

ACUERDO ESTRATÉGICO PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN CASTILLA-LA MANCHA 2017-2021

**Ejes de Actuación y Líneas Estratégicas:
situación de partida, expectativas y objetivos específicos**

**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, FORMACIÓN Y SEGURIDAD LABORAL**



ÍNDICE.

ESTRUCTURA DEL ACUERDO ESTRATÉGICO	3
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
EJES DE ACTUACIÓN Y LÍNEAS ESTRATÉGICAS.....	8
1. EJE 1. DIFUSIÓN Y DIVULGACIÓN DE LA CULTURA PREVENTIVA.....	8
Línea 1.1. Seguridad y Salud Laboral en el marco de la Salud Pública.....	8
Línea 1.2. Formación preventiva.....	9
Línea 1.3. Medios de difusión y divulgación	13
Línea 1.4. Campañas de concienciación.....	15
2. EJE 2. INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA: ENFOQUE SECTORIAL	16
Línea 2.1. Optimización de la actividad preventiva de las empresas.....	16
Línea 2.2. Acciones sectoriales.....	19
Línea 2.3. Asesoramiento técnico, vigilancia y control.....	21
3. EJE 3. SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS	23
Línea 3.1. Optimización de la oferta y demanda de servicios	23
Línea 3.2. Calidad técnica de las actuaciones	25
Línea 3.3. Vigilancia y control.....	27
4. EJE 4. ENFERMEDADES PROFESIONALES, RIESGOS NUEVOS Y EMERGENTES.....	28
Línea 4.1. Mejora de sistemas de información.....	28
Línea 4.2. Asesoramiento técnico, vigilancia y control.....	31
Línea 4.3. Investigación	33
5. EJE 5. EL PAPEL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	34
Línea 5.1. Seguridad y Salud Laboral en la Junta de Comunidades CLM	34
Línea 5.2. Seguridad y Salud Laboral en las entidades locales.....	36
Línea 5.3. Sinergias ámbito laboral y sanitario.....	38
Línea 5.4. Seguridad y Salud Laboral en el ámbito educativo.....	39
Línea 5.5. Coordinación políticas públicas	41



ESTRUCTURA DEL ACUERDO ESTRATÉGICO

ESTRUCTURA DEL ACUERDO ESTRATÉGICO

Eje 1: Difusión y divulgación de la cultura preventiva

- Línea 1.1. Seguridad y Salud Laboral en el marco de la Salud Pública.
- Línea 1.2. Formación preventiva.
- Línea 1.3. Medios de difusión y divulgación.
- Línea 1.4. Campañas de concienciación.

Eje 2: Integración de la prevención en la gestión de la empresa

- Línea 2.1. Optimización de la actividad preventiva de las empresas.
- Línea 2.2. Acciones sectoriales.
- Línea 2.3. Asesoramiento técnico, vigilancia y control.

Eje 3: Servicios de prevención ajenos

- Línea 3.1. Optimización de la oferta y demanda de servicios.
- Línea 3.2. Calidad técnica de las actuaciones.
- Línea 3.3. Vigilancia y control.

Eje 4: Enfermedades profesionales, riesgos nuevos y emergentes

- Línea 4.1. Mejora de sistemas de información.
- Línea 4.2. Asesoramiento técnico, vigilancia y control.
- Línea 4.3. Investigación.

Eje 5: El papel de las Administraciones Públicas en Seguridad y Salud Laboral

- Línea 5.1. Seguridad y Salud Laboral en la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- Línea 5.2. Seguridad y Salud Laboral en Entidades Locales.
- Línea 5.3. Sinergias ámbito laboral y sanitario.
- Línea 5.4. Seguridad y Salud Laboral en el ámbito educativo.
- Línea 5.5. Coordinación de políticas públicas.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Nº	Eje	Línea	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
DIFUSIÓN Y DIVULGACIÓN DE LA CULTURA PREVENTIVA			
Seguridad y Salud Laboral en el marco de la Salud Pública			
1	1	11	Diseñar y ejecutar campañas de promoción de hábitos saludables.
2	1	11	Impulsar el aumento del número de empresas de Castilla – La Mancha que lleven a cabo buenas prácticas en este ámbito.
3	1	11	Difundir las buenas prácticas sobre hábitos saludables que se lleven a cabo en los centros de trabajo de Castilla – La Mancha.
4	1	11	Elaborar y divulgar informes y estudios que mejoren el conocimiento de esta materia e incentiven y faciliten la puesta en marcha de buenas prácticas.
Formación preventiva			
5	1	12	Relacionar la formación de Prevención de Riesgos Laborales de los ámbitos educativo y de Formación Profesional para el Empleo con la que dimana de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para evitar duplicidades, objetivar su alcance y potenciar su eficacia.
6	1	12	Aumentar el número de trabajadores autónomos que reciben formación preventiva adecuada a sus necesidades específicas.
7	1	12	Mejorar la formación y especialización de los profesionales dedicados a la prevención.
Medios de difusión y divulgación			
8	1	13	Crear una página web institucional sobre Seguridad y Salud Laboral que se constituya en referencia para la difusión de las acciones asociadas al Acuerdo Estratégico, así como de información preventiva de utilidad.
9	1	13	Conmemorar el Día Mundial y la Semana Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de actos que conciencien a la Sociedad del valor de la Seguridad y Salud Laboral.
10	1	13	Facilitar y potenciar la puesta en marcha de todo tipo de acciones de difusión y divulgación en materia preventiva.
Campañas de concienciación			
11	1	14	Diseñar y ejecutar campañas de concienciación específicas, dirigidas a colectivos o materias concretas, con la finalidad de potenciar su eficacia.
INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA			
Optimización de la actividad preventiva de la empresa			
12	2	21	Impulsar y dinamizar el cometido de la Comisión Regional de Seguridad y Salud Laboral como órgano de recepción y análisis de propuestas del conjunto de Agentes vinculados a la Prevención en Castilla – La Mancha.
13	2	21	Establecer líneas de ayuda específicas que contribuyan a la integración de la actividad preventiva de las empresas.
14	2	21	Implementar herramientas de gestión y establecer indicadores que faciliten la integración de la prevención en el sistema general de gestión.
15	2	21	Difundir las buenas prácticas empresariales relacionadas con la integración de la prevención.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Nº	Eje	Línea	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Acciones sectoriales			
16	2	22	Establecer canales de comunicación con las asociaciones sectoriales para facilitar la puesta en marcha de medidas específicas y programas preventivos adaptados a las necesidades y singularidades del sector o actividad.
17	2	22	Difundir los avances en materia de Prevención de Riesgos Laborales que se deriven de la negociación colectiva.
18	2	22	Reducir la prevalencia de los trastornos músculo esqueléticos; de manera especial en las ramas de actividad definidas como prioritarias.
19	2	22	Facilitar la integración de la prevención a través de la mejora y racionalización de la coordinación de actividades empresariales.; de manera especial en las ramas de actividad definidas como prioritarias.
Asesoramiento técnico, vigilancia y control			
20	2	23	Adaptar las campañas y programas de asesoramiento técnico, control y vigilancia del cumplimiento de la normativa a las necesidades y singularidades de las ramas de actividad; de manera especial en las ramas de actividad definidas como prioritarias.
21	2	23	Diseñar y ejecutar programas de control sobre elementos y prácticas distorsionadoras que dificultan la integración de la prevención en las empresas.
SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS			
Optimización de la oferta y demanda de servicios			
22	3	31	Facilitar la actividad que realizan los servicios de prevención ajenos en sus empresas – cliente, a través del intercambio de información con las autoridades laboral y sanitaria sobre criterios y recomendaciones a seguir en su práctica habitual, así como de siniestralidad laboral.
23	3	31	Aumentar el número de reconocimientos médicos laborales cuya realización es preceptiva.
24	3	31	Diseñar y ejecutar campañas de concienciación sobre vigilancia de la salud colectiva.
Calidad técnica y sanitaria de las actuaciones			
25	3	32	Implantar un marco de actuación de los servicios de prevención ajenos que favorezca la ejecución de actuaciones de calidad en las empresas y reduzca prácticas distorsionadoras del sector, basado en la autorregulación que definan los propios servicios.
26	3	32	Mejorar la formación y especialización del personal técnico y sanitario, tanto de los servicios de prevención ajenos como de otros Agentes vinculados a la prevención.
Vigilancia y control			
27	3	33	Diseñar y ejecutar campañas y programas específicos dirigidos a impulsar la actividad de calidad por parte de los servicios de prevención ajenos, así como a erradicar prácticas distorsionadoras del sector.
28	3	33	Consolidar el registro SERPA como una herramienta de información actualizada de manera permanente, para facilitar el diseño y puesta en marcha de programas, aprovechar su potencial como fuente de información y minimizar las prácticas de competencia desleal entre servicios de prevención.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Nº	Eje	Línea	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
ENFERMEDADES PROFESIONALES, RIESGOS NUEVOS Y EMERGENTES			
Mejora de sistemas de participación			
29	4	41	Establecer un procedimiento integral sobre gestión de enfermedades profesionales que incluya todas las fases del proceso y potencie la eficacia de la actuación, de los distintos profesionales y entidades implicadas, incluidos los aspectos formativos y con especial atención a los aspectos preventivos.
30	4	41	Actualizar el Programa de vigilancia ocupacional y post ocupacional de trabajadores expuestos a amianto (PIVISTEA) y difundir las ventajas derivadas de dicho programa.
31	4	41	Elaborar y difundir materiales divulgativos sobre prevención de enfermedades profesionales, riesgos nuevos y emergentes.
Asesoramiento técnico, vigilancia y control			
32	4	42	Aumentar el conocimiento de empresas y población trabajadora a través de la realización de jornadas divulgativas sobre prevención de enfermedades profesionales, riesgos nuevos y emergentes.
33	4	42	Adaptar las campañas y programas de asesoramiento técnico, control y vigilancia del cumplimiento de la normativa a la prevención de enfermedades profesionales, riesgos nuevos y riesgos emergentes.
Investigación			
34	4	43	Establecer becas de investigación, convenios de colaboración o mecanismos de coordinación equivalentes que favorezcan la realización de proyectos de investigación relacionados con la mejora de las condiciones de seguridad y salud de la población trabajadora.
35	4	43	Divulgar los resultados de los proyectos de investigación, con la finalidad de que trasciendan del entorno en el que se realiza el proyecto y sean conocidos por empresas y población trabajadora.
EL PAPEL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES			
Seguridad y Salud Laboral en la Junta de Comunidades de Castilla – La Mancha			
36	5	51	Reforzar la actividad preventiva de la Administración Regional a través de un plan de sensibilización y concienciación del conjunto de empleados públicos y, en particular, de su personal directivo y mandos intermedios, que facilite la integración preventiva, el desarrollo de una organización preventiva adecuada en medios y recursos y el diseño y ejecución de acciones preventivas que respondan a las singularidades y necesidades de sus diferentes ámbitos de actuación.
Seguridad y Salud Laboral en las Entidades Locales			
37	5	52	Establecer un marco de colaboración entre la Administración Regional y la Federación de Municipios y Provincias de Castilla – La Mancha que sirva de referencia para el desarrollo de acciones que repercutan favorablemente en las condiciones de seguridad y salud de la población trabajadora del conjunto de Entidades Locales.
38	5	52	Facilitar la actividad preventiva de las Entidades Locales, a través de acciones que contribuyan a un adecuado dimensionamiento de los recursos y medios que dedican a dicha actividad, así como a concienciar al conjunto de empleados públicos y, en particular, a su personal directivo y mandos intermedios.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Nº	Eje	Línea	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
39	5	52	Impulsar la formación sobre Prevención de Riesgos Laborales dirigida a la población trabajadora del conjunto de Entidades Locales.
40	5	52	Establecer líneas de ayuda que faciliten la mejora de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral.
Sinergias ámbito laboral y sanitario			
41	5	53	Coordinar la actuación de las autoridades laboral y sanitaria con la finalidad de potenciar la eficacia de sus actuaciones, tanto de las que se realizan de manera exclusiva por cada una de las partes, como de aquellas que se ejecutan de manera conjunta.
Seguridad y Salud Laboral en el ámbito educativo			
42	5	54	Divulgar contenidos de Seguridad y Salud Laboral a través del profesorado de Educación Primaria.
43	5	54	Establecer un marco de colaboración entre la autoridad laboral y los centros que imparten el ciclo formativo Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales.
44	5	54	Impulsar la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales a través del Centro Regional de Formación del Profesorado.
45	5	54	Realizar actividades de difusión y divulgación de la cultura preventiva en Institutos de Enseñanza Secundaria.
Coordinación de políticas públicas			
46	5	55	Coordinar la actuación de las autoridades laboral y en materia de industria, con la finalidad de potenciar la eficacia de sus actuaciones que inciden en las condiciones de seguridad y salud de la población trabajadora.
47	5	55	Coordinar la actuación de las autoridades laboral y en materia de minería, con la finalidad de potenciar la eficacia de sus actuaciones que inciden en las condiciones de seguridad y salud de la población trabajadora del sector de la minería.
48	5	55	Coordinar la actuación de las autoridades laboral y en materia de medioambiente, con la finalidad de potenciar la eficacia de sus actuaciones que inciden en las condiciones de seguridad y salud de la población trabajadora.



EJES DE ACTUACIÓN Y LÍNEAS ESTRATÉGICAS

1. EJE 1. DIFUSIÓN Y DIVULGACIÓN DE LA CULTURA PREVENTIVA

Línea 1.1. Seguridad y Salud Laboral en el marco de la Salud Pública

Línea 1.1. Seguridad y Salud Laboral en el marco de la Salud Pública.

Situación de partida:

- La primera causa de siniestralidad laboral leve en la región son los trastornos musculoesqueléticos.
- Por otro lado, una de las primeras causas de siniestralidad laboral mortal en la región son las patologías no traumáticas (infartos, ictus...).
- Las nuevas formas de organización, ritmo y comunicación en el trabajo, la implantación de nuevas tecnologías, el teletrabajo, etc. son factores que inciden en la salud de los trabajadores. Muchos de estos factores se entrelazan con los ámbitos personal y familiar de la población trabajadora.
- Asimismo, se constata el progresivo envejecimiento de la población trabajadora, consecuencia de la inversión de la pirámide demográfica.
- No es viable delimitar de manera unívoca la influencia y efecto del ámbito laboral en la siniestralidad relacionada con estos factores; por tanto, su prevención debe enmarcarse en una acción más amplia en el entorno de la Salud Pública, a través de la promoción de “trabajos sostenibles y saludables”, tanto en el sector público como en el privado.

Expectativas:

- La sociedad, en general, debe mejorar el conocimiento sobre el impacto de las condiciones de trabajo en la salud, especialmente en las enfermedades cardiovasculares, mentales y musculoesqueléticas.
- Debe visualizarse el agravamiento de patologías preexistentes debido a la actividad laboral, sobre todo por el progresivo envejecimiento de la población trabajadora.
- Se debe utilizar el lugar de trabajo como ámbito en el que desarrollar acciones de promoción de la salud.
- Es preciso fomentar el intercambio de información y buenas prácticas, entre empresas, Administración, Sindicatos, Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, etc.
- Dados su ámbito de actuación, funciones y características, determinados Agentes, tanto de la Administración Regional, como es el caso de la DG Salud Pública y Consumo, como del ámbito privado, en el caso del colectivo de Mutuas, pueden desarrollar un importante papel en esta materia.

Objetivos específicos:

1. Diseñar y ejecutar campañas de promoción de hábitos saludables.
2. Impulsar el aumento del número de empresas de Castilla - La Mancha que lleven a cabo buenas prácticas en este ámbito.
3. Difundir las buenas prácticas sobre hábitos saludables que se lleven a cabo en los centros de trabajo de Castilla - La Mancha.
4. Elaborar y divulgar informes y estudios que mejoren el conocimiento de esta materia e incentiven y faciliten la puesta en marcha de buenas prácticas.



Línea 1.2. Formación preventiva

Línea 1.2. Formación preventiva.

Situación de partida:

- **Formación Reglamento de los Servicios de Prevención (formación reglada PRL):**
 - Nivel superior; formación superior en Prevención de Riesgos Laborales: la Universidad de Castilla - La Mancha carece de oferta para estudiar un Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales.
 - Nivel intermedio; técnico superior en prevención de riesgos profesionales: en la actualidad se imparte en 6 Institutos de Enseñanza Secundaria de Castilla – La Mancha, de acuerdo al currículo establecido en el Decreto 270/2003.
 - Nivel básico; de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de los Servicios de Prevención, además de los servicios de prevención, cualquier entidad pública o privada con capacidad para desarrollar actividades formativas específicas en esta materia puede certificar esta formación. No se ha desarrollado normativa de rango autonómico que regule lo anterior; no existe control directo sobre este tipo de cursos.
 - La Consejería de Economía, Empresas y Empleo ha creado un registro regional de técnicos de Prevención de Riesgos Laborales de nivel intermedio y superior.
- **Formación en la educación obligatoria:**
 - El art. 7 de la Ley 10/2010 establece que la Consejería competente en materia de educación, incorporará objetivos y contenidos relativos a la Prevención de Riesgos Laborales tanto en los diversos niveles que conforman el sistema educativo, como en los cursos de otras enseñanzas que se impartan en centros docentes de la región.
 - No se ha realizado (o no se tiene constancia) una evaluación sobre el grado de implantación y eficacia de las medidas previstas en dicha Ley.
 - En la práctica, esta situación motiva que no se hayan visualizado convenientemente las actuaciones realizadas por la Administración Regional en esta materia, a consecuencia de lo cual se ha puesto de manifiesto la dificultad de implementar acciones complementarias en materia de seguridad y salud en el ámbito educativo, teniendo dichas acciones complementarias el carácter de aisladas y sujetas a razones de oportunidad puntual.
- **Formación preventiva en la Formación Profesional del ámbito educativo**
 - Los ciclos formativos de Formación Profesional tienen una asignatura llamada Formación y Orientación Laboral (FOL), dentro de la cual se imparte formación de nivel básico en Prevención de Riesgos Laborales, de acuerdo a lo establecido en la Orden 14/09/2006 de la Consejería de Educación y Ciencia. Asimismo, determinados ciclos formativos incorporan en su currículo un módulo específico de seguridad en el trabajo. Desde las secretarías de los centros de formación profesional se expiden los correspondientes certificados de formación de nivel básico.
 - La aprobación de ciclos de Formación Profesional en el marco de la LOE ha motivado la inclusión en su currículo de la formación preventiva de nivel básico de Prevención de Riesgos Laborales, conforme al RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; asimismo, en aquellos ciclos cuyas ocupaciones se ha reglamentado la formación por oficio o de nivel básico por negociación colectiva (como es el caso de construcción, metal, etc.) se especifica que se capacita para las funciones de nivel básico de prevención.



Línea 1.2. Formación preventiva.

▪ **Formación para el empleo:**

- Dentro de la familia profesional Formación Complementaria existen dos programas formativos de Prevención de Riesgos Laborales, de carácter transversal:
 - FCOS01. Prevención de riesgos. 10 horas. No se establecen requisitos específicos de nivel académico y experiencia profesional para el profesorado que lo imparte.
 - FCOS02. Básico de Prevención de Riesgos Laborales. 30 horas. En los Requisitos del Formador se establece que éste debe tener un nivel académico de técnico de nivel básico, intermedio o superior en Prevención de Riesgos Laborales. Sin embargo, la realización de actividades de formación básica a trabajadores no está entre las funciones de idéntico nivel establecidas en el art. 35. del RD 39/1997.
- Asimismo, determinados certificados de profesionalidad cuentan con unidades formativas (transversales) de Prevención de Riesgos Laborales de distinta duración, equivalentes al nivel básico de prevención. A modo de ejemplo:
 - MF0075_2 Seguridad y Salud 50 h. (SEAG0108 Gestión de Residuos urbanos e industriales)
 - MF1360_2: Prevención básica de riesgos laborales en construcción. 60h. (EOCJ0109 Montaje de andamios tubulares)

▪ **Formación específica de trabajadores (art. 19 LPRL):**

- Corresponde a cada empresa disponer de recursos propios o ajenos para la impartición de esta formación, la cual ha de ajustarse a lo dispuesto en el art. 19 de la LPRL. En el caso de los medios ajenos, salvo excepciones previstas en disposiciones reglamentarias, estos han de pertenecer a servicios de prevención ajenos.
- Salvo excepciones, el contenido, alcance, duración, modalidad de impartición, etc. de la formación que se precisa en un puesto de trabajo no están regulados. En el marco de una empresa que dispone y ejecuta un plan de prevención integrado en su actividad, dicha ausencia de regulación no produce distorsiones en materia formativa. Sin embargo, una ausencia o ineficaz integración de la prevención da lugar a distorsiones que, en último término, ponen de manifiesto importantes carencias o incluso situaciones en las que la certificación de dicha formación no responde a una actividad formativa real.
- El tratamiento que se da en los conciertos preventivos al concepto de formación específica es dispar, coexistiendo situaciones de exclusión de toda actividad formativa, al amparo de una mera prestación de un servicio de apoyo y asesoramiento en la identificación de la formación a realizar, con actividades formativas que alcanzan exclusivamente a un número limitado de trabajadores, ausencia de contenidos prácticos, impartición exclusiva de la formación en modalidad a distancia, etc.
- Por otro lado, cuando se recurre a la formación por medios externos, la exclusividad de los servicios de prevención ajenos también da lugar a paradojas; en particular, en el caso de actividades formativas frente a riesgos especiales, muy complejos o que requieren una elevada especialización de los formadores, circunstancia que conlleva duplicidades en la actividad formativa: por un lado, la relacionada con la necesidad de certificar el cumplimiento de la normativa preventiva y, por otro, la que realmente aborda los riesgos desde una óptica especializada.
 - De manera particular, en el **sector Agrario**: existen importantes carencias en el



EJE 1. DIFUSIÓN Y DIVULGACIÓN DE LA CULTURA PREVENTIVA

Línea 1.2. Formación preventiva.

sector. La formación no siempre se imparte y, cuando se hace, en algunos casos es insuficiente y de contenido general. En ocasiones, la formación se limita a la cualificación obligatoria para la manipulación de productos fitosanitarios (derivada de una normativa distinta a la preventiva), sin abarcar otros riesgos. Se considera que factores como la dificultad de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a un entorno agrario o la temporalidad de las tareas del campo tienen una influencia notable en la situación descrita.

- Por otro lado, respecto a la formación en el **sector Construcción** (metal, ferralla, madera y mueble, vidrio y rotulación), los contenidos formativos específicos de prevención, así como las entidades habilitadas para impartir dicha formación, están regulados en su convenio colectivo. Transcurridos varios años desde el desarrollo de dicha formación en convenio, se considera oportuno disponer de una valoración acerca de los avances que se han producido en materia formativa.

Asimismo, la Universidad de Castilla – La Mancha imparte como título propio de postgrado un curso de Coordinador de Seguridad y Salud.

- **Formación trabajadores autónomos:**
 - Es difícil poder cuantificar cuántos autónomos están formados en materia preventiva y si lo están, se desconoce el grado de especialización.
- **Formación especializada para técnicos y profesionales de Prevención de Riesgos Laborales:**
 - No existe una oferta de formación promovida desde la Administración Regional, especializada para técnicos o profesionales de la Prevención de Riesgos Laborales (amianto, ATEX, trabajos verticales, EPI's, etiquetado productos químicos, etc.)
- De manera que los distintos ámbitos en los que se enmarca la formación preventiva, su alcance y grado de especialización y su aplicabilidad y nivel de exigencia, han motivado una gran indefinición (dudas interpretativas de la norma) que generan inseguridad jurídica y, de manera particular, a los servicios de prevención ajenos, agentes encargados de impartir la formación específica que se enmarca en el art. 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Expectativas:

- Deben ponerse en relación todos los ámbitos o marcos en los que se imparte formación relacionada con la Prevención de Riesgos Laborales, bien sea de carácter generalista, bien de carácter más específico, con el fin de que la formación que recibe un trabajador a lo largo de su vida laboral y, en particular, cuando opera en un sector de actividad específico, esté registrada de acuerdo a parámetros homogéneos que permitan su "trazabilidad", faciliten su especialización continua, evite duplicidades, sea verificable/contrastable, etc.
- Con este fin, deben establecerse estándares que permitan caracterizar, homogeneizar e integrar las distintas actividades formativas, a través de parámetros de duración, contenidos, modalidad de impartición, especialización de formadores, etc. De igual modo, dichos estándares han de facilitar la resolución de dudas surgidas en la programación y ejecución de actividades formativas.
- Asimismo, dicha ordenación ha de facilitar la orientación y distribución de los recursos destinados a este fin por parte de las diferentes Administraciones.



Línea 1.2. Formación preventiva.

Objetivos específicos:

1. Relacionar la formación de Prevención de Riesgos Laborales de los ámbitos educativo y de Formación Profesional para el Empleo con la que dimana de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para evitar duplicidades, objetivar su alcance y potenciar su eficacia.
2. Aumentar el número de trabajadores autónomos que reciben formación preventiva adecuada a sus necesidades específicas.
3. Mejorar la formación y especialización de los profesionales dedicados a la prevención.



Línea 1.3. Medios de difusión y divulgación

Línea 1.3. Medios de difusión y divulgación.

Situación de partida:

- Las actuaciones en materia de Seguridad y Salud Laboral que lleva a cabo la Administración Regional se difunden a través de diversos medios:
 - Página web <http://www.castillalamancha.es>, a través de los Contenidos de Seguridad y Salud Laboral de la Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral y de actuaciones de la Dirección General de Salud Pública y Consumo.
 - Notas de prensa, con motivo de acciones o eventos relacionados con esta materia.
 - Foros de participación institucional (Comisión Regional y Comisiones Provinciales).
 - Participación en jornadas técnicas, seminarios, etc., promovidos directamente por la Administración Regional o por otros Agentes vinculados a la prevención.
- Sin embargo, la difusión que lleva a cabo la Administración Regional a través de las redes sociales es prácticamente inexistente. De igual modo, la producción propia de publicaciones es muy limitada.
- Por otro lado, desde ámbitos distintos a la Administración Regional, en particular, Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, sindicatos, asociaciones sectoriales, fundaciones, etc., surgen y se llevan a cabo gran cantidad de iniciativas de enorme interés preventivo (celebración de jornadas, difusión de buenas prácticas, etc.) pero que ven mermada su eficacia o trascendencia por la segmentación de los potenciales destinatarios de la información o por las limitaciones de los medios de difusión.
- Asimismo, otro factor que merma eficacia a las actividades de difusión se produce cuando en el diseño de las mismas no se da participación a Agentes vinculados a la Prevención llamados a desempeñar un papel importante, dando lugar a situaciones en las que dichos Agentes tienen constancia de las actividades una vez han sido convocadas.
- Señalar, de igual modo, que distintos Agentes también disponen de sus propias “líneas/puntos de asesoramiento” en Prevención de Riesgos Laborales, pero que no están relacionados o coordinados con las actividades de difusión que lleva a cabo la Administración Regional.

Expectativas:

- Los medios de comunicación pueden jugar un papel relevante en la difusión de la cultura preventiva y de toda aquella información relevante relacionada con la Prevención de Riesgos Laborales y no centrarse exclusivamente en la difusión de los aspectos negativos de la siniestralidad laboral.
- Se considera muy oportuna la creación de una página web con temática exclusiva de Seguridad y Salud Laboral gestionada por la Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral. Sin carácter exhaustivo, a través de dicha página se tendría acceso a: trámites, líneas de ayuda, registros públicos, legislación, jornadas técnicas (públicas y privadas), notas de prensa, enlaces a otras páginas de similar temática, foros, etc.
- Asimismo, dicha página podría convertirse en plataforma de difusión y divulgación de las iniciativas preventivas que sean de interés común (calendario de jornadas técnicas, buenas prácticas, foros de intercambio de información, etc.) y que sean facilitadas por los distintos Agentes vinculados a la prevención en la Región.



EJE 1. DIFUSIÓN Y DIVULGACIÓN DE LA CULTURA PREVENTIVA

Línea 1.3. Medios de difusión y divulgación.

- Analizar la viabilidad y utilidad de utilizar las redes sociales como medio de difusión y divulgación de la actuación de la Administración Regional. Sin carácter exhaustivo:
 - Publicación de contenidos en Facebook y Youtube.
 - Utilización de Twitter para facilitar información instantánea de impacto y utilidad: eslóganes de seguridad, convocatorias de ayudas, etc.
 - Creación de un blog, con el fin de compartir información, conocimientos y opiniones.
- La creación de redes de profesionales en prevención, tanto técnicos como sanitarios, de distintos ámbitos (público, privado), facilitaría el intercambio de información, buenas prácticas, etc., al tiempo que potencia la puesta en marcha de todo tipo de proyectos e iniciativas comunes.
- Establecimiento de un calendario común de jornadas, seminarios, etc. que optimice la difusión de materias y contenidos, al tiempo que potencia la participación de los potenciales destinatarios.

Objetivos específicos:

1. Crear una página web institucional sobre Seguridad y Salud Laboral que se constituya en referencia para la difusión de las acciones asociadas al Acuerdo Estratégico, así como de información preventiva de utilidad.
2. Conmemorar el Día Mundial y la Semana Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de actos que conciencien a la Sociedad del valor de la Seguridad y Salud Laboral.
3. Facilitar y potenciar la puesta en marcha de todo tipo de acciones de difusión y divulgación en materia preventiva.



Línea 1.4. Campañas de concienciación

Línea 1.4. Campañas de concienciación.

Situación de partida:

- Las Campañas de concienciación en esta materia realizadas por la Administración Regional han experimentado un descenso relevante en los últimos años. No obstante, en el año 2016 se han reactivado dichas campañas en el marco de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, si bien con un alcance limitado.
- Las redes sociales ofrecen un importante potencial para la realización de este tipo de campañas.
- El marco de difusión de buenas prácticas o situaciones ejemplares en materia de prevención habitualmente se ciñe a entornos muy limitados (p.ej. galardones o premios sin excesiva repercusión) y, de manera general, dejan al margen a las microempresas.
- No se ha desarrollado un sistema general de galardones o distintivos que reconozcan las buenas prácticas preventivas.

Expectativas:

- Las Campañas de concienciación deben ir dirigidas a visualizar:
 - Situaciones o hábitos de trabajo ejemplares.
 - Buenas prácticas.
 - Advertencia de peligros si no se toman ciertas precauciones.
 - Casos reales.
- Los medios a utilizar para dichas campañas podrían ser:
 - Correo electrónico.
 - Folletos y cartelería.
 - Medios audiovisuales.
 - Redes sociales.
 - Cualquier otro medio o canal de difusión que se considere adecuado, en función de los destinatarios de las campañas.
- Asimismo, pueden realizarse otro tipo de actividades dentro de campañas específicas, en las que se dé prioridad a la innovación e imaginación, con el fin de conseguir el mayor impacto posible, sin limitarlo al entorno laboral, haciéndolo extensivo al educativo, ocio, deportivo, etc. A modo de ejemplo:
 - Concursos infantiles y juveniles.
 - Carreras solidarias.
 - Premios buenas prácticas tanto a empresarios como trabajadores.

Objetivos específicos:

1. Diseñar y ejecutar campañas de concienciación específicas, dirigidas a colectivos o materias concretas, con la finalidad de potenciar su eficacia.



2. EJE 2. INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA: ENFOQUE SECTORIAL

Línea 2.1. Optimización de la actividad preventiva de las empresas

Línea 2.1. Optimización actividad preventiva de las empresas.

Situación de partida:

- Entre el 96 – 98% de las empresas de Castilla – La Mancha cuentan con menos de 20 trabajadores, dato que a priori debería favorecer la integración de la prevención en la gestión cotidiana de la empresa.
- Por otro lado, en torno al 75 – 80% de las empresas de Castilla – La Mancha recurren a un servicio de prevención ajeno para el desarrollo de su actividad preventiva. Este porcentaje es superior en el caso de la Vigilancia de la Salud.
- La crisis económica ha incidido de manera relevante en la percepción que se tiene de la Prevención de Riesgos Laborales, prevaleciendo la condición de gasto frente al de inversión.
- No obstante, uno de los hándicaps detectados es que en la microempresa sin apenas siniestralidad es difícil que cuaje la idea de prevención: el accidente es un fenómeno aislado, usualmente leve, separado en el tiempo por amplios periodos (incluso años) y que es reparado por la cobertura asistencial sin apenas coste directo para la empresa.
- En un escenario de externalización dominante de la actividad preventiva, la mencionada crisis ha incidido en la relación empresas – servicios de prevención ajenos, consolidando un escenario de competencia y precios bajos, escasa percepción de la utilidad de la actividad preventiva, priorización del valor documental de la actividad preventiva como medio para eludir sanciones administrativas, etc. En el contexto descrito, la actividad preventiva se desarrolla de manera puntual, asociada a las actuaciones aisladas de los servicios de prevención ajenos, lo que provoca que la percepción de la empresa con respecto a estas actividades sea la de una obligación o carga y no la de una inversión que crea valor añadido en la empresa.
- La experiencia demuestra que la integración de la prevención mejora de modo sustancial en aquellas empresas que si bien disponen de un servicio de prevención ajeno como organización preventiva, cuentan con uno o varios trabajadores con formación de técnicos de prevención que ejercen funciones de enlace y coordinación con dicho servicio de prevención.
- La propia Ley de Prevención, en cuanto a la evolución de las entidades que actúan como servicios de prevención ajenos (Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en su fase inicial, entidades mercantiles de posterior aparición, ámbitos de acreditación, dotación de recursos humanos y materiales, etc.) ha producido distorsiones en el mercado de prestación de estos servicios cuya resolución es compleja. De igual modo, la trascendencia que se dio a la mera posesión de la documentación preventiva en la fase inicial de la implantación de la Ley también ha contribuido a la situación actual.
- Existe un buen número de empresas que llevan a cabo buenas prácticas preventivas. Sin embargo, la información y difusión de las mismas, que podría enriquecer las actividades preventivas del resto, es inexistente.



EJE 2. INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA: ENFOQUE SECTORIAL

Línea 2.1. Optimización actividad preventiva de las empresas.

- De igual modo, señalar que la Ley de Prevención fue modificada para favorecer la gestión preventiva de las empresas a través de documentos preventivos simplificados e integrados. No obstante, la realidad es que la implantación de dichos documentos (plan de prevención, evaluación de riesgos y planificación preventiva) ha sido prácticamente inexistente. De manera que en la práctica, la documentación preventiva se ha convertido más en una barrera para el empresario para gestionar la prevención que en una herramienta de fácil utilización.
- Existen diferentes aplicaciones y plataformas a disposición de las empresas para el registro y seguimiento de actividades preventivas que pretenden facilitar las gestiones de las empresas. No obstante, debido a su carácter cerrado, no permiten la comunicación o coordinación entre las mismas y, por tanto, entre las empresas o entre empresas y Administración.
- En particular, para las empresas del sector de la construcción la Fundación Laboral de la Construcción ha diseñado una aplicación (GESINPREC) que además de permitir realizar la gestión preventiva de cualquier empresa, dispone de módulos específicos para gestión integrada de la prevención en las obras, facilitando las gestiones documentales entre las empresas intervinientes en dichas obras de construcción.

Expectativas:

- Tan solo es viable una actividad preventiva eficaz si la gestión de la misma se integra en la gestión empresarial, a través de la asignación de responsabilidades, funciones, etc. en el seno de la propia empresa, sin menoscabo de que se disponga de una entidad externa especializada que facilite dicha actividad.
- La referida integración ha de ser coherente con el tipo de actividad de la empresa, su tamaño, sus riesgos, etc. Es decir, si la actividad y riesgos son sencillos o de escasa entidad, la gestión preventiva debería ser, de igual modo, sencilla. Para ello, los servicios de prevención deben facilitar al empresario las herramientas o documentos simplificados que faciliten la gestión, evitando la aportación de documentos tipo, generalistas o de excesivo tamaño que complican su uso o tienen un efecto disuasorio. En sentido contrario, si la actividad o la naturaleza de los riesgos son complejas, consecuentemente la asignación de responsabilidades, la actuación del servicio de prevención, la documentación preventiva, etc. han de ser adaptadas a dicha complejidad.
- La Directiva Marco 89/391/CEE establecía un marco general en el que la modalidad general debía ser la de trabajador/es designado/s. La experiencia demuestra que la asunción de las actividades preventivas con recursos propios redundaría en una mayor integración de la prevención en la empresa. Por tanto, se considera oportuno poner en marcha acciones que fomenten la presencia de la figura del trabajador designado en las empresas.
- Los empresarios deben interpretar la integración de la prevención y la realización de la actividad preventiva como un valor añadido para su empresa. En este sentido, los empresarios deben ser conscientes de la importancia en general de la gestión de su empresa, y en particular de la gestión de la prevención.
- Este valor añadido debe ser un elemento ponderado y valorado por los clientes, proveedores y otros agentes interesados en la actividad de la empresa.
- Cada empresa debe integrar dentro de sus actividades cotidianas las actuaciones preventivas descritas en su plan de prevención y planificación de actuación preventiva. En este sentido, cada



Línea 2.1. Optimización actividad preventiva de las empresas.

empresa debe disponer de personal formado con funciones específicas en materia preventiva, consciente de la importancia de la adopción de las medidas preventivas, así como de la mejora de las condiciones de trabajo y de su repercusión favorable en la productividad en la empresa.

- En el caso del recurso a servicios de prevención ajenos, la actividad de asesoramiento, vigilancia y control desarrollada por la autoridad laboral ha de poner de manifiesto y consolidar que la concertación va dirigida a la realización de actividades especializadas, pero no a la ausencia de gestión por parte del empresario o a la derivación o elusión de responsabilidades.
- Se debe visualizar la excelencia en la gestión de determinadas empresas, que se acogen a modelos de gestión que pretenden mejorar la norma (estándar OHSAS 18001, o futura ISO 45001). Y de igual manera se pueden establecer estándares de menor exigencia para empresas de menor tamaño, en orden a que este reconocimiento a la buena gestión preventiva sea visible también para ellas.
- La percepción general de la realización de actividades preventivas (en especial de gestión) debe ser la de constancia y no la de actividades aisladas.

Objetivos específicos:

1. Impulsar y dinamizar el cometido de la Comisión Regional de Seguridad y Salud Laboral como órgano de recepción y análisis de propuestas del conjunto de Agentes vinculados a la Prevención en Castilla – La Mancha.
2. Establecer líneas de ayuda específicas que contribuyan a la integración de la actividad preventiva de las empresas.
3. Implementar herramientas de gestión y establecer indicadores que faciliten la integración de la prevención en el sistema general de gestión.
4. Difundir las buenas prácticas empresariales relacionadas con la integración de la prevención.



Línea 2.2. Acciones sectoriales

Línea 2.2. Acciones sectoriales.

Situación de partida:

- La normativa preventiva establece una serie de prescripciones que, salvo disposiciones específicas (p. ej. en materia de construcción o amianto), tienen un carácter generalista, circunstancia que complica su aplicación o adaptación a entornos más específicos o sectoriales.
- Con carácter general, los convenios sectoriales no contemplan de manera detallada aspectos relativos a Seguridad y Salud Laboral. Salvo excepciones, como es el caso del sector Construcción, los referidos convenios introducen en la materia textos generalistas que son meras referencias a la normativa general. Este contexto de negociación colectiva no permite o propicia el establecimiento de las bases para acciones sectoriales específicas y con una finalidad concreta asociada a la problemática de cada sector.
- Desde el punto de vista empresarial, las asociaciones empresariales de mayor tamaño disponen de departamentos/técnicos/recursos, que desarrollan labores de asesoría y realizan de manera puntual acciones divulgativas. Las acciones de asesoría suelen realizarse a petición de las empresas, usualmente motivadas por actuaciones de la Administración.
- Asimismo, en este ámbito empresarial, determinadas grandes empresas con recursos propios desarrollan actividades de carácter interno que traspasan las obligaciones legales, y ocasionalmente participan en foros gestionados por las asociaciones empresariales; o bien realizan iniciativas puntuales derivadas de sus sistemas de gestión (OHSAS, ISO 26000, ...) en los que muestran su buen hacer preventivo.
- Por otro lado, los sindicatos disponen de personal técnico que realiza actuaciones de asesoramiento dirigidas fundamentalmente a trabajadores y delegados de prevención. Señalar, no obstante, que dichas actuaciones no suelen realizarse en empresas sin representación sindical, en particular en las microempresas.
- El material técnico-divulgativo que se genera, inicialmente bajo un enfoque sectorial, suele repetir grandes áreas temáticas o generalistas, no alcanzando los niveles de especialización que serían deseables.

Expectativas:

- Las bases para la realización de actuaciones sectoriales se deben establecer e incluso “normalizar”, de modo que cada sector pueda desarrollar actividades con un contenido específico y acorde a su problemática. El nivel de especialización debe ir acotándose progresivamente hasta llegar a niveles de particularización que den respuesta a necesidades de ramas o tipos de actividad muy concretos (p.ej. actividades agrarias muy localizadas geográficamente, actividades industriales de ámbito comarcal, etc.).
- Los agentes sociales han de desempeñar un papel fundamental en la obtención de información útil desde el punto de vista de las necesidades sectoriales y consecuente búsqueda de soluciones, de manera que su labor sea complementaria de las actuaciones realizadas por los órganos técnicos de la autoridad laboral y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- El impulso del efecto llamada de la contratación en materia preventiva puede tener efectos muy favorables: las empresas de mayor tamaño con sistemas de gestión elaborados, en especial en



Línea 2.2. Acciones sectoriales.

materia preventiva, deben condicionar la contratación de obras o servicios con otras a la obligación de que éstas últimas acrediten cumplimiento en gestión preventiva, pero no exclusivamente desde el punto de vista documental.

- Se considera imprescindible el tratamiento de los aspectos de Prevención de Riesgos Laborales en los convenios sectoriales, desde un punto de vista técnico e incluyendo, en lo posible, actividades de gestión de la prevención en los mismos.
- Las empresas deben disponer, en función de la especial peligrosidad del sector, de profesionales técnicos en materia preventiva. Igualmente, en función de la peligrosidad o de la especial dificultad en gestión, deben disponer de sistemas de gestión preventiva adecuados a sus características.
- Debería existir, en función del sector, un foro de profesionales de la prevención que dinamizara la actuación preventiva desde el punto de vista de la innovación y puesta en común de buenas prácticas.

Objetivos específicos:

1. Establecer canales de comunicación con las asociaciones sectoriales para facilitar la puesta en marcha de medidas específicas y programas preventivos adaptados a las necesidades y singularidades del sector o actividad.
2. Difundir los avances en materia de Prevención de Riesgos Laborales que se deriven de la negociación colectiva.
3. Reducir la prevalencia de los trastornos músculo esqueléticos; de manera especial en las ramas de actividad definidas como prioritarias.
4. Facilitar la integración de la prevención a través de la mejora y racionalización de la coordinación de actividades empresariales; de manera especial en las ramas de actividad definidas como prioritarias.



Línea 2.3. Asesoramiento técnico, vigilancia y control

Línea 2.3. Asesoramiento técnico, vigilancia y control.

Situación de partida:

- La Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo realiza a través de los Servicios de Seguridad y Salud Laboral diversos programas de asesoramiento y control de ámbito regional, entre los cuales el más destacable es el Plan REDUCE. Asimismo, en el ámbito provincial se desarrollan iniciativas dirigidas a factores específicos existentes en la provincia: tipología de empresas, actividades comarcales, etc.
- La Dirección General de Salud Pública y Consumo de la Consejería de Sanidad realiza tareas de inspección de los centros sanitarios de los servicios de prevención, así como labores de investigación de enfermedades profesionales.
- Por otro lado, Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) realiza la vigilancia del cumplimiento de la normativa preventiva. Asimismo, los técnicos habilitados de la Consejería ejercen una labor de vigilancia de las condiciones técnicas y materiales de los centros de trabajo.
- La actuación de los órganos técnicos de la autoridad laboral y de la ITSS se coordina a través del documento Mecanismos de Coordinación (desarrollo del convenio establecido entre ambas partes), con el fin de evitar duplicidades, ampliar el ámbito de actuación y optimizar las actuaciones.
- La Comisión Regional de Seguridad y Salud Laboral y las respectivas Comisiones Provinciales suponen el mecanismo de comunicación entre agentes sociales, ITSS y las autoridades laboral y sanitaria; en dichas comisiones se ponen en común tanto actuaciones sectoriales como actividades de asesoramiento técnico, control y vigilancia.
- Las actuaciones de asesoramiento, vigilancia y control tienen en un alto número de ocasiones como objetivo la revisión de aspectos técnicos (más fácilmente objetivables), frente a los objetivos de gestión, los cuales, por otro lado, son esenciales de acuerdo a la normativa preventiva, puesto que de una adecuada integración de la prevención se deriva el éxito de la gestión preventiva de la empresa. Estas actuaciones se realizan desde diferentes entidades pero cuando no existe el apoyo/coordinación con la Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral la participación y adopción de medidas propuestas por las empresas y trabajadores es sensiblemente menor.
- Las actuaciones de vigilancia y control se dirigen habitualmente a la empresa, por ser el empresario el sujeto obligado por la norma; esto implica que no en todas las ocasiones se enfatice en la relevancia del binomio empresa - organización preventiva.

Expectativas:

- Las actuaciones de asesoramiento y control deben incluir de manera transversal la gestión e integración preventivas. Se debe tender a que el cariz de las actuaciones tienda más a un concepto de auditoría (con cautela respecto al término, pues no ha de confundirse con el aspecto legal) que a la mera inspección de seguridad.
- Los Servicios de Seguridad y Salud Laboral de las provincias deben generar actuaciones concretas relativas a la realidad preventiva de sus respectivas provincias. Asimismo, deben constituirse como dinamizadores de esta actividad preventiva, recogiendo, filtrando, canalizando y, en su caso, impulsando iniciativas de los diferentes actores implicados, de modo que el asesoramiento tenga un



Línea 2.3. Asesoramiento técnico, vigilancia y control.

pleno significado.

- Debe potenciarse y ampliarse la actividad de asesoramiento y control del ámbito sanitario, debiendo coordinarse esta actuación con la realizada por parte de los Servicios de Seguridad y Salud Laboral e Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- La Comisión Regional y las Comisiones Provinciales constituirán los elementos de coordinación de las actuaciones de asesoramiento, principalmente en el intercambio de información en relación con las actuaciones realizadas, pero también en el planteamiento de propuestas por parte de cualquiera de los órganos intervinientes, siempre que sean adecuadas al ámbito al que se refieran.
- Se realizarán actuaciones de vigilancia que incluyan conjuntamente la supervisión de la actuación de la empresa, del servicio de prevención y de la comunicación y coordinación entre ellos. El factor sectorial puede condicionar este tipo de supervisión.

Objetivos específicos:

1. Adaptar las campañas y programas de asesoramiento técnico, control y vigilancia del cumplimiento de la normativa a las necesidades y singularidades de las ramas de actividad; de manera especial en las ramas de actividad definidas como prioritarias.
2. Diseñar y ejecutar programas de control sobre elementos y prácticas distorsionadoras que dificultan la integración de la prevención en las empresas.



3. EJE 3. SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS

Línea 3.1. Optimización de la oferta y demanda de servicios

Línea 3.1. Optimización de oferta y demanda de servicios.

Situación de partida:

- En torno al 75 - 80% de las empresas de la región tiene a un servicio de prevención ajeno (SPA) como modalidad de organización preventiva.
- Con carácter general, en función de su radio de acción, pueden diferenciarse dos tipos de servicios de prevención ajenos: aquellos que operan en un ámbito geográfico limitado por la provincia y zonas limítrofes; y aquellos con implantación en la práctica totalidad de las comunidades autónomas (en buena parte de los casos con origen en una mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales).
- La normativa vigente establece una serie de ratios de medios humanos y disponibilidad de medios materiales como medidas de adecuación de cada uno de los SPA a la carga de trabajo real asumible y, consiguientemente, a la calidad (técnica) de los servicios prestados.
- El registro SERPA es el medio habilitado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social para el control de los ratios señalados con anterioridad, así como para facilitar el seguimiento de las actuaciones realizadas por los SPA.
- Los SPA son entidades acreditadas por la autoridad laboral, pero sujetas a la libre competencia sin precios regulados. La fuerte competencia entre ellos por lograr clientes se ha realizado básicamente a costa de reducir directamente los precios que ofertan o a partir de fórmulas alternativas (p.ej. a través de los créditos de formación de las empresas), circunstancia que ha acabado, en unos casos, comprometiendo la calidad de sus actuaciones y, en otros, haciendo éstas insuficientes para la realidad preventiva de las empresas.
- El sujeto obligado por la normativa preventiva es, con carácter general, el empresario; el SPA ha de prestar el asesoramiento y apoyo necesario para que el empresario lleve a cabo una gestión preventiva adecuada. En la práctica definir el alcance de los conceptos asesoramiento y apoyo es complicado: por un lado, una insuficiente demanda por parte del empresario de una actuación del SPA ajustada a su condición de organización preventiva puede motivar inacción por parte de ésta, siendo inviable determinar qué porcentaje de empresarios se encuentra cómodo con el binomio: precios bajos y escasa actividad del SPA, a consecuencia de no creer excesivamente en la importancia de la prevención; por otro, si la actuación del SPA se encuentra muy condicionada por el coste del servicio, el alcance de las actuaciones realizadas por aquél puede verse comprometido.
- En materia de vigilancia de la salud, la unidad de medida de actividad del SPA que se ha consolidado es el reconocimiento médico laboral, dando lugar a un desarrollo insuficiente de esta disciplina preventiva.
- En materia de Vigilancia de la Salud existen diversos aspectos normativos de gran indefinición que dificultan la correcta prestación del servicio por parte de los SPA.
- La Vigilancia de la Salud realizada por los SPA podría ser de gran utilidad al Servicio Nacional de Salud si se establecieran los correctos cauces de coordinación y comunicación.



Línea 3.1. Optimización de oferta y demanda de servicios.

Expectativas:

- Estimular la demanda por parte de empresas hacia la búsqueda de un servicio de calidad (técnica y sanitaria) que realmente convierta la actividad del SPA en un apoyo y asesoramiento al empresario, pero que no supla la obligación de éste de llevar a cabo una gestión preventiva en el marco del sistema general de gestión de su empresa.
- Erradicar prácticas de comercialización o prestación de servicios que alteran la competencia y que, en último término, reducen la calidad de las actuaciones realizadas por el SPA. Preferentemente, dicha erradicación ha de derivar de un marco de autorregulación por parte de los SPA. Podría valorarse, incluso, que la propia asociación plantee “códigos de buena conducta” que motiven la expulsión de aquellos SPA con comportamientos no ajustados a dicho código.
- Poner en marcha acciones dirigidas al colectivo de gestorías, asesorías, etc. que refuercen su labor de asesoramiento a las empresas a la hora de contratar un SPA, remarcando la importancia de parámetros de calidad frente a factores exclusivamente económicos.
- Poner en marcha acciones que favorezcan la comunicación empresa – SPA.
- Valorar si es aplicable el concepto de “baja o precio temerario”, por analogía a lo que se establece en la contratación pública y que es causa de invalidez del contrato.
- Analizar contenidos de conciertos de prevención para garantizar su adecuación al art. 20 del Reglamento de los Servicios de Prevención, tanto en lo relativo a las actividades incluidas (en particular, formación), así como a las excluidas.
- Impulsar la realización de plan de prevención, evaluación y planificación en documento simplificado en empresas de hasta 10 o 25 trabajadores (según actividad – CNAE).
- Definir el alcance real de la Vigilancia de la Salud, más allá de la mera realización de reconocimientos médicos laborales, restringiendo o acotando la puesta en el mercado de determinados servicios (p.ej. vigilancia de la salud sin reconocimientos médicos laborales).
- Resolver los aspectos indefinidos o de dudosa interpretación de la normativa sanitaria de Prevención de Riesgos Laborales, mediante la utilización de criterios interpretativos por parte de la Administración claros, únicos y consensuados con los SPA.
- Aprovechar la información obtenida por los servicios sanitarios de los SPA por parte del Sistema Nacional de Salud para mejorar su eficiencia y reducir sus costes.
- Asimismo, se deben poner en marcha acciones dirigidas a concienciar al empresario de los beneficios de realizar actividades de prevención de riesgos para sus trabajadores, más allá del cumplimiento de la norma o de la visión mercantil.

Objetivos específicos:

1. Facilitar la actividad que realizan los servicios de prevención ajenos en sus empresas – cliente, a través del intercambio de información con las autoridades laboral y sanitaria sobre criterios y recomendaciones a seguir en su práctica habitual, así como de siniestralidad laboral.
2. Aumentar el número de reconocimientos médicos laborales cuya realización es preceptiva.
3. Diseñar y ejecutar campañas de concienciación sobre vigilancia de la salud colectiva.



Línea 3.2. Calidad técnica de las actuaciones

Línea 3.2. Calidad técnica y sanitaria de las actuaciones.

Situación de partida:

- Fruto de la inspección periódica se han detectado déficits en la actividad realizada por parte de determinados SPA (no hacen todo lo que se contempla o debe contemplarse en el concierto), así como en la calidad de la prestación de sus servicios a sus empresas concertadas (detectándose deficiencias en la evaluación de riesgos, planificación preventiva, actividad sanitaria, etc.), con repercusión muy relevante en la gestión de la prevención en las empresas y, por ende, en la seguridad y salud de los trabajadores.
- Se observan en algunas ocasiones déficit de formación y de actualización de conocimientos por parte de los profesionales técnicos de los servicios de prevención. También es muy escasa la oferta formativa para dichos profesionales. Las actuaciones de la Administración Regional en el campo de la formación para estos profesionales se ha limitado a la organización de jornadas con escaso contenido técnico.

Expectativas:

- Preferentemente en un contexto de autorregulación, determinar criterios que delimiten las actuaciones que den respuesta a los distintos epígrafes del art. 20 del RSP.
- Aumentar el nº de evaluaciones de tipo higiénico, ergonómico y psicosocial realizadas en las empresas, acordes a su realidad preventiva y/o rama de actividad, así como las actuaciones del marco de la vigilancia de la salud que se determinen.
- Los SPA han de tener una visión, tanto global como vinculada a sus empresas asociadas, de la evolución, causas, etc. de la siniestralidad, con el fin de poner en relación su actuación con dicha evolución e incentivar la mejora de sus actuaciones. Ha de establecerse un medio para canalizar la información.
- Asimismo, debería potenciarse el canal de información empresa – SPA, respecto a los daños a la salud derivados del trabajo, con el fin de agilizar y, por tanto, potenciar la actuación que proceda por parte del SPA, en particular la investigación de las causas o la revisión de la evaluación de riesgos.
- De igual modo, la participación de los SPA en el diseño y orientación de los programas de asesoramiento, vigilancia y control puede mejorar la efectividad de los mismos, dado su mejor conocimiento de la realidad de las empresas.
- De igual modo, dicho conocimiento puede enriquecer los estudios e informes que se realicen en el seno del Observatorio para la Prevención de Riesgos Laborales de Castilla-La Mancha.
- Dinamizar la comunicación por parte de las empresas de los daños a la salud derivados del trabajo y, en consecuencia, la actuación de los SPA que proceda en consecuencia.
- Potenciar la utilidad del documento de Valoración de la integración de la prevención como diagnóstico eficaz de la situación de la empresa.
- Buscar fórmulas que permitan mejorar la formación y especialización continua de los técnicos de prevención de los SPA (no todos tienen las mismas posibilidades de formarse con recursos propios); p.ej. jornadas, formación para el empleo, etc.



Línea 3.2. Calidad técnica y sanitaria de las actuaciones.

Objetivos específicos:

1. Implantar un marco de actuación de los servicios de prevención ajenos que favorezca la ejecución de actuaciones de calidad en las empresas y reduzca prácticas distorsionadoras del sector, basado en la autorregulación que definan los propios servicios.
2. Mejorar la formación y especialización del personal técnico y sanitario, tanto de los servicios de prevención ajenos como de otros Agentes vinculados a la prevención.



Línea 3.3. Vigilancia y control

Línea 3.3. Vigilancia y control.

Situación de partida:

- Se ha detectado un cierto grado de incumplimiento de las obligaciones de los SPA de trasladar información a la Autoridad laboral respecto a sus medios humanos y materiales, así como de las memorias anuales.
- En ocasiones, la actividad preventiva de los SPA en las empresas no se ajusta a las que contiene o debe contener el concierto de prevención: la empresa no demanda actividad de los SPA y estos por el precio del concierto se limitan a prestar un servicio básico inadecuado.
- Aunque todos los SPA están acreditados en las cuatro especialidades, no todos disponen de medios sanitarios en todas las provincias en las que ejercen actividad, prestando los servicios mediante acuerdos de colaboración entre ellos.

Expectativas:

- SERPA ha de ser un registro actualizado que refleje de manera continuada la realidad de los medios disponibles por parte de los SPA, lógicamente con una tolerancia de tiempo admisible.
- La omisión o inexactitud de datos en SERPA ha de tener respuesta por parte de la autoridad laboral; dicha respuesta debe ser gradual pero muy firme si es persistente o relevante.
- De igual modo, la actividad de vigilancia y control ha de extenderse al contenido y posterior desarrollo de las actividades cubiertas en el concierto preventivo.
- Vincular las actuaciones realizadas por los recursos de las autoridades laboral y sanitaria a la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS).
- Potenciar la colaboración de la autoridad laboral con la ITSS estableciendo programas de actuación con capacidad coercitiva que permitan revertir los casos de dinámicas de actuación negativas en estas entidades.
- Establecer un marco de control de la actividad sanitaria prestada de manera directa o a través de acuerdos de colaboración.

Objetivos específicos:

1. Diseñar y ejecutar campañas y programas específicos dirigidos a impulsar la actividad de calidad por parte de los servicios de prevención ajenos, así como a erradicar prácticas distorsionadoras del sector.
2. Consolidar el registro SERPA como una herramienta de información actualizada de manera permanente, con el fin de facilitar el diseño y puesta en marcha de programas, aprovechar su potencial como fuente de información y minimizar las prácticas de competencia desleal entre servicios de prevención.



4. EJE 4. ENFERMEDADES PROFESIONALES, RIESGOS NUEVOS Y EMERGENTES

Línea 4.1. Mejora de sistemas de información

Línea 4.1. Mejora de sistemas de información.

Situación de partida:

- La información de acceso público que se presenta sobre el registro de enfermedades profesionales es muy limitada. Las estadísticas de siniestralidad laboral publicadas en la página web de la Junta de Comunidades de Castilla – La Mancha están básicamente referidas a la contingencia de accidente de trabajo.
- Las características que describen a las enfermedades profesionales hacen complejo su análisis y estudio: son de inicio lento, habitualmente no de forma violenta, previsible (en cuanto a posibles indicios que puedan aparecer previos a la clínica habitual) y progresiva. Hay una serie de factores que influyen en su aparición: tiempo de exposición, concentración de agentes contaminantes en el lugar de trabajo, características personales del propio trabajador, etc., aspectos que las diferencian de la inmediatez que define al accidente de trabajo.
- Numerosos expertos señalan que existe una importante infradeclaración de enfermedades profesionales. Además, existen dificultades legales para su reconocimiento y falta de información y coordinación entre los distintos agentes implicados en todo el proceso, desde la declaración de sospecha de enfermedad profesional, hasta la tramitación y reconocimiento (especialistas en medicina del Trabajo de los servicios de prevención, médicos de Atención Primaria, médicos de Atención especializada, Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, Instituto Nacional de Seguridad Social – INSS-, Consejería de Sanidad).
- Por tanto, la información que se transmite por parte de la autoridad sanitaria que investiga las enfermedades profesionales requiere un período de tiempo relativamente largo para solicitar información a mutuas, empresarios, servicios de prevención y trabajadores y el consecuente análisis de toda esa información una vez recibida. El objetivo es la detección de posibles fallos que hayan podido producirse en la cadena de prevención para que no haya recaídas por parte del trabajador enfermo una vez se incorpore al puesto de trabajo o evitar la aparición de nuevos casos entre los trabajadores de esa empresa.
- Esta recopilación de información para la investigación de las enfermedades profesionales se ve afectada por las especificaciones establecidas en la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD), circunstancia que incide en la información facilitada por el INSS o el colectivo de Mutuas (según la entidad que asuma la protección de las contingencias profesionales), la cual se limita a la información final sobre la clasificación de la contingencia. Sin embargo, para completar una posible labor preventiva, así como para poder ofertar otras alternativas diagnósticas y/o terapéuticas, es fundamental conocer el circuito diagnóstico y resultados clínicos obtenidos para llegar a esa conclusión.
- En el INSS se tramitan los procedimientos relativos a las patologías más graves en tanto que determinantes de situaciones de Incapacidad Permanente para el trabajo. Igualmente se tramitan aquellos supuestos en que los trabajadores presentan reclamaciones acerca de la contingencia de los procedimientos de Incapacidad Temporal o Permanente que sufren. Toda esta información



Línea 4.1. Mejora de sistemas de información.

podría aclarar variadas situaciones de riesgo laboral, pero en la actualidad no tiene un retorno informativo preventivo.

- La situación de los trabajadores de la Región en materia de seguridad y salud en el trabajo se ve afectada por un buen número de factores, entre los que cabe destacar la estructura demográfica. El perfil de edad de los trabajadores está cambiando, apreciándose un paulatino envejecimiento de la población laboral que afecta de manera particular a ámbitos como la propia Administración. La Estrategia de Promoción de la Salud y Prevención en el Sistema Nacional de Salud, de 18 de diciembre de 2013, en el marco del abordaje de la cronicidad, establece a los mayores de 50 años como población a la que enfocar las actuaciones. Una mejora de los sistemas de información debería permitir el diseño de políticas preventivas adecuadas a este factor.
- La globalización hace que riesgos que nos parecían lejanos se extiendan rápidamente (riesgos biológicos, nanomateriales, sustancias peligrosas, etc.)
- En el mundo laboral se están produciendo cambios significativos que plantean nuevos desafíos para la Seguridad y Salud Laboral. Tales cambios pueden provocar la aparición de riesgos psicosociales vinculados al modo en que se diseña, organiza y gestiona el trabajo, así como al contexto económico y social del mismo. La existencia de estos riesgos se traduce en un mayor estrés para el trabajador, pudiendo causar deterioro en su salud física y mental.
- No consta la existencia de un canal de comunicación sistematizado entre la Administración Regional y la Universidad de Castilla-La Mancha que permita conocer si se están realizando estudios de investigación sobre enfermedades profesionales y riesgos laborales nuevos y emergentes..

Expectativas:

- La información sobre enfermedades profesionales se facilitará con la periodicidad propuesta en los órganos de participación, a través de los canales de información que se establezcan y en base a sus características específicas.
- Elaborar un circuito de información, al amparo de la LOPD, que permita por parte de la autoridad sanitaria recabar información clínica de los trabajadores con enfermedades profesionales, mediante la oportuna solicitud al colectivo de Mutuas.
- Informar sobre el programa de vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos al amianto.
- Mejorar el conocimiento y difusión de los riesgos laborales nuevos y emergentes (riesgos psicosociales, envejecimiento de la población laboral, nanomateriales, riesgos biológicos...)
- Establecimiento de cauces de comunicación entre la Universidad de Castilla-La Mancha y las autoridades laboral y sanitaria para el intercambio de información y experiencias sobre el estudio y la investigación de enfermedades profesionales y del trabajo y riesgos laborales nuevos y emergentes.



Línea 4.1. Mejora de sistemas de información.

Objetivos específicos:

1. Establecer un procedimiento integral sobre gestión de enfermedades profesionales que incluya todas las fases del proceso y potencie la eficacia de la actuación, de los distintos profesionales y entidades implicadas, incluidos los aspectos formativos y con especial atención a los aspectos preventivos.
2. Actualizar el Programa de vigilancia ocupacional y post ocupacional de trabajadores expuestos a amianto (PIVISTEA) y difundir las ventajas derivadas de dicho programa.
3. Elaborar y difundir materiales divulgativos sobre prevención de enfermedades profesionales, riesgos nuevos y emergentes.

Línea 4.2. Asesoramiento técnico, vigilancia y control

Línea 4.2. Asesoramiento técnico, vigilancia y control.

Situación de partida:

- La Dirección General de Salud Pública y Consumo desarrolla actuaciones en materia de supervisión y control de la vigilancia de la salud de los trabajadores de Castilla - La Mancha. Esto conlleva distintas actividades como el programa de investigación de enfermedades profesionales, el programa de trabajadores con exposición a fibras de amianto o actuaciones en trabajadores intervinientes en determinadas emergencias.
- Por otro lado, la Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral realiza actuaciones de asesoramiento, vigilancia y control sobre los agentes físicos, químicos y biológicos que causan las enfermedades profesionales. Asimismo, Inspección de Trabajo y Seguridad Social enmarca sus actuaciones en ambas contingencias profesionales.
- Asimismo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social lleva a cabo actuaciones de investigación de enfermedades profesionales declaradas a través del sistema CEPROSS.
- El programa de diagnóstico de sospecha de enfermedades profesionales se lleva a cabo principalmente por parte de los profesionales sanitarios de los Servicios de Prevención. Habría que hacerlo extensivo a todos los médicos de atención primaria y especializada, lo que conlleva la formación previa de todos ellos sobre las patologías que pueden vincularse con el ámbito laboral de sus pacientes. En la actualidad, la limitación de recursos humanos por parte de la Consejería de Sanidad son limitados, circunstancia que no ha hecho posible la ampliación de este programa, al implicar formación y tramitación de procedimientos con las entidades gestoras correspondientes.
- La Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral autoriza los planes de trabajos con riesgo de exposición a amianto y realiza un seguimiento de los trabajos realizados, así como de los trabajadores expuestos. En dicho proceso participa la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Por su parte, las actuaciones de la Dirección General de Salud Pública y Consumo consisten en: registro de los trabajadores expuestos y post expuestos a amianto, oferta a los mismos de su participación en el programa y su derivación al Servicio Regional de Salud, recopilación de información sobre el estado de salud de todos ellos y envío de documentación al Ministerio competente y al INSS, en los casos que procede.
- Se constata un aumento de los trabajadores de edad avanzada en la Región, circunstancia que puede acarrear el aumento de daños a la salud y la aparición de nuevas patologías.
- La Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral no ha desarrollado actuaciones específicas en materia de riesgos psicosociales. Las actuaciones de Inspección de Trabajo y Seguridad Social han tenido alcance limitado o, alternativamente, no se conocen sus resultados desde un enfoque global.

Expectativas:

- Conseguir una adecuada coordinación entre la Dirección General de Salud Pública y Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral en sus actuaciones respecto a la prevención de enfermedades profesionales.
- Las actuaciones de vigilancia y control, en particular las realizadas por la Inspección de Trabajo y



Línea 4.2. Asesoramiento técnico, vigilancia y control.

Seguridad Social, han de coordinarse con la actuación de las autoridades laboral y sanitaria.

- Reducir las enfermedades profesionales predominantes en la Región (trastornos musculoesqueléticos).
- Abordar las necesidades de una población laboral cada vez más diversa, dirigiéndose a los colectivos más vulnerables como son los trabajadores de edad avanzada; alinear este tipo de acciones con las desarrolladas por la Junta de Comunidades de Castilla – La Mancha respecto a su propio personal.
- Impulsar el desarrollo del proceso de diagnóstico de sospecha de enfermedades profesionales.
- Mejorar la capacitación de los profesionales de la salud en la detección y conocimiento de las enfermedades profesionales, así como en otras enfermedades relacionadas con el trabajo.
- Actualizar el programa de vigilancia de trabajadores expuestos al amianto.

Objetivos específicos:

1. Aumentar el conocimiento de empresas y población trabajadora sobre prevención de enfermedades profesionales, riesgos nuevos y riesgos emergentes, a través de la realización de jornadas divulgativas.
2. Adaptar las campañas y programas de asesoramiento técnico, control y vigilancia del cumplimiento de la normativa a la prevención de enfermedades profesionales, riesgos nuevos y riesgos emergentes.



Línea 4.3. Investigación

Línea 4.3. Investigación.

Situación de partida:

- La Ley 10/2010 de Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Castilla-La Mancha enuncia en su art.11 que la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha fomentará la elaboración y difusión de proyectos docentes o de investigación, en materia de Seguridad y Salud Laboral.
- No consta que se haya producido un desarrollo de este precepto normativo en el marco de actuaciones programadas de las Consejerías competentes en materia laboral y sanitaria.

Expectativas:

- Las actividades de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) en materia de Prevención de Riesgos Laborales se orientarán hacia el análisis, la detección y la eliminación de las causas de las enfermedades profesionales.
- Impulsar el desarrollo de líneas específicas de investigación sobre:
 - Los riesgos nuevos asociados a procesos tecnológicos innovadores (nanomateriales, radiaciones, campos electromagnéticos, etc.).
 - Riesgos derivados de las nuevas formas de organización del trabajo y los cambios en las relaciones laborales.
 - Los colectivos de trabajadores con características específicas, prestando especial atención a los trabajadores de edad avanzada.

Objetivos específicos:

1. Establecer becas de investigación, convenios de colaboración o mecanismos de coordinación equivalentes que favorezcan la realización de proyectos de investigación relacionados con la mejora de las condiciones de seguridad y salud de la población trabajadora.
2. Divulgar los resultados de los proyectos de investigación, con la finalidad de que trasciendan del entorno en el que se realiza el proyecto y sean conocidos por empresas y población trabajadora.



5. EJE 5. EL PAPEL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Línea 5.1. Seguridad y Salud Laboral en la Junta de Comunidades CLM

Línea 5.1. Seguridad y Salud Laboral en la Junta de Comunidades CLM.

Situación de partida:

- La Administración de la Junta de Comunidades de Castilla – La Mancha es el mayor empleador de la Región: en torno a 70.000 trabajadores, distribuidos en 3 grandes grupos: Administración General, Administración Educativa (personal docente no universitario) y el Organismo autónomo SESCAM.
- Si, además, se extiende su ámbito de influencia a las empresas (limpieza, vigilancia, etc.) que contrata de manera habitual, puede estimarse que su acción preventiva se extiende a unos 100.000 trabajadores en la Región.
- El Decreto 21/2014, de 27 de marzo, por el que se regula el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-la Mancha estableció un único servicio de prevención propio que engloba a éstos tres grandes grupos.
- En la práctica, la implementación de las disposiciones establecidas en dicho decreto no se ha culminado, de manera que coexisten las estructuras preventivas originales, ligadas a cada uno de sus respectivos ámbitos de actuación.
- En la actualidad, en el seno del Comité Regional de Seguridad y Salud se está debatiendo la reestructuración y dotación de recursos y medios de la organización/es preventiva/s de la Administración de Castilla – La Mancha, así como el diseño de la actividad preventiva adecuada a las necesidades del colectivo de empleados públicos.

Expectativas:

- El Plan/es de prevención de la Administración Regional de Castilla – La Mancha, así como la actividad preventiva respecto a sus propios empleados y a los trabajadores de empresas contratadas, deben constituirse en una referencia para el conjunto de empresas de la Región y, además, han de ser fácilmente accesibles para todos los implicados: trabajadores, empresas contratistas, etc.
- De igual forma, dicho/s Plan/es de prevención han de articular la forma de llevar a cabo una evaluación de los respectivos sistemas de prevención, desde la perspectiva de la valoración de la efectividad de la integración en el sistema general de gestión de la Administración Regional (por cada Consejería y Organismo Autónomo)
- Ha de visualizarse toda la actividad preventiva que se realiza por un sistema de prevención correctamente gestionado, incluida la asignación presupuestaria que se dedica a esta actividad.
- En la adjudicación de contratos con la Administración Regional debe valorarse la actividad preventiva adecuada de las empresas; esta actividad no ha de mirarse exclusivamente en términos de siniestralidad. En este sentido, debe impulsarse, en el marco de un sistema de prevención plenamente integrado en el sistema general de gestión de cada Consejería y Organismo Autónomo, una coordinación de actividades empresariales efectiva y simplificada desde el punto de vista documental, con especial énfasis en las actividades incluidas en el ámbito de aplicación del RD



Línea 5.1. Seguridad y Salud Laboral en la Junta de Comunidades CLM.

1627/1997, de 24 de octubre, por el que se aprueban las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

- La actividad en materia de Prevención de Riesgos Laborales que realiza la Dirección General de Salud Pública y Consumo de la Consejería de Sanidad, en su condición de autoridad sanitaria, debe ponerse en relación y coordinación con la actividad sanitaria de la organización/es preventiva/s de la Administración Regional. Asimismo, la dotación de medios y recursos sanitarios de dicha/s organización/es preventiva/s ha de adecuarse a lo establecido en la normativa sanitaria vigente y, en particular, a lo establecido en el RD 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos para la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.
- Asimismo, han de establecerse mecanismos de coordinación entre las diferentes estructuras preventivas para facilitar el diseño de actuaciones de interés común (p.ej. en materia de formación).
- De igual modo, ha de velarse por que la acción preventiva en los centros de trabajo de la Administración Regional no recaiga en exclusiva en la/s organización/es preventiva/s, sino también en aquellos órganos de dicha Administración con competencias directas o relacionadas con la Prevención de Riesgos Laborales, todo ello en un contexto de integración de la prevención en el sistema general de gestión.

Objetivos específicos:

1. Reforzar la actividad preventiva de la Administración Regional a través de un plan de sensibilización y concienciación del conjunto de empleados públicos y, en particular, de su personal directivo y mandos intermedios, que facilite la integración preventiva, el desarrollo de una organización preventiva adecuada en medios y recursos y el diseño y ejecución de acciones preventivas que respondan a las singularidades y necesidades de sus diferentes ámbitos de actuación.



Línea 5.2. Seguridad y Salud Laboral en las entidades locales

Línea 5.2. Seguridad y Salud Laboral en las entidades locales.

Situación de partida:

- La siniestralidad por accidente de trabajo del conjunto de entidades locales representa en torno al 9% del total de CLM, llegando al 11% en la provincia de Ciudad Real en el año 2016.
- De manera complementaria, la siniestralidad se concentra en un nº limitado de entidades locales de cada una de las provincias, lógicamente las de mayor número de habitantes y, por ende, de trabajadores públicos.
- El convenio de asesoramiento firmado con la Federación de Municipios y Provincias de Castilla – La Mancha en la práctica está inactivo; no se produce adhesión de nuevas entidades locales y apenas hay 4 o 5 entidades adheridas (en fase final de actividad ligada a este convenio).
- Dada la naturaleza de los servicios que prestan, las entidades locales abarcan, a su vez, un número elevado de actividades diferentes, algunas de ellas complejas desde el punto de vista preventivo.
- De igual modo, en torno a la actividad municipal se concentra un elevado nº de empresas contratadas que prestan servicios ligados al municipio y en cuya actividad preventiva puede influir el rol que asuma la entidad local.
- En el polo opuesto se encuentran las entidades locales con un número reducido de habitantes, las cuales pueden contar con escasez de recursos y medios para llevar a cabo una actividad preventiva adecuada; el papel de las diputaciones puede ser esencial para este tipo de entidades también en esta materia.
- Se desconoce en gran medida los recursos que cada entidad dedica a actividades de prevención, la modalidad organizativa, el nivel de integración de la prevención, el perfil del personal que realiza funciones de prevención, la evaluación del sistema de prevención, la disponibilidad de dichos recursos para las entidades de la denominada administración instrumental (consorcios, fundaciones, patronatos, etc.), la capacidad y medios para gestionar la prevención en situaciones concretas (p.ej. planes de empleo), etc.
- A consecuencia de su naturaleza de administración local estas entidades no son destinatarios habituales de los programas técnicos de la Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral, ni tampoco de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En definitiva, estas entidades representan un % de siniestralidad similar al sector agrario y muy próximo al sector construcción; sin embargo, raramente se repara en el importante papel que pueden desempeñar en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Expectativas:

- La gestión preventiva y su integración, las acciones de asesoramiento, vigilancia y control dirigidas al colectivo, la disponibilidad de recursos, la evaluación de su sistema de prevención, vigilancia de la salud, etc. han de ser equiparables a la de una empresa convencional; es decir, ha de darse similar trato a una entidad local que a una empresa.
- Para ello es preciso poner en marcha acciones de distinto tipo que contribuyan a dicha equiparación.



Línea 5.2. Seguridad y Salud Laboral en las entidades locales.

- Sobre la base del modelo anterior, debe activarse el convenio con la FEMP-CLM, con el fin de que se constituya en herramienta básica para la referida equiparación. No obstante, la actividad ligada al convenio debe ampliarse más allá del asesoramiento directo a entidades concretas, poniendo en marcha acciones que sean útiles para el conjunto de entidades, al margen de tamaño, provincia,
- Asimismo, las entidades locales han de ser referentes en la puesta en marcha de actividades de promoción de la salud, gestión de la edad, coordinación de actividades empresariales, riesgos psicosociales y control de la actividad preventiva de las empresas que habitualmente contratan con ellas.
- Ha de potenciarse la interrelación entre las organizaciones preventivas de las entidades locales de mayor tamaño, incluidas las diputaciones provinciales, con el fin de generar conocimiento, compartir buenas prácticas, etc. que mejoren las respectivas gestiones preventivas. En este sentido, Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral puede jugar un papel vertebrador de esta interrelación.
- De igual modo, se puede valorar la viabilidad de que las Diputaciones Provinciales se conviertan en colaboradores o asesores de la gestión preventiva de las entidades de menor tamaño.

Objetivos específicos:

1. Establecer un marco de colaboración entre la Administración Regional y la Federación de Municipios y Provincias de Castilla – La Mancha que sirva de referencia para el desarrollo de acciones que repercutan favorablemente en las condiciones de seguridad y salud de la población trabajadora del conjunto de Entidades Locales.
2. Facilitar la actividad preventiva de las Entidades Locales, a través de acciones que contribuyan a un adecuado dimensionamiento de los recursos y medios que dedican a dicha actividad, así como a concienciar al conjunto de empleados públicos y, en particular, a su personal directivo y mandos intermedios.
3. Impulsar la formación sobre Prevención de Riesgos Laborales dirigida a la población trabajadora del conjunto de Entidades Locales.
4. Establecer líneas de ayuda que faciliten la mejora de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral.



Línea 5.3. Sinergias ámbito laboral y sanitario

Línea 5.3. Sinergias ámbito laboral y sanitario.

Situación de partida:

- La Ley de Prevención de Riesgos Laborales diferencia entre las actuaciones de las Administraciones Públicas competentes en materia laboral y en materia sanitaria.
- La estructura de la Administración Regional establece que dichas competencias se ejercen, respectivamente, por la Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral y la Dirección General de Salud Pública y Consumo.
- Con carácter general, la Dirección General de Salud Pública y Consumo desarrolla actuaciones en materia de investigación de enfermedades profesionales y de autorización de centros sanitarios y comprobación periódica del cumplimiento de requisitos sanitarios de los servicios de prevención, mas aquellos temas relacionados con su ámbito competencial (amianto, alertas sanitarias vinculadas a entornos laborales, etc.).
- En la práctica existe una desigualdad de recursos disponibles en ambas Direcciones Generales, en detrimento de la Dirección General de Salud Pública y Consumo que ha experimentado una reducción de personal más acentuada en los últimos años.
- Los destinatarios naturales de la actividad preventiva de ambas direcciones generales, empresas y sus trabajadores, son idénticos, razón por la que se entiende que una adecuada coordinación de actuaciones y medios podría generar efectos muy positivos.

Expectativas:

- Tal y como se indicó con anterioridad, una adecuada coordinación de actuaciones y medios podría generar efectos muy positivos.
- En materia de prevención de enfermedades profesionales, podría combinarse la actuación de los técnicos de prevención en actividades de campo (p.ej. visitas a empresas) con las actuaciones de los técnicos de salud laboral.
- De igual modo, podrían darse importantes pasos en las cuestiones relativas a la acreditación, control y vigilancia de la actuación de los servicios de prevención en materia de vigilancia de la salud.
- En materia de salud pública, hay factores como el envejecimiento poblacional y el aumento de patologías relacionadas con factores psicosociales y que, por tanto, también afectan a la población activa, que hacen necesaria la coordinación de los ámbitos laboral y sanitario.
- La Consejería de Sanidad juega un importante papel en materia de fomento de hábitos saludables y promoción de la salud. Esta promoción de la salud ha de hacerse extensiva a la gestión preventiva de las empresas, a través de actividades de difusión, formación, etc., con el estímulo desde los organismos competentes de la Administración Autonómica.

Objetivos específicos:

1. Coordinar la actuación de las autoridades laboral y sanitaria con la finalidad de potenciar la eficacia de sus actuaciones, tanto de las que se realizan de manera exclusiva por cada una de las partes, como de aquellas que se ejecutan de manera conjunta.



Línea 5.4. Seguridad y Salud Laboral en el ámbito educativo

Línea 5.4. Seguridad y Salud Laboral en el ámbito educativo.

Situación de partida:

- La Ley 10/2010, de 21 de octubre, de promoción de la seguridad y salud en el trabajo en Castilla – La Mancha, establece una serie de disposiciones dirigidas al fomento de la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, tanto en el ámbito de las enseñanzas regladas como en otras enseñanzas.
- No se ha realizado (o no se tiene constancia) una evaluación sobre el grado de implantación y eficacia de las medidas previstas en dicha Ley.
- En la práctica, esta situación motiva que no se hayan visualizado convenientemente las actuaciones realizadas por la Administración Regional en esta materia, a consecuencia de lo cual se ha puesto de manifiesto la dificultad de implementar acciones complementarias en materia de seguridad y salud en el ámbito educativo, teniendo dichas acciones complementarias el carácter de aisladas y sujetas a razones de oportunidad puntual.
- Se considera necesaria la implementación de estas disposiciones, desarrollo que ha de impulsar la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, dado que dispone de la capacidad y recursos especializados en esta materia.

Expectativas:

- Visualizar las actuaciones realizadas por la Consejería de Educación, Cultura y Deportes en desarrollo de la Ley 10/2010 y, de manera complementaria, en desarrollo de otra normativa estatal o autonómica.
- En su caso, poner en marcha actuaciones que desarrollen las disposiciones de la referida Ley 10/2010.
- Valoración de las sinergias que pueden derivarse de la interrelación de los dos subsistemas de formación profesional (Formación Profesional del sistema educativo y Formación Profesional para el empleo).
- Con carácter complementario, establecer un marco de relación y colaboración estable con los Instituto de Enseñanza Secundaria que imparten las enseñanzas de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales.
- De igual modo, establecer un marco de relación y colaboración estable con los centros que imparten ciclos formativos de grado medio y grado superior que permita complementar los contenidos de Seguridad y Salud Laboral que se imparten en dichas titulaciones con aspectos prácticos en dicha materia del entorno laboral.
- Asimismo, se considera relevante la puesta en marcha de acciones divulgativas en esta materia en los centros de educación infantil y primaria (p.ej. proyecto NAPO; fundaciones o entidades relacionadas con la materia que desarrollan proyectos específicos; concursos; etc.), en línea con la actuación PREVEBUS (ejecutada en los años 2010 y anteriores), pero bajo la premisa de que puedan asumirse desde un punto de vista presupuestario (en definitiva, aprovechamiento de proyectos existentes que no generan gasto adicional o que pueden asumirse con recursos propios).



Línea 5.4. Seguridad y Salud Laboral en el ámbito educativo.

Objetivos específicos:

1. Divulgar contenidos de Seguridad y Salud Laboral a través del profesorado de Educación Primaria.
2. Establecer un marco de colaboración entre la autoridad laboral y los centros que imparten el ciclo formativo Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales.
3. Impulsar la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales a través del Centro Regional de Formación del Profesorado.
4. Realizar actividades de difusión y divulgación de la cultura preventiva en Institutos de Enseñanza Secundaria.



Línea 5.5. Coordinación políticas públicas

Línea 5.5. Coordinación políticas públicas.

Situación de partida:

- Distintos órganos de la Administración Regional ejecutan competencias que tienen influencia en las condiciones de Seguridad y Salud Laboral en los centros de trabajo. Es el caso, por ejemplo, de la Dirección General de Industria, Energía y Minería (instalaciones eléctricas, máquinas, instalaciones mineras), Viceconsejería de Medio Ambiente (residuos de amianto), Dirección General de Carreteras y Transporte (conservación y mantenimiento de carreteras, seguridad vial), etc.
- Estos órganos, a su vez, han de ejecutar otras competencias específicas. Por tanto, están sujetos a limitación de recursos, establecimiento de prioridades, etc. circunstancias que implican que no necesariamente se integren aspectos de seguridad y salud en la ejecución de las competencias relacionadas con dicha materia.
- La relación de dichos órganos con la Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral no se establece a través de canales de comunicación establecidos o consolidados. Esta circunstancia, a su vez, produce duplicación de actuaciones, desaprovechamiento de recursos y/o esfuerzos, pérdida de información y de capacidad divulgativa, etc.

Expectativas:

- Se considera que una puesta en común con los referidos órganos, relacionada con aquellas funciones con influencia en las condiciones de Seguridad y Salud Laboral, puede dar lugar al establecimiento de mecanismos de coordinación y programas o líneas de actuación que incidan favorablemente en las condiciones de seguridad y salud de los centros de trabajo, al tiempo que optimiza las funciones ejercidas por la Administración, circunstancia que redundaría a su vez en la mejora del servicio prestado a empresas y ciudadanos.
- De igual modo, se daría visibilidad a dichas actuaciones con incidencia en la Seguridad y Salud Laboral, trascendiendo el ámbito específico de las actuaciones que ejecuta la Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral. Por consiguiente, también podría visualizarse un incremento presupuestario, así como facilitar la difusión de líneas de ayuda de otras Consejerías con interés desde el punto de vista de la Seguridad y Salud Laboral.
- Dicha visibilidad, a su vez, facilitaría actuaciones de difusión, divulgación, información, etc.
- Asimismo, también produciría un efecto positivo en cuanto a intercambio de información entre los diferentes órganos, formación de los funcionarios que ejecutan las diferentes competencias, etc.

Objetivos específicos:

1. Coordinar la actuación de las autoridades laboral y en materia de industria, con la finalidad de potenciar la eficacia de sus actuaciones que inciden en las condiciones de seguridad y salud de la población trabajadora.
2. Coordinar la actuación de las autoridades laboral y en materia de minería, con la finalidad de potenciar la eficacia de sus actuaciones que inciden en las condiciones de seguridad y salud de la población trabajadora del sector de la minería.
3. Coordinar la actuación de las autoridades laboral y en materia de medioambiente, con la finalidad de potenciar la eficacia de sus actuaciones que inciden en las condiciones de seguridad y salud de la población trabajadora.