En conjunto, las pequeñas empresas emplean a más de la mitad de la población trabajadora por cuenta ajena.¹⁶

AÑO 2015	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	TOTAL
Sin asalariados	24014	34725	29874	35298	15141	20734	69134	69614	302804
De 1 a 2 asalariados	8511	12865	9316	11221	4992	7057	22128	21680	99110
De 3 a 5 asalariados	3635	5654	3674	4278	2210	2836	9185	9266	41708
De 6 a 9 asalariados	1368	2196	1466	1667	759	1014	3722	3778	16596
De 10 a 19 asalariados	834	1338	1009	1114	474	695	2348	2616	11090
De 20 a 49 asalariados	460	695	524	559	265	346	1137	1403	6012
De 50 a 99 asalariados	103	181	117	149	70	74	262	380	1655
De 100 a 249 asalariados	71	64	52	61	24	23	141	191	867
250 o más asalariados	41	18	25	25	15	13	53	106	488
TOTAL	39037	57736	46057	54372	23950	32792	108110	109034	480330

Fuente: directorio de empresas y establecimientos con actividad económica en Andalucía (Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, datos a 1-01-2015). Se incluyen todos los sectores de la CNAE 2009 salvo: A. Actividades agrarias, O. Actividades de la Administración Pública, T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio y U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales.

Empresas por tramo de asalariados



Existe un consenso¹⁷ generalizado en señalar las dificultades que tienen las pequeñas y micro empresas para realizar una gestión eficaz de la seguridad y salud en el trabajo, que algunos estudios atribuyen a factores como la fragilidad de su posición económica y por tanto la mayor dificultad para acometer inversiones en esta materia, las limitaciones de la propiedad-gerencia en cuanto a conocimientos sobre seguridad y salud laboral y su regulación normativa, o la existencia de otros objetivos más prioritarios, relacionados con la propia supervivencia de la empresa.

¹⁶ Ver "Retrato de las pyme 2015". Ministerio de Industria, Energía y Turismo.

¹⁷ Ver, p.e, el resumen del Proyecto SESAME. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Al mismo tiempo, el principal pilar legislativo en esta materia, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, establece como principio básico la participación de los interlocutores sociales en su artículo 12, “Participación de empresarios y trabajadores”:

“La participación de empresarios y trabajadores, a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo es principio básico de la política de prevención de riesgos laborales, a desarrollar por las Administraciones públicas competentes en los distintos niveles territoriales.”

Además de estas obligaciones legales, la sensibilidad del Gobierno Andaluz y de los Agentes Económicos y Sociales más representativos de nuestra Comunidad (Confederación de Empresarios de Andalucía, Unión General de Trabajadores de Andalucía y Comisiones Obreras de Andalucía) con la consecución de mayores niveles de seguridad y salud en el trabajo, ha hecho posible que la prevención de riesgos laborales haya estado presente en los distintos instrumentos de Concertación Social aprobados en nuestra Comunidad y que se haya plasmado en la creación del Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales en 1997, el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales en 2006 y la Comisión Consultiva Tripartita en materia de Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Andalucía en 2009. Estos Órganos de participación tienen ya una larga trayectoria de logros, entre los que se pueden citar la concepción, desarrollo, seguimiento y evaluación de los anteriores instrumentos de planificación, como fueron el Plan General para la Prevención de Riesgos Laborales en Andalucía o la I Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2014, manteniendo en la actualidad una actividad continuada que se manifiesta, por ejemplo, en las 35 reuniones mantenidas durante el año 2015.

La participación de las empresas, personas trabajadoras y su representación legal en la planificación, programación, organización y control de la gestión de la seguridad y salud laboral es por tanto, no sólo una obligación legal y al mismo tiempo un compromiso político, sino que debe llevarse a cabo por razones evidentes de buen diseño, eficacia y eficiencia de las políticas en esta materia. A pesar de estas consideraciones, podría pensarse que la participación institucional parece estar cuestionada en los últimos tiempos, y sin embargo se sigue manteniendo plenamente su vigencia, así como las razones que la impulsaron.

Cuando se estudian los factores de éxito de las empresas que han logrado avances significativos en reducción de accidentes y mejoras de su sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, frecuentemente se identifica como elemento principal de los mismos el liderazgo de la dirección y la implicación y participación de las personas trabajadoras en la consecución de dichos objetivos. Siguiendo el símil de las empresas, un factor clave del éxito de las políticas de prevención de riesgos laborales será el liderazgo ejercido por quienes las promuevan; en nuestro caso, conjuntamente la administración y las representaciones empresarial y sindicales.

Por ello y a pesar de los esfuerzos realizados, se considera necesario fortalecer más si cabe la participación de los interlocutores sociales en las políticas de seguridad y salud laboral, pues éstos constituyen los canales a través de los cuales es posible llegar con suficiente efectividad al entorno

laboral.

También forman parte sustancial del escenario de la seguridad y salud en el trabajo en Andalucía los factores económicos, técnicos, sociales y demográficos que condicionan un entorno permanentemente en cambio, al que las empresas necesitan adaptarse continuamente. Las nuevas tecnologías, materiales o sustancias, la globalización y los cambios en las formas de trabajo y organización, el creciente envejecimiento de la población trabajadora, la perspectiva de género, los trabajadores y trabajadoras migrantes, los factores psicosociales o los riesgos emergentes, son cuestiones que deberían ocupar¹⁸ al sistema de información, investigación y transferencia de resultados en seguridad y salud laboral, para ayudar a las empresas a realizar esta adaptación. En este sistema, se deben integrar la administración (responsable de la mayoría de registros y sistemas de información), las entidades que realizan actividades de investigación (como la red de Laboratorios Observatorios del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, los Organismos Públicos de Investigación, los Grupos de Investigación de las Universidades Andaluzas y otras entidades que participan en los mismos) y las empresas y organismos capaces de realizar la transferencia de estos resultados de investigación (tales como las Oficinas de Transferencia de Resultados de Investigación, los Espacios y Centros Tecnológicos o las empresas y sus departamentos de I+D+i que impulsen actividades de investigación, desarrollo tecnológico o innovación). Conscientes de la importancia de la I+D+i, cuyos resultados son la base para garantizar la seguridad y salud en el futuro, las administraciones públicas y las entidades dependientes de ellas deberían liderar el impulso a estas actividades.

Así, en el primer nivel de este sistema, concurren las administraciones laboral, sanitaria y de seguridad industrial, tanto autonómica como estatal, responsables del funcionamiento de los distintos sistemas de registro, información, explotación de los datos y estadística, para las que el propio texto (art. 11) de La Ley de Prevención de Riesgos Laborales reconoce la necesidad de coordinar sus actuaciones. Estos sistemas no deben concebirse como un fin en sí mismos, sino como instrumentos para conocer la realidad como paso previo para poder actuar.

En el segundo nivel, y a pesar de los esfuerzos realizados en los últimos tiempos, se debe reconocer que la seguridad y la salud en el trabajo tiene una presencia muy escasa en los Grupos de Investigación andaluces, pero prácticamente nula presencia real en sus actividades. Este mismo margen de mejora existe en el resto de los agentes responsables de la investigación en nuestra Comunidad.

Finalmente, son muy pocas las empresas y entidades que se interesan por la posibilidad de transferir resultados de investigación o realizar innovaciones en esta materia. A pesar de que los programas de incentivos de la Junta de Andalucía para las pymes que realicen proyectos de prevención de riesgos laborales contemplan entre las modalidades subvencionables la Modalidad 4 (Proyectos innovadores y de desarrollo de buenas prácticas preventivas que contribuyan de forma significativa a la mejora de la seguridad y la salud laboral en los centros de trabajo), la presencia de este tipo de proyectos sigue siendo minoritaria entre las solicitudes recibidas.

¹⁸ Ver Prioridades para la investigación sobre seguridad y salud en el trabajo en Europa en el período de 2013 a 2020. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2014.

Otro apartado al que hay que prestar una atención diferenciada es a la normativa que en este ámbito deben cumplir las empresas, que resulta relativamente dispersa. Esta dispersión y su propia complejidad, que obligan a dedicar recursos con cierta formación a la gestión de la prevención, suponen un obstáculo para la internalización de la prevención en las empresas, especialmente en las de menor tamaño (la falta de recursos es el mayor obstáculo para abordar la prevención en las empresas andaluzas, según el 54,7% de los responsables empresariales encuestados en la II EAGP).

Mayor obstáculo para abordar la gestión de la PRL



La profusión normativa supone un freno para que las empresas asuman su propio sistema preventivo, ya que se aprecia como una operación laboriosa y complicada que, por otra parte, no reporta un beneficio tangible a la empresa. Este hecho es un factor más que determina el habitual recurso a la externalización de la prevención, sin que se dispongan, en gran parte de los casos, canales de comunicación eficientes con los servicios de prevención ajenos, lo que permitiría una cierta integración de esta materia en la gestión empresarial.

No hay que olvidar que conforme a los resultados de la II EAGP, el cumplimiento con la legislación vigente es la principal motivación para acometer las actividades de prevención (citada por el 65,8% de las personas responsables en las empresas encuestadas), por delante de cualquier otro tipo de argumentos como la mejora de las condiciones de trabajo garantizando la seguridad y salud de la plantilla (60,9% del total), o la consecución de un buen clima laboral (50,7% del total).

La valoración que se hace de la reglamentación en la II EAGP es bastante reveladora: un 20,7% de las empresas andaluzas la perciben como difícil o muy difícil de aplicar, y un 39,4% de las empresas encuestadas opinan que el enfoque legislativo está bastante o muy enfocado a las plantillas de gran tamaño, en detrimento de las PYME. Adicionalmente, un 37,8% indica que la reglamentación se dirige más a ciertos sectores que al conjunto del tejido económico.

Valoración de la Reglamentación Actual en Materia de Prevención de Riesgos en el Trabajo por Ramas de Actividad (Proporción de las Puntuaciones más negativas, 4 y 5)

Rama de Actividad	APLICABILIDAD (fácil Vs. difícil de aplicar)	ADECUACIÓN (adecuada Vs. excesiva)	COMPLEJIDAD (sencilla Vs. compleja)	RENTABILIDAD (Económicamente rentable Vs. poco rentable)	ORIENTACIÓN SECTORIAL (a todos los sectores Vs. sectores concretos)	ORIENTACIÓN TAMAÑO (a PYMES Vs. a empresas grandes)	EFICACIA (eficaz Vs. ineficaz)
Total	20,7%	24,1%	28,9%	35,8%	37,8%	39,4%	22,0%
Agricultura, Ganadería y Pesca	22,0%	25,9%	30,4%	35,6%	38,3%	37,6%	22,6%
Industrias Extractivas	29,4%	19,4%	32,0%	39,3%	39,9%	43,0%	23,1%
Industria Manufacturera	20,7%	22,7%	27,7%	34,2%	35,5%	35,2%	18,3%
Suministro de Energía	29,0%	23,7%	22,8%	19,6%	21,8%	18,3%	20,5%
Suministro Agua / Saneamiento	12,6%	13,9%	19,9%	32,5%	27,9%	39,6%	11,9%
Construcción	21,5%	24,8%	28,7%	35,7%	37,4%	42,2%	21,1%
Comercio	20,9%	26,0%	28,9%	37,4%	35,1%	38,6%	23,7%
Transporte y Almacenamiento	27,0%	25,9%	31,2%	39,4%	39,7%	44,1%	20,9%
Hostelería	17,1%	21,4%	25,0%	30,8%	40,3%	39,8%	21,4%
Información y Comunicaciones	23,5%	27,6%	32,3%	37,0%	46,7%	42,2%	20,1%
Actividades Financieras y Seguros	28,3%	26,6%	25,8%	44,1%	54,0%	52,0%	30,9%
Actividades Inmobiliarias	21,1%	24,2%	27,4%	36,8%	46,6%	41,0%	26,8%
Actividades Profesionales y Técnicas	18,4%	21,0%	31,0%	33,9%	35,4%	43,9%	22,7%
Actividades Administrativas y Auxiliares	18,6%	24,0%	36,4%	36,1%	40,4%	34,9%	19,3%
Administración Pública	13,9%	16,2%	22,7%	21,6%	22,9%	23,7%	7,3%
Educación	17,6%	16,2%	24,7%	29,0%	31,7%	35,0%	17,8%
Actividades Sanitarias y SS. Sociales	22,1%	22,0%	31,9%	35,1%	38,8%	35,0%	22,7%
Actividades Artísticas y Recreativas	28,1%	27,2%	26,5%	34,9%	36,8%	39,4%	20,6%
Otros Servicios	15,8%	21,1%	26,6%	44,3%	40,5%	44,5%	20,0%

Se hace necesario por tanto facilitar el conocimiento de la normativa aplicable, además de promover su adaptación a la realidad empresarial con un especial énfasis en las necesidades de la PYME. Esta aspiración, no obstante, supondría una revisión detenida de las bases del actual marco normativo, circunstancia que escapa a las competencias de la administración andaluza y que demandaría un amplio debate a nivel nacional que fuese compatible con las directrices comunitarias.

Sí es factible aplicar ese enfoque en la actualidad a las actividades de vigilancia y comprobación de los requisitos exigidos, primando en la actividad de control la obtención de resultados eficaces sobre los aspectos más estrictamente formales. El objetivo final de la actividad inspectora, que desarrollan coordinadamente en este campo la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el personal técnico habilitado de la administración andaluza, debe ser la consecución de unas condiciones de trabajo suficientemente seguras.

Además, debe sustentarse sobre criterios operativos y técnicos homogéneos, que propicien una actuación comparable en todos los centros de trabajo andaluces y que cuenten con un fundamento normativo unificado. En este sentido, resultan de especial interés los mecanismos de apoyo y asistencia que se disponen para esa labor compartida de vigilancia entre ambas administraciones, mecanismos que se han consolidado a través de los sucesivos instrumentos de planificación implantados en Andalucía.

Esta coordinación, no obstante, es relativamente laxa en otros ámbitos, y supone un área de trabajo conjunto que debe ser compartida por diversas administraciones y agentes del sistema de seguridad y salud en el trabajo. En este diagnóstico se alude en varios puntos a la necesidad de articular

instrumentos de colaboración estable entre la administración laboral, sanitaria y educativa, o con el Instituto Nacional de la Seguridad Social, por ejemplo. Solo afrontando esta problemática desde los diversos ámbitos que confluyen en la salud laboral, directa o indirectamente, podría dársele una respuesta global.

Se trata de una necesidad que afecta también a los sistemas de información existentes, que con una explotación de datos más estructurada y una integración más efectiva de los diversos sistemas podrían ser de mayor utilidad en el seguimiento de empresas y personas trabajadoras, por ejemplo. Esta integración de la información debe compaginarse con un adecuado control de calidad de los datos disponibles, fundamental para asegurar tanto la eficacia de la actuación pública en casos concretos como para diseñar políticas públicas adaptadas a la realidad del sector.

D. CULTURA PREVENTIVA EN LA SOCIEDAD ANDALUZA

La Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo aspira no solamente a ser referencia en materia preventiva, sino a desarrollar su potencialidad para abarcar más allá. Convertirse en referencia no solo entre las personas profesionales de la prevención, el empresariado, las personas trabajadoras y sus representantes, sino también entre otros grupos de interés estratégicos para que la ciudadanía andaluza identifique, conozca, valore, dimensione en su justa medida y aprecie la labor realizada y sus consecuencias para la mejora de su bienestar, productividad y competitividad.

En un sentido amplio, la mejora de las condiciones de trabajo debería trascender del ámbito empresarial, ya que la cultura preventiva concierne a toda la sociedad. En consecuencia, desde las instituciones deberían liderarse políticas para difundir y poner en valor la idea de la cultura preventiva y del trabajo saludable en la sociedad andaluza, sobrepasando el ámbito laboral y abundando en otros espacios con influencia sobre el mismo. Concienciar y sensibilizar sobre la cultura preventiva a toda la sociedad, a cada persona, para convertirlas en aliadas en la promoción de la prevención de los riesgos laborales contribuirá de forma crucial a mejorar la salud laboral de todos. Generar una demanda social hacia la mejora de la políticas de prevención de riesgos laborales es la mejor garantía para la consecución de estos objetivos.

Para llegar a la sociedad andaluza en su conjunto, deben considerarse diversas vías (sistema educativo, espacios expositivos, campañas informativas, medios de comunicación, redes sociales, etc), con el doble objetivo de entender mejor y facilitar la aplicación de las políticas de prevención, así como fomentar su demanda por parte de la ciudadanía.

Así, como se reconoce en el preámbulo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el propósito de fomentar una auténtica cultura preventiva mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos, involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos y de efectos quizás más trascendentes para el futuro de los perseguidos por dicha Ley. Para generar una verdadera cultura preventiva es necesario que a través de la educación y la formación se impacte sobre todas las personas andaluzas, mediante una relación estable y multinivel con personas formadoras y estudiantes, con las primeras por su notable capacidad de influencia y con las segundas, por tratarse de profesionales a corto plazo que se encuentran en la fase crítica de su formación.

Por ello, cabe entender que desde el ámbito educativo en todos sus niveles se pueden adoptar medidas para fomentar una cultura preventiva capaz de ir concienciando sobre los riesgos laborales y la posibilidad de evitarlos, lo que implica concebir la educación como el motor de cambio de una sociedad segura y saludable en sus comportamientos y actitudes, tanto en lo personal como en lo profesional. Además, cuanto más pronto el colectivo docente y el alumnado se familiaricen con el concepto de seguridad y salud, más rápido serán capaces de sensibilizarse sobre los riesgos y así desarrollar, de forma satisfactoria, su propio entorno personal y profesional (Hundeloh y Hess, 2003).

Para ello, se debe potenciar cada uno de los elementos que integran el proceso enseñanza-aprendizaje. La seguridad y la salud deben difundirse entre toda la comunidad socioeducativa. Esto

significa «la necesidad de concentrar nuestros esfuerzos en la educación de las futuras personas trabajadoras y empresarias para garantizar la integración de las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo en los planes de estudio desde una edad temprana, a fin de sensibilizar a las/los jóvenes hacia este problema y cambiar las actitudes de las generaciones futuras» (Jansen, 2006).

Además de las dificultades para incorporar la prevención de riesgos en los planes de estudios, algunos informes ¹⁹ ponen de manifiesto que es todavía más difícil incluirla en los programas destinados al futuro profesorado. No obstante, algunos casos estudiados presentan diferentes metodologías y planteamientos que podrían servir como punto de partida para la reflexión o ulterior desarrollo, demostrando que la adopción de un enfoque pragmático es un factor relevante para el éxito.

Asimismo, debe tratarse de producir un impacto sobre la opinión pública partiendo del desarrollo de una labor de confianza e interacción con las personas profesionales vinculadas al mundo de la comunicación porque cuentan con un mayor y más directo efecto multiplicador a la hora de dirigir mensajes a la ciudadanía.

Hay que hacer surgir una conciencia social preventiva que allane el camino y conduzca a una auténtica cultura preventiva, realmente impregnada en los hábitos de vida, tal como menciona el preámbulo de la Ley 10/2006 de 26 de diciembre, del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

En este sentido, y una vez que ha quedado atrás el vigésimo aniversario de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales procede reconocer aquí el grado de avance experimentado por nuestra sociedad en todos estos años en cuanto a la sensibilización sobre la seguridad y salud en el trabajo, a pesar de lo cual queda aún mucho por hacer.

¹⁹ Ver, p.e: https://osha.europa.eu/en/node/6752/file_view

4

PRINCIPALES RETOS Y ÁMBITOS DE ACTUACIÓN A CONSIDERAR

B o r r a d o r

B o r r a d o r

Antes de abordar propiamente la estructura de la Estrategia, es necesario detenerse en los antecedentes a considerar y en las cuestiones clave que se identificaron durante el período de reflexión previo a su diseño. Como antecedentes más importantes caben citar los resultados de la aplicación de la anterior Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2014, los marcos proporcionados por la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo 2015-2020 y el Marco Estratégico de la Unión Europea en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2014-2020, otros instrumentos de planificación españoles y extranjeros, diversos análisis y estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, aportaciones realizadas desde distintos ámbitos, etc. Entre ellos, como referentes de especial valor por caracterizar la situación preventiva en el ámbito andaluz, hay que destacar la II Encuesta sobre Gestión Preventiva en las Empresas Andaluzas y la II Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo, elaboradas ambas por el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

El proceso previo de reflexión se realizó a principios de 2016 y en él participaron todas las administraciones y organizaciones que conforman el Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales y el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. Fruto de este proceso se definieron diversos ámbitos de actuación, dentro de los cuales se identificaron los principales retos a abordar, así como diversas consideraciones a tener en cuenta. Posteriormente, durante el proceso de definición de la estructura de la Estrategia, se decidió la incorporación de un ámbito de actuación adicional que abarcase al conjunto de la sociedad y que no se ciñese exclusivamente al entorno laboral, donde tuvieran cabida las actuaciones relacionadas con la sensibilización y el fomento de la cultura preventiva en Andalucía. Del mismo modo, también se decidieron incorporar determinadas materias transversales, principios inspiradores o valores que deberán ser tenidos en cuenta para el desarrollo de la Estrategia mediante los sucesivos Planes de Actuación.

De este modo, se establecen los siguientes ámbitos de actuación, considerando en cada uno de ellos qué retos deberían abordarse de forma específica, sin perjuicio del tratamiento de otros aspectos que por su trascendencia ya vienen siendo objeto de actuación desde anteriores instrumentos de planificación. Así, los objetivos y líneas de actuación se estructurarán en cuatro ámbitos:

Ámbito I. La seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras en Andalucía

Este ámbito contempla las actuaciones que inciden directamente sobre las **personas trabajadoras**, tanto en el plano individual como en el colectivo. Incluye por tanto, entre otros aspectos, la intervención sobre las condiciones de seguridad y salud de los puestos de trabajo (atendiendo no solo a sus características materiales, sino considerando también aspectos de organización del trabajo), sus posibles efectos sobre la seguridad y salud laboral, y los recursos aplicables para que el desempeño laboral se realice de forma segura, promoviendo a su vez la adopción de hábitos saludables en el entorno de trabajo.

Dentro de este ámbito se identificaron, entre otros, como principales retos a abordar:

- Los accidentes de trabajo. La magnitud de las cifras registradas en Andalucía, a pesar de la reducción experimentada en los últimos años, sigue siendo preocupante. Además, dicha tendencia a la reducción de los accidentes se ha revertido en los tres últimos años, produciéndose un incremento tanto en términos absolutos como relativos¹.
- La seguridad vial laboral. Como un apartado específico del reto anterior, se debería tener en cuenta que este tipo de accidentes representan actualmente en Andalucía alrededor de un 13% del total de los accidentes de trabajo, pero son responsables de aproximadamente el 30% de las muertes que se producen a consecuencia de los mismos. A estas cifras se suma una tendencia negativa en los últimos años y la previsión de que esta problemática incluso se acentúe si siguen incrementándose el número de desplazamientos de personas y mercancías².
- Los trastornos músculo – esqueléticos, que siguen siendo el principal problema tanto en los accidentes de trabajo, donde representan alrededor de un tercio³ del total de accidentes, como entre las enfermedades profesionales, donde representan alrededor del 60%⁴ de las enfermedades profesionales comunicadas.
- La salud psicosocial, que es todavía una asignatura pendiente en muchas evaluaciones de riesgos, debe ser abordada desde el punto de vista preventivo y potenciar la investigación sobre la posible relación entre la misma y el incremento de las patologías no traumáticas que se está experimentando en los últimos años.
- Las enfermedades profesionales, para las que es imprescindible mejorar la prevención además de promover su detección y afloramiento, con una atención particularizada en el caso del cáncer de origen laboral. La prevención eficaz de las enfermedades relacionadas

¹Ver estadísticas de accidentes de trabajo en Andalucía en la web de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio.

² Ver Informe de accidentes laborales de tráfico 2015 (página web del OECT) y diagnóstico de situación en el Plan de Infraestructuras para la Sostenibilidad del Transporte en Andalucía (PISTA 2020) en la web de la Consejería de Fomento y Vivienda.

³Ver estadísticas de accidentes de trabajo en Andalucía en la web de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio.

⁴Ver estadísticas de enfermedades profesionales en Andalucía en la web de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio.

con el trabajo requiere un conocimiento de las tendencias en lo que se refiere a las exposiciones, los riesgos nuevos y emergentes, como por ejemplo los nanomateriales, y un tratamiento específico para los grupos más vulnerables. En base a ello, tanto el Marco Estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020, como la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 dedican una atención particularizada a esta problemática.

Para abordar los anteriores retos se deben tener en cuenta todos los factores que puedan tener una influencia significativa en las condiciones de trabajo, ya sean condiciones materiales, relacionadas con los agentes físicos, químicos o biológicos que puedan estar presentes, o las relativas a la organización del trabajo. En este sentido, los cambios experimentados en los últimos años en las empresas y en el mercado de trabajo, con la introducción de nuevas formas de organización del trabajo y condiciones de contratación, deberán estar presentes de forma específica en el desarrollo de las distintas líneas de actuación planteadas.

- Hábitos saludables. La salud laboral y extralaboral de las personas trabajadoras son vasos comunicantes entre los que existe una influencia directa y mutua en determinados aspectos. Así, en el ámbito laboral y en el entorno familiar y social interactúan factores diversos que generan impactos en la salud, de forma que actividades extralaborales pueden repercutir en la salud en el trabajo y viceversa. La promoción de hábitos saludables (como es el caso de una alimentación sana o la práctica de ejercicio físico) reporta grandes beneficios para la salud laboral de las personas trabajadoras, reduciendo las bajas por contingencias profesionales y no profesionales y mejorando por tanto la productividad y el clima laboral en las empresas.

Ámbito II. La gestión de la prevención en las empresas andaluzas

Este ámbito se circunscribe a **la gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa andaluza**, a la que es necesario dotar de un tratamiento diferenciado dada su importancia para la consecución de los objetivos propuestos. Las empresas, a través de la gestión que hagan de la prevención, son los principales cauces para mejorar la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Se recogen aquí todas aquellas actuaciones que se relacionan con el apoyo a las empresas para facilitar el desarrollo de su labor, bajo criterios de sencillez, eficiencia y eficacia, prestando un adecuado tratamiento a las pequeñas y medianas empresas y al colectivo de personas trabajadoras autónomas, que son claramente mayoría en el entorno empresarial andaluz.

En este ámbito se consideran además las actividades que desarrollan los servicios de prevención, ya que su actuación está estrechamente ligada a la gestión de la prevención que realiza la mayoría de las empresas andaluzas, y la gestión de la prevención en las administraciones públicas, que presenta algunas características diferenciadas.

Una vez delimitado el marco sobre el que actuar, se identificaron, entre otros, los siguientes retos a abordar:

- La cultura preventiva, entendida como una forma sostenida y estable de ejercer la gestión y supervisión de la empresa, acorde con los valores de la salud y la seguridad, que genera un clima favorecedor del comportamiento preventivo de todas las personas de la organización, reconociendo los éxitos y aprendiendo de los errores. Se trata por tanto de aspirar a la excelencia en la gestión preventiva de la empresa.
- El asesoramiento técnico, proporcionado tanto por los servicios de prevención (ajenos y propios), como por las diversas administraciones con competencias en la materia, debería ser específico y eficaz y al mismo tiempo, prestado de una forma coordinada que permita la máxima eficiencia. Para esto último, las administraciones deberán, además de transmitir a los servicios de prevención y a las empresas criterios técnicos efectivos para el control de los riesgos, ayudar a difundir buenas prácticas que se hayan mostrado eficaces.
- La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras debe orientarse de forma específica a los riesgos del trabajo y llevarse a cabo de forma eficaz, a fin de que se garantice la detección temprana de cualquier afección a la salud como consecuencia del desempeño laboral. Este requisito cobra especial importancia en el caso de las enfermedades profesionales, sobre las que existen todavía indicios que apuntan a una infradeclaración, a pesar de los cambios normativos que se impulsaron para su actualización y afloramiento.⁵

Son varias las consideraciones que, como mínimo, deben tenerse en cuenta a la hora de programar actuaciones que aborden los retos en cuestión. En primer lugar, debemos señalar la alta prevalencia

⁵Ver RD 1299/2006 y Orden de 30 de enero de 2015, de la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales de la Junta de Andalucía.

de las pymes en el tejido productivo andaluz, que representan el 98% de las empresas y emplean a más del 50% de la población trabajadora. Es en este tipo de empresas donde existen mayores dificultades a la hora de integrar la gestión de la prevención de riesgos laborales de una forma eficaz y por tanto deben ser las receptoras de la mayor parte de los esfuerzos que se lleven a cabo para contrarrestar esta situación. Asimismo, como ya se apuntaba en el ámbito I, existen nuevos escenarios de empleo (personas trabajadoras autónomas económicamente dependientes, alta rotación y movilidad de las personas trabajadoras entre sectores productivos, etc) que pueden dificultar la gestión preventiva en las empresas y que necesitan una consideración específica. También deberían tenerse en cuenta las oportunidades de mejora de la gestión que supone el intercambio de buenas prácticas, tanto más efectivas cuanto más adaptadas a la realidad concreta de las empresas, como por ejemplo cuando abordan cuestiones específicas comunes a un sector productivo. En este sentido, tiene cabida mencionar las posibilidades que tiene el efecto tractor de las grandes empresas sobre su entorno de negocio, incluida la cadena de suministro, empresas contratistas y clientes.

Ámbito III. El sistema de seguridad y salud en el trabajo en Andalucía

Numerosos son los agentes que intervienen en el **sistema de seguridad y salud en el trabajo** en Andalucía (agentes económicos y sociales, comunidad científica y agentes del conocimiento, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social, la Fiscalía especializada en materia de Siniestralidad Laboral, la autoridad laboral y la autoridad sanitaria), sistema que busca promover la participación e implicación de los interlocutores sociales en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo, poner en valor la contribución de la información y la investigación en tal fin y promover, facilitar y vigilar el cumplimiento de la labor preventiva por parte de las empresas y de las personas trabajadoras. Bajo este paraguas se recogen las actuaciones que afectan al funcionamiento y la coordinación de los citados agentes buscando que ejerzan de forma responsable y eficiente el cometido que les corresponde.

En este ámbito, durante el proceso de elaboración de la Estrategia, se han identificado entre los retos prioritarios los siguientes:

- Adaptación normativa. Como ya se ha comentado anteriormente, la Comunidad Autónoma posee competencias de ejecución de la legislación del Estado en materia laboral, al que el artículo 149.1 de la Constitución reserva competencia exclusiva en materia de legislación laboral. Al mismo tiempo, sigue existiendo un porcentaje considerable de personas responsables de las empresas que consideran que la normativa es compleja y no está orientada al sector y tamaño de su empresa⁶, empeorando conforme disminuye dicho tamaño.
- También existe la percepción de que la gestión preventiva se orienta a garantizar un cumplimiento formal de las obligaciones normativas, o lo que se viene denominando como la “prevención documental”, lo que dejaría en un segundo plano el verdadero objetivo de esta gestión, que es garantizar la protección eficaz de la salud en el trabajo, dando así cumplimiento al correspondiente deber empresarial. Por ello, se estima conveniente promover instrumentos que trasciendan la vigilancia y el control del mero cumplimiento formal de la normativa de seguridad y salud laboral, fomentando el compromiso empresarial más allá de los niveles mínimos que marca la legislación.
- Un entorno económico, técnico, laboral y social permanentemente en cambio representa un obstáculo para que las empresas se adapten al mismo. En este sentido, se considera necesario fomentar la investigación en materia de prevención de riesgos laborales como instrumento que permita orientar las políticas públicas, así como la actividad preventiva de las empresas en este entorno cambiante.
- Del mismo modo, y muy relacionada con el reto anterior, se considera necesaria una mejora de los sistemas de información existentes, racionalizando y coordinando su

⁶Ver Encuesta de Gestión Preventiva en las Empresas Andaluzas.

funcionamiento, de forma que permitan una explotación de sus datos con la doble finalidad de gestión y de investigación.

- Para completar el círculo, se considera imprescindible potenciar la transferencia a las empresas del conocimiento generado por el sistema de I+D+i, de forma que mejoren en la práctica sus condiciones de seguridad y salud laboral como medio para garantizar su competitividad y supervivencia.

Ámbito IV. La cultura preventiva en la sociedad andaluza

La inclusión de este cuarto ámbito, por generalista, puede resultar llamativa en un primer momento, puesto que en un análisis inicial tan solo las personas trabajadoras y empresarias constituirían el colectivo social destinatario de la prevención de riesgos laborales. No obstante, si se profundiza en cómo las personas adquieren actitudes y comportamientos, entre los cuales se encuentran obviamente los relacionados con la prevención de riesgos laborales, existe una base cultural sobre la que es preciso trabajar para que los resultados que se persiguen se puedan conseguir. Es necesario, por tanto, crear una cultura de la prevención que vaya mas allá de la mera actividad profesional y que elimine, ya desde el entorno social, la concepción del riesgo como un atributo intrínseco más de la persona o del propio puesto de trabajo.

Se incluyen pues en este ámbito las actuaciones que están directamente enfocadas a la sociedad en su conjunto, con el objetivo de **afianzar la cultura preventiva** y el valor de la seguridad y salud laboral **en el entorno social andaluz**.

Se señalan como principales retos a abordar los siguientes:

- Concienciación social sobre la cultura preventiva. Se considera necesario proporcionar a la sociedad en su conjunto, a través de diversas vías (sistema educativo, espacios expositivos, campañas informativas, medios de comunicación, redes sociales, etc), información y concienciación sobre la cultura de la prevención, con el doble objetivo de entender mejor y facilitar la aplicación de las políticas de prevención, así como posibilitar una generación de demanda social sobre su efectiva implantación y mejora. Como se indica en la exposición de motivos de la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el propósito de fomentar una auténtica cultura preventiva, hecho que puede conseguirse mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos, involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos y de efectos quizás más trascendentes para el futuro de entre los que contempla dicha Ley.
- Fomentar el tratamiento de la seguridad y la salud laboral en todos los niveles educativos, incluso en los iniciales y por tanto más alejados de la futura actividad laboral, ya que en estos estadios más tempranos se van fundamentando y conformando el estilo de vida y los hábitos de la futura población trabajadora. Este enfoque debe superar la simple impartición de contenidos y avanzar en la adquisición de actitudes y comportamientos seguros y saludables.

5

**MATERIAS TRANSVERSALES
Y
PRINCIPIOS INSPIRADORES**

B o r r a d o r

B o r r a d o r

Existen temáticas que, aunque ya se hayan mencionado específicamente en algún ámbito de actuación, en realidad constituyen **materias transversales** que por su importancia o trascendencia han de tenerse en cuenta cada vez que se plantee el diseño de actuaciones para desarrollar la presente Estrategia. Entre estas materias transversales, podemos citar:

- Se prestará una **especial atención a las Pymes**, ya que representan la inmensa mayoría del tejido productivo de nuestra Comunidad, emplean casi al 50% de las personas trabajadoras y es en ellas donde se dan las mayores dificultades de implantación y gestión en materia preventiva.
- La Estrategia incorpora la **perspectiva de género** como un valor esencial de las políticas de prevención de seguridad y salud en el trabajo, así como la equidad para atender a los segmentos de **población trabajadora con necesidades específicas**, como son las personas jóvenes, personas de avanzada edad, inmigrantes, personas con discapacidad, etc.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, atribuye a los poderes públicos el mandato de que potencien que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas y de las políticas en todos los ámbitos de actuación de los mismos, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, y teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

Nos encontramos por ello ante el reto y la necesidad de adoptar el enfoque de género en las políticas públicas de seguridad y salud laboral, tal y como asumen el conjunto de estrategias en materia de seguridad y salud en el ámbito europeo y nacional.

Finalmente, existen **valores o principios inspiradores** que han informado el diseño de la presente Estrategia y que también deben estar presentes en el desarrollo de las líneas de actuación que se van a plantear para cada objetivo. Estos principios son:

- La Estrategia pretende crear **dinámicas activas y participadas** en las empresas al objeto de actuar ante los retos de mejora de las condiciones de seguridad y salud de las personas trabajadoras. Ello será posible mediante la participación activa, la implicación y la colaboración de la dirección de las empresas, el personal técnico de prevención, la representación sindical en las mismas y las personas trabajadoras.
- La Estrategia se diseña como una **herramienta de recursos** para actuar sobre los daños a la salud derivados del trabajo y evitables desde una perspectiva preventiva en las empresas. Esta herramienta representa un **compromiso** y surge para **mejorar el**

sistema de gestión preventivo en las empresas, y es posible gracias al diálogo, coordinación, colaboración y compromiso entre administraciones, empresas y sindicatos.

- La Estrategia promueve la **coordinación de los recursos públicos** para garantizar y optimizar las actuaciones en seguridad y salud laboral en Andalucía, considerando los oportunos mecanismos de colaboración entre instituciones tanto del ámbito laboral como, entre otros, del ámbito sanitario o educativo.
- La Estrategia promueve la cultura preventiva como factor de compromiso y liderazgo en la práctica de la prevención en nuestras empresas y como un valor a difundir y comunicar en el conjunto de la sociedad. Por ello, la cultura preventiva debe impregnar las acciones futuras para el logro de los objetivos previstos.

6

ESTRUCTURA

B o r r a d o r

B o r r a d o r

OBJETIVO ESTRATÉGICO

La presente Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022, coherentemente con la visión perseguida para la seguridad y salud laboral en Andalucía al término de su periodo de implementación, se marca el siguiente objetivo estratégico:

Promover la mejora de la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras en Andalucía.

OBJETIVOS GENERALES, EJES Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Una vez definidos los ámbitos e identificados los retos a que nos enfrentamos en cada uno de ellos es preciso establecer la forma en que se van a abordar para darles respuesta, persiguiendo obtener la mayor eficiencia de los recursos disponibles. Para atender a estos retos se han fijado cuatro objetivos generales, cuyo cumplimiento redundará sobre el del objetivo estratégico, consistente en promover la mejora de la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras en Andalucía, incidiendo específicamente sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Cada uno de estos objetivos generales se dirige a uno de los ámbitos de actuación identificados, atendiendo a los retos y consideraciones particulares planteados en cada uno de ellos, y considerando los principios inspiradores que impregnan transversalmente esta Estrategia.

La propuesta que se describe a continuación ha aunado todas las iniciativas consensuadas entre la administración pública, la representación sindical y la representación empresarial que se proponen impulsar e implementar para lograr los objetivos que se indican a continuación.

Estos **objetivos generales** son:

I. MEJORAR LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN ANDALUCÍA.

II. MEJORAR LA GESTIÓN PREVENTIVA EN LAS EMPRESAS ANDALUZAS.

III. MEJORAR LA EFICACIA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN ANDALUCÍA.

IV. CONSOLIDAR LA CULTURA PREVENTIVA EN LA SOCIEDAD ANDALUZA.

A continuación se definen para cada uno de ellos varios ejes que agrupan diversas líneas de actuación, las cuales recogen y estructuran las acciones a desarrollar.

OBJETIVO I: MEJORAR LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN ANDALUCÍA

Las medidas que se recogen en este ámbito se dirigen a aspectos directamente relacionados con las condiciones de trabajo y su repercusión en la seguridad y la salud laboral de las personas trabajadoras, respondiendo a las siguientes metas:

- Reducir los **accidentes de trabajo** en los sectores y tipologías de mayor incidencia. En este sentido se han identificado como prioritarios los accidentes relacionados con la **seguridad vial en el ámbito laboral y las patologías no traumáticas**.
- **Abordar las enfermedades profesionales** de forma integral promoviendo su declaración y, en concreto, avanzar en el conocimiento del cáncer de origen laboral y en la implementación de instrumentos orientados a prevenirlo.
- **Mejorar la salud de las personas trabajadoras** con la intención de disminuir las **lesiones músculo- esqueléticas** derivadas del trabajo y **con especial atención a los segmentos de población con necesidades específicas** (personas de edad avanzada, personas jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, inmigrantes, etc.).
- Mejorar la **salud psicosocial** de las personas trabajadoras considerando las nuevas formas de organización del trabajo, las diversas tipologías de contratación y la necesidad de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Promover **hábitos saludables** en la población trabajadora.
- Establecer como colectivo prioritario a las personas que desempeñan su trabajo en las **Pymes**, por ser donde más dificultades se constatan para que exista una efectiva prevención de riesgos laborales.

Para conseguir estos fines, se considera de especial importancia potenciar la **participación** y la implicación de las personas trabajadoras, conformando un proceso sencillo de tipo bidireccional, en el que las empresas, el personal empleado y sus representantes compartan información y objetivos, y que pueda determinar una toma de decisiones conjunta en esta materia.

Este objetivo puede lograrse actuando en dos ejes prioritarios:

Eje 1. Diseñar y poner en marcha actuaciones que incidan en la reducción de la siniestralidad y la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Eje 2. Fomentar programas participativos para la mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral.

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Eje 1. Diseñar y poner en marcha actuaciones que incidan en la reducción de la siniestralidad y la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

I.1.1. Asegurar que las condiciones de seguridad y salud laboral en las empresas andaluzas cumplen con la normativa aplicable, promoviendo su mejora.

I.1.2. Potenciar la información y el asesoramiento eficaz de la Administración pública andaluza (Centros de Prevención, Dirección General, IAPRL) acerca de la mejora de las condiciones de trabajo seguridad y salud laboral.

I.1.3. Incentivar la mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral en las empresas, especialmente para las pymes y las personas trabajadoras autónomas.

I.1.4. Realizar actuaciones específicas sobre factores de riesgo de interés, con especial atención, entre otros, a los riesgos psicosociales y a la pérdida de capacidades por el envejecimiento.

I.1.5. Desarrollar actuaciones específicas sobre enfermedades profesionales y patologías prevalentes, con especial atención, entre otros, a los trastornos musculoesqueléticos y el cáncer de origen laboral.

I.1.6. Implantar iniciativas destinadas a la prevención de las patologías no traumáticas.

I.1.7. Desarrollar actuaciones para promover la seguridad vial en el ámbito laboral.

I.1.8. Realizar acciones de choque en actividades y empresas donde la evolución de la siniestralidad laboral sea desfavorable.

Eje 2. Fomentar programas participativos para la mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral.

I.2.1. Promover la investigación de los accidentes ocurridos y su posterior análisis para la mejora de las condiciones de trabajo y de la seguridad y salud laboral.

I.2.2. Promover programas participativos para la mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral en las empresas.

I.2.3. Promover hábitos saludables en las empresas andaluzas.

OBJETIVO II: MEJORAR LA GESTIÓN PREVENTIVA EN LAS EMPRESAS ANDALUZAS.

La gestión de la prevención de riesgos laborales en el seno de las empresas andaluzas viene marcada por los criterios, obligaciones y responsabilidades de los diversos agentes implicados que se establecen en la legislación. La finalidad del presente objetivo es servir como apoyo a esta labor, siendo clave en su desarrollo lograr un mayor **compromiso** de todas las partes que intervienen. Para ello se pretende:

- Mejorar la especificidad y eficacia de la **vigilancia de la salud**. Las dificultades para su efectiva implantación en determinados sectores económicos o estratos en función del tamaño de empresa o la temporalidad, así como la necesidad de avanzar en la integración de la misma como parte fundamental del sistema preventivo justifican este tratamiento diferenciado, que debe hacerse extensivo a las administraciones públicas.
- Reforzar las actuaciones dirigidas a la **pequeña y mediana empresa**, a la que esta Estrategia quiere dedicar un lugar destacado por su relevancia en la configuración del tejido empresarial andaluz, así como por las dificultades que se han puesto de manifiesto en su empeño por gestionar adecuadamente la prevención de riesgos laborales. No solamente es necesario que haya más actividad de gestión preventiva en las empresas andaluzas, sino que las actividades que se realicen sean eficaces para mejorar la seguridad y salud de las personas trabajadoras en Andalucía.
- Fomentar la **transferencia de buenas prácticas** entre empresas. Existen empresas en Andalucía que desarrollan una gestión de la prevención de riesgos laborales de forma ejemplar y cuya generosidad permite la transferencia de sus buenas prácticas al tejido empresarial andaluz, lo que se traduce en un efecto positivo sobre cada una de las empresas receptoras y como consecuencia en una mejora generalizada de la actividad preventiva en Andalucía.
- Aprovechar el **efecto tractor** de las empresas de mayor tamaño, que suelen tener políticas exigentes en materia de seguridad y salud laboral en la búsqueda de la excelencia empresarial, exigencias que trasladan a su cadena de suministros y servicios. De este modo se potencia la mejora de la seguridad y salud de las pequeñas y medianas empresas que están en el ámbito de influencia de las empresas motoras.
- Prestar una atención diferenciada a los **cambios en el mercado laboral**. Mientras que la legislación de prevención de riesgos laborales contempla un sistema de gestión que parte del puesto de trabajo como referencia, han surgido nuevas realidades sociolaborales, algunas de las cuales están ya asentadas en nuestro modelo productivo (como personas trabajadoras autónomas económicamente dependientes, personas con alta rotación en los trabajos, teletrabajo, etc.), que precisan de un acercamiento específico desde la prevención de riesgos laborales.

El presente objetivo puede lograrse actuando en seis ejes prioritarios:

Eje 1. Fortalecer la cultura preventiva reforzando el compromiso tanto de la representación de las personas trabajadoras como de la dirección en la gestión de la seguridad y salud laboral en la empresa.

Eje 2. Impulsar la integración de la perspectiva de género en la gestión de la seguridad y salud laboral en las empresas andaluzas.

Eje 3. Asesorar a las empresas para la mejora de su gestión preventiva.

Eje 4. Mejorar la calidad de las actuaciones desarrolladas por los Servicios de Prevención y especialmente la Vigilancia de la Salud.

Eje 5. Impulsar la mejora de la gestión preventiva en la pequeña y mediana empresa.

Eje 6. Mejorar la gestión preventiva en la Junta de Andalucía, promoviendo su mejora en otras administraciones.

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Eje 1. Fortalecer la cultura preventiva reforzando el compromiso tanto de la representación de las personas trabajadoras como de la dirección en la gestión de la seguridad y salud laboral en la empresa.

II.1.1. Sensibilizar al empresariado y a las personas trabajadoras hacia la prevención de riesgos laborales. Impulsar la prevención como objetivo estratégico para la empresa.

II.1.2. Fomentar la investigación en cultura preventiva.

II.1.3. Recopilar buenas prácticas en cultura preventiva y ponerlas a disposición de las empresas andaluzas.

II.1.4. Promover la transferencia de buenas prácticas en compromiso, dinamización y aprendizaje, utilizando empresas tractoras.

II.1.5. Mejorar la cultura preventiva mediante programas en sectores específicos.

II.1.6 Impulsar los mecanismos de representación y participación en materia preventiva.

Eje 2. Impulsar la integración de la perspectiva de género en la gestión de la seguridad y salud laboral en las empresas andaluzas.

II.2.1. Sensibilización y formación en prevención de riesgos laborales con enfoque de género.

II.2.2. Recopilar y promover la transferencia de buenas prácticas en seguridad y salud laboral desde la perspectiva de género.

II.2.3. Impulsar el enfoque de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales.

Eje 3. Asesorar a las empresas para la mejora de su gestión preventiva.

II.3.1. Potenciar el asesoramiento de la Administración pública andaluza (Centros de prevención, Dirección General, IAPRL) sobre la gestión preventiva en la empresa.

II.3.2. Poner en marcha un programa de formación dirigido al empresariado, delegados de prevención, trabajadores designados, personas trabajadoras autónomas y el colectivo de profesionales relacionados con la PRL, con especial atención a la Pyme y a la perspectiva de género.

Eje 4. Mejorar la calidad de las actuaciones desarrolladas por los servicios de prevención y especialmente la vigilancia de la salud.

II.4.1. Analizar la actividad de los servicios de prevención, promoviendo la mejora de sus actuaciones.

II.4.2. Impulsar programas de formación dirigidos a las personas profesionales de la vigilancia de la salud.

II.4.3. Promover programas de detección de enfermedades profesionales.

II.4.4. Facilitar una mayor capacitación del personal técnico de prevención.

Eje 5. Impulsar la mejora de la gestión preventiva en la pequeña y mediana empresa.

II.5.1. Mejorar el conocimiento disponible acerca de la realidad de la Pyme y su incidencia en la gestión de la prevención.

II.5.2. Promover actuaciones de asesoramiento y apoyo técnico específicamente diseñadas para la Pyme, fomentando la adopción de buenas prácticas en prevención.

II.5.3. Incentivar la inversión en prevención en la Pyme.

III.5.4. Facilitar la aplicación de la legislación preventiva en las empresas, especialmente para las microempresas y las personas trabajadoras autónomas.

Eje 6. Mejorar la gestión preventiva en la Junta de Andalucía, promoviendo su mejora en otras administraciones.

II.6.1. Promover acciones para la formación e información en materia de prevención de riesgos laborales, teniendo en cuenta la perspectiva de género.

II.6.2. Promover la elaboración y aplicación de instrumentos de organización y coordinación técnica (protocolos, guías, manuales..) para facilitar la adecuada gestión de la prevención de riesgos laborales en la Junta de Andalucía.

II.6.3. Aprobar las disposiciones normativas que permitan la adecuada gestión de la prevención de riesgos laborales en la Junta de Andalucía.

II.6.4. Promover mejoras en la gestión preventiva de otras administraciones.

OBJETIVO III: MEJORAR LA EFICACIA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN ANDALUCÍA

Las instituciones y agentes cuyas actuaciones inciden, de una forma u otra, sobre la puesta en práctica de la prevención en las empresas, son numerosos y constituyen un sistema interrelacionado de apoyos y herramientas para garantizar la seguridad y salud en el trabajo. Forman parte de este sistema, entre otros, la autoridad laboral, la autoridad sanitaria, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los agentes sociales y económicos más representativos de nuestra Comunidad (CEA, UGT-A y CCOO-A), los organismos científico - técnicos, los órganos de asesoramiento en prevención de riesgos laborales y las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social. Deben resaltarse además los papeles que deben jugar el Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales como dinamizador de la ejecución de esta Estrategia, proponiendo las prioridades de actuación a considerar en su desarrollo, así como el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales como actor relevante de dicha ejecución.

Es preciso resaltar la tradición de diálogo social en materia de seguridad y salud laboral en Andalucía y los resultados satisfactorios que ha proporcionado, constituyendo una forma de trabajo conjunto que debe hacerse extensiva a la coordinación con otras instituciones, administraciones y agentes del sistema. Con esta perspectiva deben fortalecerse además los siguientes aspectos:

- **Reforzar el papel de las instituciones** andaluzas que suponen una referencia en materia de seguridad y salud laboral, además de la red de instrumentos existente en Andalucía para la generación de conocimiento e innovación.
- **Potenciar las sinergias** con todos los actores que intervienen en el sistema de seguridad y salud en el trabajo, a fin de que compartan un horizonte común y colaboren en la consecución de objetivos.

El presente objetivo pretende **reforzar el liderazgo** de las instituciones responsables de la prevención, contribuir a mejorar la coordinación entre los agentes y mejorar la transferencia del conocimiento a las empresas, buscando el pragmatismo y la eficacia de sus actuaciones. Para ello se plantean los siguientes ejes:

Eje 1. Fortalecer y potenciar la participación de los interlocutores sociales y mejorar la eficacia de las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales.

Eje 2. Mejorar e impulsar los sistemas de información, la investigación y su transferencia a las empresas.

Eje 3. Promover la colaboración entre agentes e instituciones, facilitando el intercambio de información e incrementando la coordinación existente.

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Eje 1. Fortalecer y potenciar la participación de los interlocutores sociales y mejorar la eficacia de las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales.

III.1.1. Fortalecer la participación en la política de seguridad y salud laboral de los interlocutores sociales, potenciando el diálogo social y las funciones del Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales como máximo órgano de participación institucional en este ámbito.

III.1.2. Mejorar la eficacia de las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales.

III.1.3. Reforzar el tratamiento de la prevención de riesgos laborales en la agenda política andaluza, optimizando los canales de participación institucional habilitados en este ámbito.

III.1.4. Potenciar, a través de la negociación colectiva, la implicación y el compromiso de personas trabajadoras y empresas en la prevención efectiva de los riesgos laborales.

Eje 2. Mejorar e impulsar los sistemas de información, la investigación y su transferencia a las empresas.

III.2.1. Racionalizar los sistemas de información existentes facilitando su integración y la explotación de los datos disponibles.

III.2.2. Promover el funcionamiento de la Red de investigación formada por los Laboratorios Observatorios adscritos al IAPRL en colaboración con las Universidades Andaluzas.

III.2.3. Impulsar la investigación en prevención de riesgos laborales en áreas prioritarias que se determinen.

III.2.4. Continuar con la elaboración de las Encuestas andaluzas de condiciones de trabajo y de gestión preventiva.

III.2.5. Elaborar información periódica sobre las condiciones de trabajo con incidencia en la seguridad y salud laboral, la siniestralidad laboral y las actividades realizadas en materia preventiva, aplicando la perspectiva de género.

III.2.6. Promover la generación de conocimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo y potenciar su difusión y accesibilidad.

III.2.7. Promocionar espacios y foros para la transferencia de información, experiencias y conocimiento especializado en prevención de riesgos laborales.

Eje 3. Promover la colaboración entre agentes e instituciones, facilitando el intercambio de información e incrementando la coordinación existente.

III.3.1. Avanzar en la coordinación entre la Administración Laboral y la Administración Sanitaria.

III.3.2. Potenciar la coordinación y la cooperación con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la adopción de objetivos, criterios y ámbitos de actuación.

III.3.3. Desarrollar actividades de colaboración y coordinación intraadministrativa, con otras Administraciones y con las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social.

III.3.4. Promover la mejora de la formación científico - técnica de las instituciones y los agentes que conforman el sistema de seguridad y salud en el trabajo en Andalucía (organizaciones empresariales y sindicales más representativas, organismos científico - técnicos, órganos de asesoramiento en prevención de riesgos laborales y Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social).

OBJETIVO IV. CONSOLIDAR LA CULTURA PREVENTIVA EN LA SOCIEDAD ANDALUZA

Las acciones incluidas en el presente objetivo se diseñan con la intención de que la sociedad andaluza en su conjunto interiorice el valor de la seguridad y salud laboral y se adquieran los **conocimientos y competencias** necesarias para una adecuada prevención de los riesgos laborales y una eficaz actitud preventiva en todos los órdenes sociales.

En este sentido identificamos a la **comunicación** y la formación, a diversos niveles, como el cauce eficaz para instaurar una base sólida de cara al futuro, inculcando valores preventivos desde edades tempranas y difundiendo sus efectos beneficiosos en cualquier ámbito. En este recorrido, además, deben incorporarse de forma eficaz las nuevas tecnologías para liderar el discurso y la apuesta por la cultura preventiva en la comunidad andaluza.

Para su consecución, se plantean actuaciones en los siguientes ejes:

Eje 1. Sensibilizar a la sociedad andaluza sobre la importancia de la cultura preventiva.

Eje 2. Promover el tratamiento de la seguridad y salud laboral en todos los niveles del sistema educativo, en colaboración con las Consejerías competentes .

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Eje 1. Sensibilizar a la sociedad andaluza sobre la importancia de la cultura preventiva.

IV.1.1. Promover la formación y sensibilización social: seguridad y salud laboral, valor de la prevención, la prevención como inversión social y laboral, cambios de actitudes (de la cultura del riesgo a la cultura de la prevención).

IV.1.2. Potenciar el Pabellón de la Cultura de la Prevención del Parque de las Ciencias.

IV.1.3. Desarrollar un canal eficaz de información y asesoramiento a la ciudadanía.

IV.1.4 Llevar a cabo campañas de divulgación y sensibilización a través de medios de comunicación y redes sociales.

Eje 2. Promover el tratamiento de la seguridad y salud laboral en todos los niveles del sistema educativo, en colaboración con las Consejerías competentes.

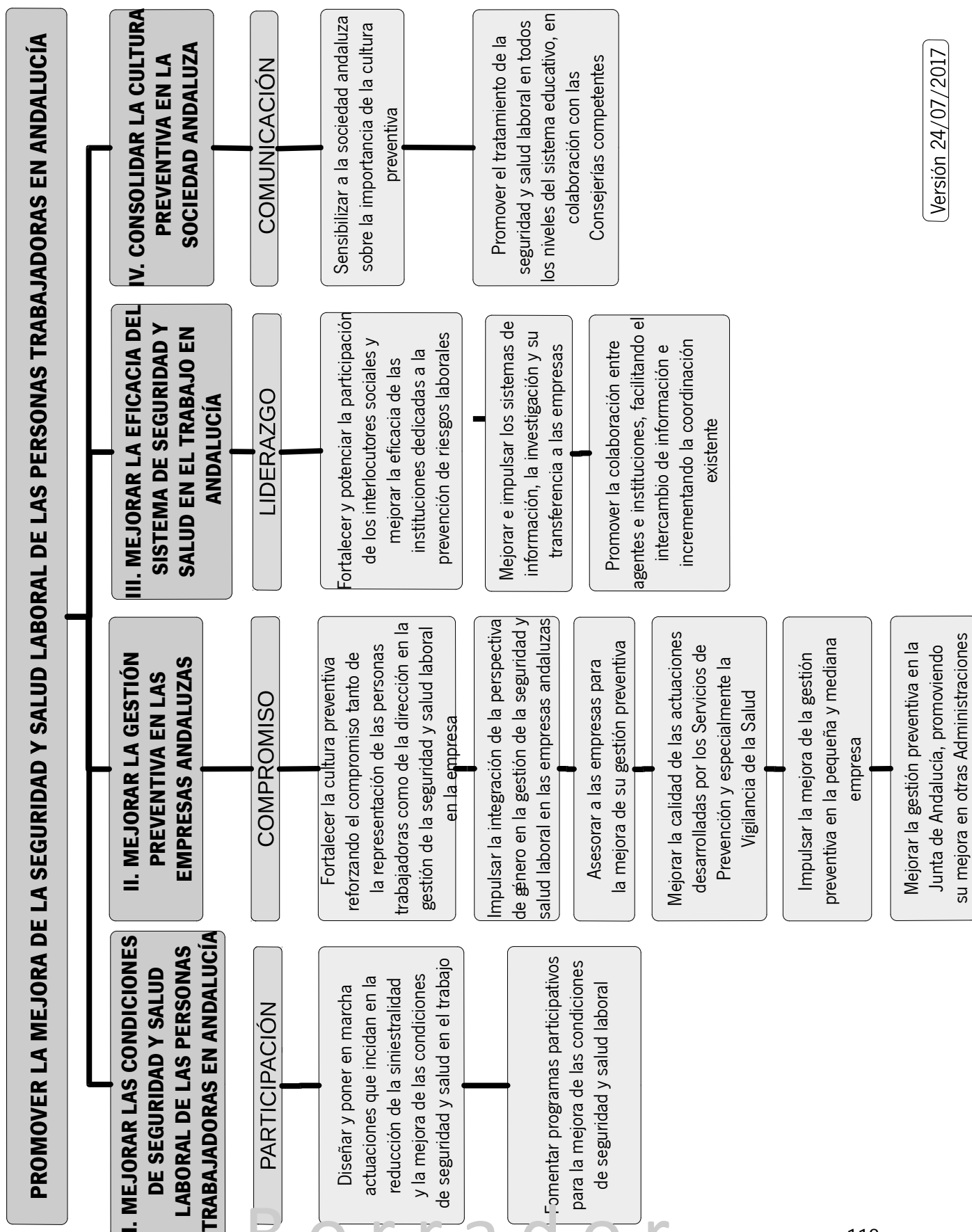
IV.2.1. Desarrollar acciones de sensibilización sobre prevención de riesgos en el entorno educativo.

IV.2.2. Elaborar contenidos formativos sobre seguridad y salud en el trabajo para su aplicación en el ámbito educativo.

IV.2.3. Promover el uso de recursos específicos de prevención de riesgos laborales en los diversos niveles educativos e impulsar la formación en prevención de riesgos laborales en las enseñanzas superiores y la formación profesional.

IV.2.4. Impulsar el tratamiento de la seguridad y salud en el trabajo en la formación inicial y permanente del profesorado.

ESQUEMA



7

CRITERIOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. DEFINICIÓN DE INDICADORES

B o r r a d o r

B o r r a d o r

El **seguimiento** de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022 será **permanente**, elaborándose al final de cada ejercicio un informe de seguimiento con el avance de datos disponibles en relación al año en curso. En él se presentarán de forma clara y concisa los avances logrados en los trabajos planificados, los recursos aplicados, los problemas que hubieran podido surgir para ejecutar las acciones de cada Plan de Actuación y las soluciones adoptadas para resolverlos.

Los informes de seguimiento se presentarán en el Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, a fin de que los interlocutores sociales mayoritarios conozcan la memoria correspondiente a las actividades desarrolladas y puedan adoptarse en el seno de este órgano las decisiones que permitan actuar sobre las desviaciones encontradas. Concluido este proceso, los informes de seguimiento estarán disponibles para su consulta telemática en la página web de la EASST, a fin de garantizar la máxima transparencia y permitir a cualquier persona interesada conocer las acciones puestas en práctica y sus resultados.

Asimismo, la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022 se someterá a **dos procesos de evaluación intermedia** durante su período de vigencia. Cada uno de estos procesos deberá dar respuesta a la idoneidad de este instrumento, tanto a nivel de diseño como en su ejecución, para obtener los objetivos que se plantea. Partirá de un análisis estructurado de los datos existentes y se pronunciará sobre sus resultados y efectos, con el fin de posibilitar una optimización de su impacto.

Las evaluaciones intermedias tendrán lugar a la finalización del primer y segundo Plan de Actuación (que concluyen en 2018 y 2020), presentándose al comienzo de la siguiente anualidad al Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. Desde este órgano se podrán así conocer las actividades desarrolladas y sus resultados, y podrán asimismo informarse las líneas de actuación previstas en la formulación del siguiente Plan de Actuación. La aprobación del mismo se efectuará en el primer trimestre del ejercicio en que comienza su implantación.

Por último, la EASST se someterá a comienzos de 2023 a una **evaluación final**, referida al período de vigencia de este instrumento, que será igualmente informada en el Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. En este último proceso evaluativo se enjuiciarán los resultados generados por la Estrategia y se determinará si las medidas e instrumentos adoptados son útiles y se han aplicado eficaz y eficientemente, concluyendo acerca de posibles áreas de mejora de cara a un eventual marco de planificación posterior.

Los informes correspondientes a las evaluaciones intermedias y a la evaluación final estarán también disponibles para su consulta telemática en la página web de la EASST.

Los procesos de seguimiento y evaluación de la Estrategia se coordinarán desde la Dirección General competente en la materia, con el apoyo técnico del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

Indicadores

Para posibilitar un adecuado seguimiento y evaluación de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022, se construirá un sistema de indicadores que permita analizar las actividades desarrolladas y sus efectos de forma estructurada. A través de ellos se constatará qué se ha realizado, cómo se ha realizado y cuáles son los resultados e impactos que se han generado.

Para la selección de indicadores deben tenerse en cuenta criterios de disponibilidad y de vinculación directa con las políticas que se aplican. Además deben ser adecuados para caracterizar determinados atributos de interés como son la eficacia de las actuaciones, en cuanto al grado de cumplimiento de los objetivos inicialmente planteados, o su eficiencia, considerando además el consumo de recursos aparejado.

Los indicadores seleccionados deben ser:

- Pertinentes, en cuanto a que deben referirse a los productos esenciales para reflejar el grado de cumplimiento de los objetivos marcados.
- Precisos y de fácil interpretación.
- Comparables, ya que deben permitir realizar comparaciones en momentos sucesivos.
- Factibles, contruidos, en la medida de lo posible, a partir de datos disponibles.
- Estructurados, en cuanto a que deben de configurar un sistema que permita su interpretación conjunta de forma compensada.

El sistema de indicadores mediante el cual se abordará el seguimiento y evaluación de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022 se aprobará por parte del Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales en el plazo de dos meses desde su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

8

**MARCO
PRESUPUESTARIO**

B o r r a d o r

B o r r a d o r

ESTIMACIÓN ECONÓMICA DE LAS ACCIONES VINCULADAS A LA ESTRATEGIA ANDALUZA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2017-2022

Desde el punto de vista de los recursos financieros que posibilitarán el desarrollo de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022 se contará con los fondos propios de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, como dentro directivo competente para la promoción de la seguridad y salud laboral y el diseño y ejecución de planes y acciones para combatir la siniestralidad laboral, y con los fondos del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, que tiene atribuida entre sus funciones el fomento de la cultura preventiva y la mejora de las condiciones de trabajo.

Se ha indicado anteriormente que el desarrollo de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022 se realizará a través de planes de actuación bienales, que serán aprobados en el seno del Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales como máximo órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud laboral en Andalucía, y conforme a lo previsto en el Decreto 277/1997, de 9 de diciembre, por el que se crea el Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. La repercusión presupuestaria de las acciones que conformen dichos planes de actuación estará sujeta en todas las anualidades a la disponibilidad de créditos existente en los programas asignados al centro directivo competente en materia de seguridad y salud en el trabajo y al Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

La valoración económica de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022 se realizará a partir de la asignación presupuestaria incluida en ambos programas presupuestarios para el año 2017 y posteriores, como marco económico financiero de referencia para la aplicación de este instrumento.