



Instituto Cántabro
DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

2017-2021

ESTRATEGIA CÁNTABRA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO





Instituto Cántabro
DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

2017-2021

ESTRATEGIA CÁNTABRA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Consejería de Economía, Hacienda y Empleo
Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo
Servicio de Promoción y Planificación Preventiva
Depósito Legal: SA-720-2016
6-455 Imprenta Regional de Cantabria



ÍNDICE

I. PRESENTACIÓN	7
II. ESTADO DE SITUACIÓN	9
III. VALORES Y PRINCIPIOS	20
IV. OBJETIVOS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN	22
1. Promover la mejora continua de las condiciones de trabajo mediante programas específicos por sectores, actividades, colectivos y empresas de mayor riesgo. Desarrollar actuaciones dirigidas al conocimiento y mejora de la prevención de factores de riesgo específicos.	22
2. Educación, formación, promoción y sensibilización.	31
3. Mejorar sistemas de recopilación, análisis y difusión de información, estudio e investigación en Prevención de Riesgos Laborales (PRL).	34
4. Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y promover la implicación de empresarios y trabajadores en la mejora de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).	35
5. Mejorar la eficiencia de las instituciones y entidades dedicadas a la Prevención de Riesgos Laborales (PRL).	37
V. IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y FINANCIACIÓN	42

Nota sobre el uso del masculino:

El empleo en esta publicación del masculino plural cuando nos referimos a mujeres y hombres como colectivo no tiene intención discriminatoria alguna, sino la aplicación de la ley lingüística de la economía expresiva, facilitadora de la lectura con el menor esfuerzo posible.

I.- PRESENTACIÓN

La Estrategia Cántabra de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021 constituye un instrumento de planificación de la Política sobre Seguridad y Salud en el Trabajo que establece el marco a partir del cual se desarrollan los programas y las actuaciones concretas en esta materia en nuestra Comunidad Autónoma. Ha sido el resultado del acuerdo alcanzado en el seno del Consejo Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo (CCSST), órgano tripartito que permite la implicación y participación de los agentes sociales y económicos de Cantabria en el diseño y evaluación de las políticas preventivas abordadas.

La nueva Estrategia tiene como punto de partida el análisis de la situación actual de la seguridad y salud en el trabajo en Cantabria y, como en la Estrategia anterior (2008-2012), su contenido está en armonía con los objetivos de la Estrategia Española 2015-2020 y con el marco estratégico de la Unión Europea en materia de seguridad y salud en el trabajo 2014-2020, que entre los aspectos más técnicos, se centra en la gestión del envejecimiento de la población trabajadora, los nuevos riesgos emergentes y la prevención de enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Durante la vigencia de la anterior Estrategia Cántabra 2008-2012, el índice de incidencia de Accidentes de Trabajo (AT) con baja en jornada en Cantabria en 2012 descendió un (-50%) respecto al del año 2008, en línea con la media española (-45%). Estos descensos tan acusados coincidieron con momentos de reducción de la actividad económica. Los datos de siniestralidad laboral en Cantabria en 2013 indican un cambio en la tendencia descendente que mostraban los índices de incidencia desde el año 2006. Así, el índice de incidencia de accidentes con baja en jornada de trabajo del año 2015 fue de 2.969 accidentes por cada 100.000 trabajadores afiliados con las contingencias profesionales cubiertas, lo que supone un aumento del 4% respecto a 2014. Los datos sobre enfermedades profesionales muestran una tendencia diferente: el número de partes comunicados disminuye ligeramente desde el año 2013, así como también el índice de incidencia correspondiente.

Los datos históricos de siniestralidad en España muestran claramente que ésta evoluciona en estrecha correlación con el crecimiento económico: cuando el PIB crece, la siniestralidad tiende a aumentar fuertemente y cuando el PIB se estanca o disminuye, la siniestralidad decrece apreciablemente. De 2001 en adelante se logró una moderada disminución del índice de incidencia en un marco de crecimiento económico relativamente intenso, a lo que contribuyó el esfuerzo de todos los agentes de la prevención para implementar la Ley de Prevención.

Los datos más recientes, sin embargo, confirman la tendencia apuntada a lo largo del año 2015: el número absoluto de accidentes de trabajo en jornada con baja y el índice de incidencia han aumentado respecto al año anterior, confirmando la interrupción de la tendencia a la baja que se mantuvo entre 2000 y 2012 y que se rompió en 2013 con un aumento de la incidencia del 1% respecto al año anterior.

Esta sobrerreacción de la siniestralidad española a las variaciones del ciclo económico puede contrarrestarse cuando existe un sistema preventivo nacional bien estructurado que actúe de amortiguador de dichas variaciones, como ocurre en otros países regidos por la misma legislación europea que nosotros.

Con el fin de fortalecer nuestro sistema preventivo y evitar que en la actual situación de recuperación y crecimiento económico no se consolide el cambio de tendencia de estos últimos años, debemos seguir avanzando decididamente en la implementación de las distintas Estrategias y mantener los esfuerzos preventivos en las empresas.

Además de dar continuidad a las líneas de actuación de la etapa anterior, se deben afrontar nuevos retos acordes con la situación actual de las condiciones de trabajo. Los diversos indicadores muestran que, además de reducir los accidentes laborales, es necesario afrontar también las enfermedades profesionales, promoviendo su prevención antes que su rehabilitación o el abandono temprano del trabajo por motivos de salud. En sintonía con las recomendaciones procedentes de instituciones comunitarias, es necesario fomentar estrategias de envejecimiento activo para aprovechar la capacidad de las personas trabajadoras durante toda su vida laboral.

Por último, no hay que olvidar tampoco que la Estrategia 2017-2021 debe ser flexible para adaptarse a posibles cambios y factores sociolaborales que, a lo largo de este tiempo, y tanto a medio como a largo plazo, puedan influir en la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Para conseguirlo, el modelo preventivo hacia el que se dirige está basado en los siguientes aspectos:

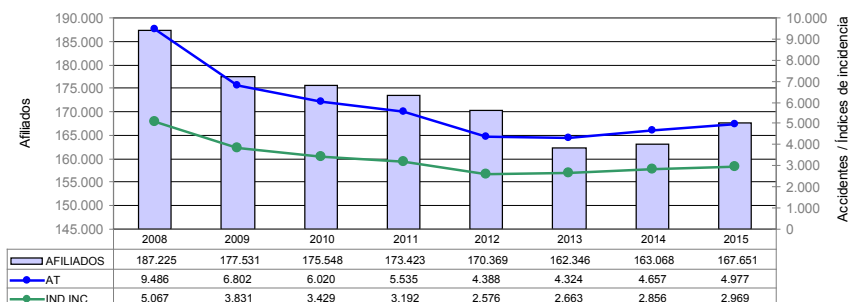
- Compromiso de los empresarios con la prevención de riesgos laborales y su integración en las organizaciones.
- Trabajo conjunto por parte de todos los agentes implicados en la estrategia, de cara a unir sus esfuerzos en una misma dirección.
- Una Estrategia Cántabra en consonancia con la Estrategia Española; que canalice los esfuerzos desarrollados por ambas en aras de lograr los mejores resultados.

II.- ESTADO DE SITUACIÓN

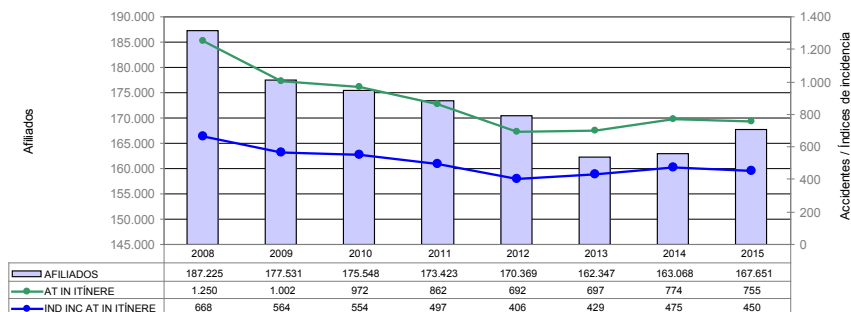
2.1.- Evolución de siniestralidad por accidente de trabajo 2008-2015.

ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA (ATCBJ) SEGÚN GRADO DE LESIÓN

Accidentes en jornada de trabajo con baja según gravedad - Índice de incidencia por cada 100.000 trabajadores - Evolución									
AÑO	LEVES		GRAVES		MORTALES		TOTAL		AFILIADOS
	AT	IND INC	AT	IND INC	AT	IND INC	AT	IND IN	
2008	9.357	4.998	119	64	10	5	9.486	5.067	187.225
2009	6.701	3.775	88	50	13	7	6.802	3.831	177.531
2010	5.931	3.379	76	43	13	7	6.020	3.429	175.548
2011	5.462	3.150	70	40	3	2	5.535	3.192	173.423
2012	4.324	2.538	58	34	6	4	4.388	2.576	170.369
2013	4.271	2.631	48	30	5	3	4.324	2.663	162.346
2014	4.602	2.822	47	29	8	5	4.657	2.856	163.068
2015	4.923	2.936	46	27	8	5	4.977	2.969	167.651



ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA (ATCBJ) IN ITÍNERE

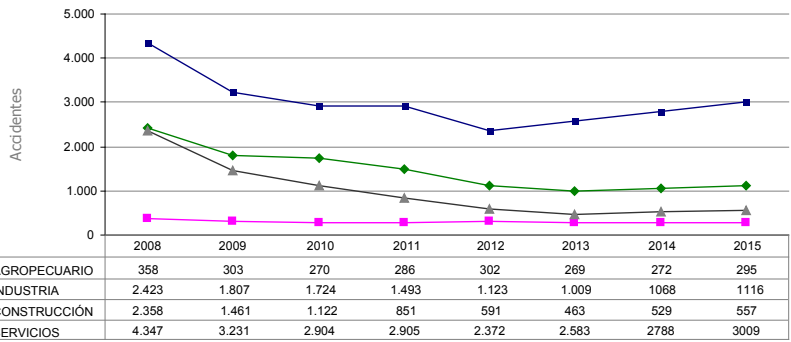


ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA (ATCBJ) DE TRÁFICO

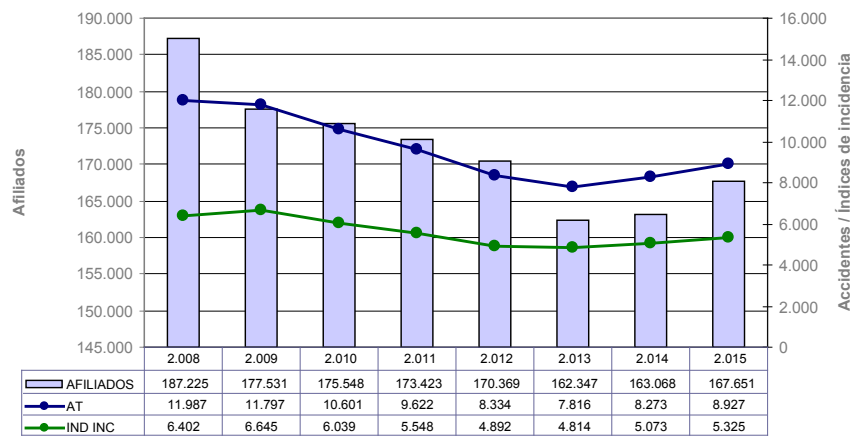
	AT DE TRÁFICO		RESTO (NO TRÁFICO)		TOTAL		
	AT	IND INC	AT	IND INC	AT	IND INC	
	ACCIDENTE EN JORNADA CON BAJA	2012	199	117	4.189	2.459	4.388
	2013	219	135	4.105	2.529	4.324	2.663
	2014	185	113	4.472	2.742	4.657	2.856
	2015	184	110	4.793	2.859	4.977	2.969
ACCIDENTE IN ITÍNERE CON BAJA	2012	463	272	234	137	697	409
	2013	453	279	244	150	697	429
	2014	517	317	257	158	774	475
	2015	488	291	267	159	755	450

ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA (ATCBJ) POR SECTOR DE ACTIVIDAD

Accidentes en jornada de trabajo con baja según sector de actividad - Evolución					
AÑO	AGROPECUARIO	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
2008	358	2.423	2.358	4.347	9.486
2009	303	1.807	1.461	3.231	6.802
2010	270	1.724	1.122	2.904	6.020
2011	286	1.493	851	2.905	5.535
2012	302	1.123	591	2.372	4.388
2013	269	1.009	463	2.583	4.324
2014	272	1068	529	2788	4.657
2015	295	1116	557	3009	4.977

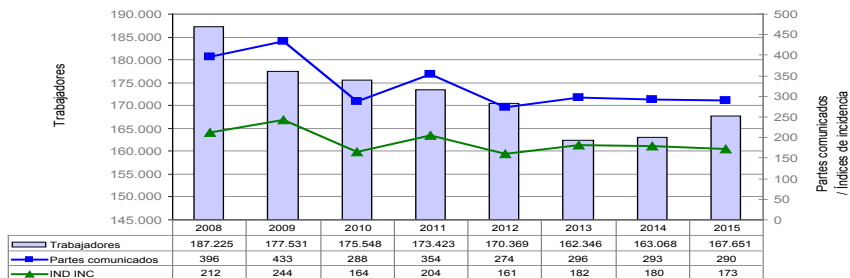


AT EN JORNADA SIN BAJA

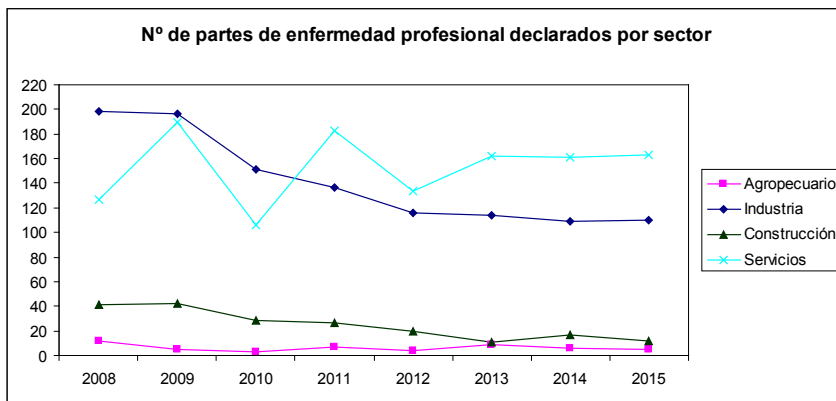


2.2 - Evolución de la siniestralidad por enfermedad profesional.

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PARTES DE ENFERMEDAD PROFESIONAL COMUNICADOS



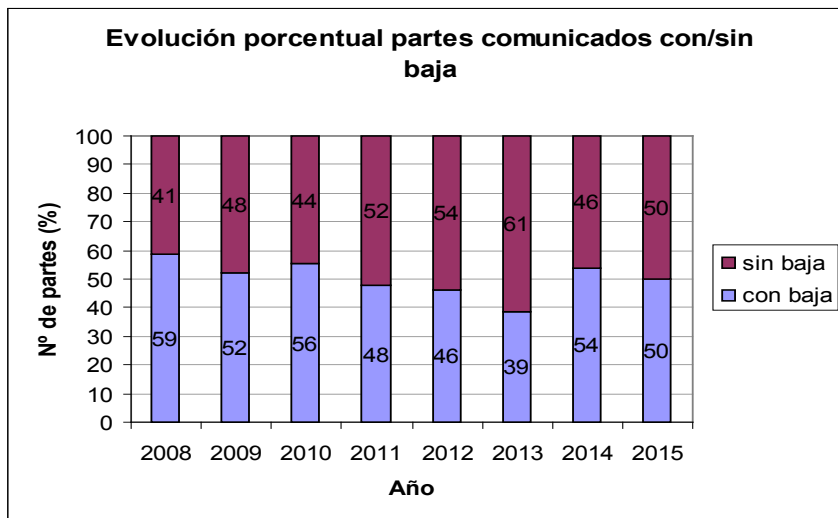
EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PARTES DE ENFERMEDAD PROFESIONAL COMUNICADOS POR SECTOR



EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PARTES DE ENFERMEDAD PROFESIONAL COMUNICADOS POR GRUPO DE AGENTE

Evolución nº de partes de enfermedad profesional declaradas por grupo								
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
GRUPO I - AGENTES QUÍMICOS	20	19	5	10	4	7	5	6
GRUPO II - AGENTES FÍSICOS	351	363	254	292	241	262	257	247
GRUPO III - AGENTES BIOLÓGICOS	4	22	5	16	1	16	7	8
GRUPO IV - INHALACIÓN DE SUSTANCIAS	6	10	5	16	9	4	10	8
GRUPO V - DE LA PIEL	15	19	19	20	19	7	14	21
GRUPO VI - AGENTES CARCINOGENOS	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL PARTES COMUNICADOS	396	433	288	354	274	296	293	290

EVOLUCIÓN PORCENTUAL DEL NÚMERO DE PARTES DE ENFERMEDAD PROFESIONAL COMUNICADOS CON/SIN BAJA MÉDICA



2.3 - Valoración cualitativa del estado de la seguridad y salud laboral en Cantabria. Indicadores para el establecimiento de prioridades.

En los dos últimos años la población trabajadora ha aumentado en Cantabria frente a la tendencia de los años anteriores. Este hecho ha venido acompañado igualmente de un repunte de los accidentes de trabajo con baja, de manera que los índices de incidencia de los años 2013, 2014 y 2015 son cada año mayores que el anterior. En 2015, por ejemplo, mientras que el número de afiliados aumentó un 2,8 % frente a 2014, el número de accidentes con baja lo ha hecho en un 6,8%, estabilizándose el de los mortales.

Puede decirse, por lo tanto, que en los próximos años se prevén nuevos escenarios en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo que están trayendo como consecuencia, entre otros, una tendencia de los indicadores de siniestralidad en aumento. Las perspectivas, a partir de los cambios observados, apuntan a la consolidación de la terciarización del sistema productivo, primando las trayectorias laborales más flexibles, y a una creciente feminización y envejecimiento de la población ocupada.

Por otra parte, es de destacar el descenso de la ocupación más pronunciado en empresas de “alto riesgo” (anexo I Reglamento de Servicios de Prevención: construcción, industria manufacturera) y en trabajadores menos cualificados. El predominio cada vez más habitual de trabajos no manuales afecta al perfil de los factores de riesgo a los que pueden estar expuestos los trabajadores.

Otros cambios que afectan al cambio previsible de escenario se relacionan con el aumento de la intensidad y los ritmos de trabajo y la aparición de molestias físicas que los trabajadores y trabajadoras achacan a posturas o esfuerzos derivados de las tareas que realizan (desde 2007 ha aumentado la proporción de trabajadores que señalan estos riesgos, según la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo y la II Encuesta Cántabra de Condiciones de Trabajo), la paulatina mayor presencia de trabajadores autónomos en los distintos sectores productivos, la reordenación del sector de entidades especializadas en prevención o el impacto de la ampliación a empresas de hasta 25 trabajadores de la asunción personal de la actividad preventiva por el empresario si cumple los requisitos legales.



La forma de accidente de trabajo más frecuente en Cantabria en los últimos años ha sido el “sobreesfuerzo físico”, representando alrededor de un tercio del total de los accidentes con baja en jornada de trabajo.

Por su parte, la desviación o suceso anormal que con mayor frecuencia dio lugar a que se produjera el accidente fue el “Movimiento del cuerpo con esfuerzo físico” (en un 25% aproximadamente de los casos). En cuanto a los partes de enfermedad profesional comunicados en Cantabria en estos años a través del Sistema CEPROSS, prácticamente la mitad lo fueron por “Enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo”. En consecuencia, los trastornos músculo-esqueléticos son el problema de salud más común en la población trabajadora, y deben plantearse acciones específicas centradas en la prevención de este tipo de daños por actividad económica y ocupación, teniendo en cuenta variables como la edad y el sexo, que impactan de manera específica en la siniestralidad.

Hay otra vertiente de la siniestralidad laboral en la que no tiene lugar un traumatismo. En los últimos años, sobre un 10% del total de accidentes graves y un 26% de los mortales han tenido la forma de patología no traumática (PNT). Está representada por enfermedades de comienzo o recrudescimiento súbito que en su mayoría son enfermedades cardiovasculares y cerebrovasculares: infartos, derrames y otras patologías no traumáticas. Esta categoría de forma de Accidentes de Trabajo (AT) está relacionada con aquellos accidentes ligados a factores individuales y en los que las condiciones de trabajo pueden jugar un papel coadyuvante en su materialización, tales como: ansiedad, estrés, turnos, pausas, algunos contaminantes químicos, sedentarismo, tabaquismo, consumo de comida rápida rica en grasa y otros hábitos de vida poco saludables. Su impacto es importante a la hora de evaluar la morbilidad y, sobre todo, la mortalidad derivada del accidente de trabajo.

En este sentido, aceptando que el lugar de trabajo influye en la salud y en la enfermedad de distintas maneras y que cada vez es más difícil separar los determinantes laborales de los extralaborales, con las consecuencias que esto supone para el sistema preventivo, se han de promover nuevas estrategias y buenas prácticas de salud en las empresas dirigidas a crear entornos, no solo seguros, sino también saludables. Aquí conviene recordar otro indicador a tener en cuenta para adaptar el sistema preventivo a los cambios previsibles, como es la estimación que hace la Organización Mundial de la Salud para el año 2020, en el que la depresión será la principal causa de incapacidad laboral.

Sobre dos tercios de los accidentes de trabajo in itinere con baja son accidentes de tráfico. La incidencia de la siniestralidad por tráfico pone de manifiesto la necesidad de impulsar acciones sectoriales dirigidas a reducir la siniestralidad por esta causa y acciones más generales de fomento de cultura preventiva.



En relación con las enfermedades profesionales, destaca la dificultad para detectar las producidas por la exposición a agentes químicos. Tanto por su gravedad, como por su posible incidencia en patologías de tipo respiratorio, irritaciones en piel y ojos, alteraciones en la función reproductiva y diversos tipos de cáncer, se requiere una actuación específica continuada para extremar la detección y reconocimiento de las enfermedades de origen laboral, especialmente las incluidas en el listado de enfermedades profesionales, con el objetivo de mejorar su prevención.

Por otra parte, la aplicación industrial de nuevas tecnologías ha dado lugar a nuevos productos y procesos, como ocurre con los nanomateriales, la biotecnología y las tecnologías verdes, que han de ser estudiados para garantizar que los procesos que utilizan son seguros y no presentan riesgos graves para los trabajadores.



Teniendo en cuenta las actividades más peligrosas (índice de incidencia total) y las actividades en las que se encuentran presentes el mayor número de trabajadores ocupados, las ramas de actividad prioritarias son: la industria de la alimentación, la fabricación de productos metálicos, la construcción de edificios, las actividades de construcción especializada, comercio y transporte, servicios de comidas y bebidas, servicios a edificios y actividades de jardinería, actividades sanitarias y asistencia en establecimientos residenciales.

Los accidentes graves y mortales se producen principalmente en agricultura, fabricación de productos metálicos, construcción de edificios, comercio y transporte.



El 85-90% de las empresas de Cantabria son PYMES o microempresas.

Los datos estadísticos de AT notificados muestran que las empresas con menos de 6 trabajadores tienen los índices de incidencia totales (leves, graves y mortales) más bajos, por debajo de la media. Las empresas de tamaño medio son las que registran índices de incidencia más elevados. Se obtiene un resultado similar si el análisis se realiza de cara a conocer las empresas con accidentes más graves y con mayores índices de notificación de partes de enfermedad profesional.

En la mayoría de las pequeñas empresas, la aplicación y eficacia de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo siguen constituyendo un reto particular. En general, tienen mayor dificultad para aplicar las disposiciones reglamentarias y administrativas, a menudo por no disponer de asesoramiento directo, desconocer las obligaciones y porque los costes derivados del cumplimiento son también más elevados para las PYMES en términos relativos. Es necesario tener en cuenta estas limitaciones y adoptar soluciones más sencillas y eficaces

garantizando la protección eficaz de la salud y seguridad de todos los trabajadores con independencia del tamaño de su empresa.

Estos datos se tendrán en cuenta en todas las actuaciones de forma transversal por su incidencia, en factores como la modalidad de organización preventiva, modelo de gestión empresarial, mecanismos de participación de los trabajadores, cultura preventiva, etc.

Por otra parte, no podemos obviar otros colectivos importantes y vulnerables, como los trabajadores autónomos y emprendedores, con una presencia cada vez más importante en determinados sectores productivos.



En este escenario es de destacar la importancia de trabajar para lograr la efectiva integración de la PRL en el sistema general de gestión de las organizaciones desde una perspectiva generadora de valor; lo que demanda de una adaptación del sistema preventivo a cada realidad empresarial.

Las empresas deben gestionar la Prevención de Riesgos Laborales; esta actividad no se puede contratar. Los servicios de prevención son necesarios para llevar a cabo las actuaciones técnicas y desempeñan una importante labor de asesoramiento a empresarios, trabajadores y sus representantes. Una prestación de servicios de calidad por parte de estas entidades permitirá al empresario estar en disposición de tomar las decisiones oportunas para la mejora de las condiciones de trabajo. Potenciar las actuaciones de los servicios de prevención, desde un enfoque de eficiencia y eficacia que trascienda el mero cumplimiento documental, es otra de las necesidades constatadas en este estudio.

Sin embargo, la disyuntiva que se plantea radica muchas veces en si se opta por contar con recursos propios o ajenos en la empresa. Disponer de recursos propios supone la presencia más continuada de los medios preventivos, así como un conocimiento más preciso de las circunstancias y cambios que se producen en la misma. Por otro lado, los servicios de prevención ajenos acumulan una mayor experiencia al estar en contacto con organizaciones de muy distinto tipo, las cuales ha sido preciso analizar bajo diferentes puntos de vista. Dejando aparte los requisitos que en este ámbito plantea la normativa, la experiencia demuestra día tras día que las dos soluciones son perfectamente compatibles. Y no solamente eso; sino que cuando se opta por combinar ambas, la sinergia resultante ofrece unos resultados excelentes, permitiendo aprovechar dedicación e integración de recursos propios con la mayor experiencia de los ajenos.

Todo ello sin olvidar que el art. 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales impone al empresario una serie de obligaciones a fin de garantizar la seguridad y la salud en el trabajo, reconociendo al trabajador el derecho a una protección eficaz en esta materia. La figura del empresario supone, además, una pieza clave en la estructura preventiva global, al resultar imprescindible para la puesta en marcha de las medidas preventivas, para el efectivo desarrollo del trabajo de los técnicos de prevención y para la difusión y asimilación de los principios de la prevención entre los trabajadores.



En el momento actual, los avances más significativos en materia de prevención pasan por profundizar en los riesgos emergentes, y también por conseguir la efectiva protección de los colectivos con especial sensibilidad o de mayor riesgo, que es algo que la propia Ley contempla que ha de abordarse con carácter específico. Las medidas preventivas no pueden limitarse a circunstancias o patrones genéricos, sino que han de ser tomadas teniendo en cuenta la variedad de características personales relevantes para la salud que se presenten en cada puesto a evaluar.



Igualmente resulta imprescindible reforzar las actuaciones preventivas en materia de riesgos psicosociales y estrés. El entorno de trabajo posee un efecto muy significativo sobre la salud de los trabajadores, de tal modo que aquellos que se ven expuestos a estos riesgos son susceptibles de desarrollar efectos psicológicos, físicos y sociales negativos por esta causa. Para conocer la envergadura del problema, un sondeo de opinión de ámbito europeo realizado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo mostró que aproximadamente la mitad de los trabajadores consideran que el problema del estrés relacionado con el trabajo es común en su entorno laboral. Asimismo, la propia Agencia ha recopilado datos y pruebas aportadas por investigaciones recientes sobre la prevalencia y el impacto del estrés relacionado con el trabajo y los riesgos psicosociales.

Se trata, por lo tanto, de una realidad que es preciso afrontar, teniendo en cuenta, además, que estos riesgos son considerados como un reto mayor y más difícil de gestionar que los denominados “tradicionales”. Es más; se puede observar cómo estos riesgos avanzan a medida que la sociedad, las formas y los modelos de trabajo van cambiando; algo que dificulta su detección y la adopción de medidas preventivas. Por todo ello es necesario continuar reclamando la colaboración de los distintos agentes para aumentar la sensibilización a todos los niveles jerárquicos dentro de las organizaciones, y en la sociedad como conjunto. Ofrecer apoyo técnico a las empresas de cara a conseguir

que éstas desarrollen y consigan un buen nivel de autonomía en la gestión de sus riesgos psicosociales es uno de los más importantes desafíos que existen en este momento en lo que a esta materia se refiere.



La dirección que debe seguir la Prevención de Riesgos Laborales en estos próximos años, en los que se enmarca la presente estrategia, ha de seguir siendo la que estableció ya hace tiempo la Organización Mundial de la Salud, contemplando la salud desde un punto de vista holístico. Esta Organización dejó patente que la salud no es una faceta de la persona, sino que es un derecho que ha de ser garantizado por los gobiernos, debiendo para ello adoptar las medidas sanitarias y sociales que resulten más adecuadas. Al tratarse por tanto de un concepto global, la salud ha de considerarse desde todos los ámbitos de responsabilidad de manera coordinada e integral. Para ello, los sistemas públicos de salud, las unidades de salud laboral y otras entidades relacionadas pueden y deben trabajar conjuntamente. De hecho, cada vez resulta más patente que la distancia entre seguridad y salud laboral y la promoción de la salud es muy reducida. Muchos de los efectos negativos de los comportamientos de la vida habitual interaccionan con los riesgos laborales, y al contrario. Numerosos países ya cuentan con programas de promoción de la salud en el entorno laboral que van dirigidos a sensibilizar a los trabajadores acerca de los malos y buenos hábitos de salud, insistiendo en el fomento de estos últimos. Estos programas deberían reforzarse a medida que se incrementa la edad media de la población, teniendo en cuenta que en este contexto las enfermedades crónicas suponen una mayor amenaza y un reto para los sistemas económicos de las sociedades actuales. Además, los beneficios no se circunscriben únicamente a los trabajadores, sino que incluyen también aumentos en la productividad y mejoras en el desempeño, con lo cual el interés para los empresarios queda asimismo garantizado.

III.- VALORES Y PRINCIPIOS

Los valores que rigen la Estrategia Cantabra de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021 tienen su origen en el contenido de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, así como en los principios que emanan de dicha norma. Ellos son el punto de partida a la hora de establecer los aspectos más significativos sobre los que actuar, así como las prioridades a las que es preciso atender.

Para ello resulta imprescindible tener presente los principios establecidos en el artículo 15 de dicha Ley, tales como:

- Evitar los riesgos, incidiendo en aquellas dimensiones y procesos que disminuyan la exposición de los trabajadores a los mismos, eliminándolos en su origen siempre que sea posible y evaluándolos cuando no puedan ser evitados.
- Planificar la prevención, atendiendo a las distintas vertientes del entorno laboral y del trabajo a desarrollar.
- Atender a la ergonomía en cuanto a la adaptación del trabajo a la persona, sin olvidar la incidencia de los factores de riesgo psicosocial, todo ello prestando atención a aquellos trabajadores que presentan una especial sensibilidad por cualquier causa.
- Contar con todos los niveles jerárquicos de la empresa, en particular con los trabajadores y sus representantes con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, a la hora de conseguir una verdadera integración de la prevención en las organizaciones. Ofrecer a todos ellos apoyo y formación en materia de prevención de riesgos de calidad conforme al trabajo desempeñado y a las responsabilidades que se ostentan.

A estos aspectos generales es necesario incorporar, además, los compromisos adquiridos por el Gobierno de Cantabria, entre los que se encuentran los siguientes:

- Un patrón de desarrollo económico más justo y eficiente.
- Una sociedad más próspera e igualitaria.
- Fomento de la industria y apoyo a las PYMES.
- Impulso de todos los sectores productivos, haciéndolos más estables y con mayor potencial de crecimiento.
- Realismo respecto a la situación actual a la vez que se avanza en la recuperación económica para dejar atrás las consecuencias de la crisis.

Todo lo anterior conduce a los siguientes valores y principios, que son los que rigen la presente Estrategia Cantabra de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021:

VALORES	PRINCIPIOS RECTORES
Focalización en las personas	Tomando a las personas como centro a partir del cual trabajar, garantizando su seguridad y salud, y contribuyendo a la continua mejora de sus condiciones de trabajo.
Realismo y aplicabilidad	Proporcionando líneas de actuación en consonancia con la realidad de las empresas y las Administraciones, de cara a conseguir la mayor eficiencia en la intervención.
Universalidad	Atendiendo a las necesidades que en materia de prevención de riesgos laborales precisan todos los colectivos sociales, en especial aquellos con mayores carencias.
Integración	Contando con todos los agentes intervinientes para buscar soluciones que resulten beneficiosas para el conjunto.
Transparencia	Dando a conocer a los ciudadanos las acciones puestas en marcha así como sus resultados.
Responsabilidad en cuanto a los recursos públicos utilizados	Procurando la mayor eficacia y eficiencia en la utilización de los recursos públicos.

IV.- OBJETIVOS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Los objetivos generales que persigue la Estrategia 2017-2021 están directamente ligados a la mejora continua de las condiciones de trabajo y a la reducción de los daños derivados del trabajo, con especial atención a la prevención de las enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo.

1. Promover la mejora continua de las condiciones de trabajo mediante programas específicos por sectores, actividades, colectivos y empresas de mayor riesgo. Desarrollar actuaciones dirigidas al conocimiento y mejora de la prevención de factores de riesgo específicos.
2. Educación, formación, promoción y sensibilización.
3. Mejorar sistemas de recopilación, análisis y difusión de información, estudio e investigación en Prevención de Riesgos Laborales (PRL).
4. Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y promover la implicación de empresarios y trabajadores en la mejora de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).
5. Mejorar la eficiencia de las instituciones y entidades dedicadas a la Prevención de Riesgos Laborales (PRL).

1. Promover la mejora continua de las condiciones de trabajo mediante programas específicos por sectores, actividades, colectivos y empresas de mayor riesgo. Desarrollar actuaciones dirigidas al conocimiento y mejora de la prevención de factores de riesgo específicos.

- a. Reforzar el papel de la formación, apoyo y la asistencia técnica del Instituto Cantabro de Seguridad y Salud en el Trabajo (ICASST).

La complejidad de la normativa de prevención de riesgos laborales puede dificultar al empresario su conocimiento, comprensión y como consecuencia, su cumplimiento.

Esta línea comprende todas las actuaciones a desarrollar por el Instituto en el marco de la actual Estrategia destinadas a informar, sensibilizar y prestar asesoramiento técnico sobre el cumplimiento eficaz de dicha normativa:

- Fortalecer las actividades de estudio e investigación de los riesgos, daños a la salud, actividades o colectivos que requieran un mayor conocimiento.

- Potenciar la formación especializada y de calidad, mediante programas anuales de actividades formativas, coherente con las necesidades e intereses de los potenciales usuarios.
- Prestar apoyo técnico especializado sobre causas y factores determinantes de riesgos y daños derivados del trabajo, su identificación, evaluación y medidas de control procedentes, facilitando orientación sobre mejora de la calidad de las actuaciones preventivas desarrolladas por empresas y servicios de prevención.

Este objetivo general, relacionado con las funciones y misión que tiene encomendadas el ICASST, se materializarán en actividades concretas con planificación anual. La evaluación permanente de su desarrollo permitirá modificar las actuaciones a desarrollar, el ritmo de implantación e incluso adaptar la formulación de las mismas a la realidad de cada momento.

- b. Apoyo a la integración de la prevención en la empresa, con atención especial a PYMES y microempresas.

Existen tantas maneras de lograr la integración como empresas, y cada una debe encontrar caminos para la integración que funcionen dentro de su particular cultura de empresa.

El reto de la integración tiene ventajas para las PYMES, ya que en ellas es más fácil la comunicación y menos probable la compartimentación de actividades. Si los trabajadores de una PYME están involucrados en la identificación, planificación e implementación de sistemas de prevención, es más probable la integración.

El marco normativo actual permite al empresario asumir la actividad preventiva en un elevado número de empresas y/o realizar la gestión documental de manera simplificada, por lo que es necesario programar actividades destinadas a la difusión, el apoyo y la asistencia técnica personalizada a las empresas con menos recursos que opten por esta modalidad de organización.

Por otra parte, se desarrollarán programas que promuevan la mejora de las condiciones de trabajo en PYMES y microempresas a través de la integración de la prevención, es decir, con la implicación de empresarios y trabajadores.

- c. Asesoramiento y apoyo técnico a emprendedores y autónomos en materia de PRL.

Los trabajadores autónomos son un colectivo desprotegido en materia de prevención de riesgos laborales, ya que la norma

está pensada para la relación empresario-trabajador por cuenta ajena. En la actualidad, solo los autónomos que coticen por la base de Incapacidad Temporal (IT) tienen el derecho a asegurar las contingencias por Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional y conseguir las coberturas correspondientes. Los autónomos únicamente han de asumir las obligaciones preventivas del empresario cuando tienen personas trabajando a su cargo. En este caso, los autónomos están obligados a gestionar la Prevención de Riesgos Laborales y a conocer sus obligaciones legales.

Para estos colectivos están previstas acciones de difusión de instrumentos que faciliten la autoformación a nivel básico y la coordinación de actividades empresariales.

- d. Seguimiento y control del cumplimiento de la normativa en empresas de mayor siniestralidad.

La nueva Estrategia Española, como la anterior, vuelve a incidir en la necesidad de promover actuaciones específicas dirigidas a facilitar y asegurar el cumplimiento de la normativa. En esta línea, se continuará con el desarrollo de programas anuales específicos dirigidos a sectores, actividades o empresas seleccionadas como prioritarias por razón de su siniestralidad, en colaboración ICASST-ITSS (Inspección de Trabajo y Seguridad Social), compatibilizando las funciones de asesoramiento y apoyo con las de tipo coercitivo.

- e. Prevención de Trastornos Músculo-Esqueléticos (TME) y promoción de la implantación de medidas de control ergonómico en empresas con mayores índices de incidencia.

Se trata de riesgos considerados prioritarios por afectar a un elevado número de trabajadores. En esta línea se proponen actuaciones relacionadas con la mejora del conocimiento del origen de estos daños, acompañadas de otras relacionadas con mejora de sistemas de trabajo, en concreto: análisis sistemático y con periodicidad anual de la siniestralidad que deriva en TME con el fin de detectar actividades prioritarias de intervención, en función de la siniestralidad y la población de riesgo, y diseño e implementación de planes específicos de acción de prevención de los TME en las empresas con la implicación de directivos y trabajadores en la búsqueda de soluciones para la mejora de las condiciones de los puestos de trabajo, elección de equipos y herramientas, etc.

Se fomentarán los programas ergonómicos participativos, ya que la evidencia científica ha demostrado que son más eficaces.

- f. Estudio e intervención sobre riesgos específicos por sector y rama de actividad, integrando aspectos de edad y discapacidad.

Los riesgos que afectan a grupos de edad determinados y a los trabajadores con discapacidad merecen especial atención y requieren medidas específicas.

En esta línea, se buscarán vías para fomentar la prevención de enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo de estas categorías de trabajadores, se ofrecerán ejemplos de buenas prácticas y se facilitará el intercambio de información sobre el modo de mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, por ejemplo, para trabajadores de más edad, trabajadores jóvenes sin experiencia, temporales y trabajadores con discapacidad.

Se promocionarán y difundirán las intervenciones cuya efectividad haya sido demostrada por evidencia científica.

Se difundirán herramientas que ayuden a las empresas a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores con independencia de sus capacidades, teniendo en cuenta supuestos como: discapacidad física, discapacidad sensorial, discapacidad psíquica-intelectual, menores de edad, cambios en el estado de salud, personas de edad avanzada y características antropométricas. Se fomentará también el intercambio y difusión de buenas prácticas como medio para transferir el conocimiento y ayudar a resolver problemas concretos.

- g. Promover la utilización de instrumentos que faciliten la coordinación de actividades empresariales en PYMES, autónomos y emprendedores.

En esta línea se incluye la colaboración del ICASST en el desarrollo de la herramienta "Prevención10.es" a través de los grupos creados al efecto, la difusión de la herramienta en empresas cántabras de hasta 10 trabajadores interesadas en asumir la gestión de la prevención con medios propios y ofrecer ayuda técnica para la utilización de la herramienta.

La difusión intensiva de la herramienta se realizará una vez subsanadas algunas incertidumbres relacionadas con la formación y el alcance de las funciones de nivel básico recogidas en el artículo 35 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

El ICASST desarrollará programas de identificación y seguimiento de los sectores económicos en los que se recurra habitualmente a la contratación y subcontratación de obras y servicios para la realización de programas de seguimiento y asesoramiento sobre el cumplimiento eficaz del RD. 171/2004, de 30 de enero, que desarrolla el art. 24 de la ley 31/1995 en materia de Coordinación de Actividades Empresariales.

- h. Incorporar la transversalidad de género en los diferentes ámbitos de intervención de la actividad preventiva.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, ha incorporado el principio de la transversalidad de género en el ámbito de la salud, y específicamente en salud laboral.

El objetivo de esta línea es incidir en las evaluaciones de riesgos e intervenciones preventivas, investigaciones y estudios de salud, con el objetivo de mejorar su eficacia en lo que se refiere a las circunstancias específicas que afectan a la mujer, incluyendo la maternidad.

Partimos de la base de que la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género se caracteriza por su transversalidad (presente en todos los sectores de actividad, en todos los momentos del proceso de evaluación de riesgos, intervención preventiva y vigilancia de la salud), y también por estar muy poco desarrollada.

En relación con la seguridad y salud laboral, la segregación horizontal no evita que las mujeres estén expuestas a riesgos laborales, sino que condiciona el tipo de exposiciones.

Las desigualdades de género en el mercado de trabajo comportan que la exposición a los riesgos laborales sea diferente para las mujeres y los hombres, y por consiguiente, que la intervención preventiva en el ámbito de la seguridad y la salud laboral tenga que incorporar la perspectiva de género para ser efectiva.

Para mejorar la detección y la identificación de enfermedades laborales hay que introducir la perspectiva de género de manera transversal e impulsar estudios e investigaciones específicas.

Los factores de riesgo ergonómico a los que están expuestas muchas mujeres pueden verse agravados por el diseño inadecuado de los puestos de trabajo. Para reducir dicha exposición hay que adaptar el puesto de trabajo a cada persona y realizar una correcta organización de las tareas.

Una adecuada organización del tiempo en el trabajo, que haga compatibles la vida personal y la vida laboral y facilite la corresponsabilidad, contribuye a reducir los riesgos y a asegurar la motivación y la productividad en el trabajo.

- i. Implementar actividades de investigación y prevención de accidentes de trabajo de tráfico para minimizar su impacto sobre la siniestralidad laboral. Promover la seguridad vial laboral y favorecer el intercambio de buenas prácticas.

En esta línea se realizarán acciones de promoción de la seguridad vial laboral así como análisis sistemáticos y con periodicidad anual de la siniestralidad vial laboral con el fin de detectar colectivos vulnerables, conocer las circunstancias en que se producen los accidentes “en misión” o “in itinere”, sacar conclusiones y desarrollar estrategias preventivas adecuadas. Además se favorecerá el intercambio de buenas prácticas en esta materia.

En los accidentes “en misión”, es decir, en desplazamiento dentro de la jornada de trabajo, hay muchas posibilidades de hacer prevención puesto que desde la propia dirección empresarial se puede incidir mediante una organización más adecuada del trabajo. La fatiga, el ritmo de trabajo, el sistema de remuneración o, en ocasiones, el tipo de vehículo, son factores claramente relacionados con las condiciones de trabajo y determinados por la empresa. El servicio de prevención debe tenerlos en cuenta en la evaluación de riesgos y en las propuestas de mejora.

j. Enfermedades profesionales.

En nuestro país la baja declaración de enfermedades profesionales se considera un hecho de especial preocupación en el que coinciden la Administración y los Agentes Sociales. El Marco Estratégico de la Unión Europea en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Estrategia Española reconocen la mejora de la prevención de las enfermedades relacionadas con el trabajo como un reto. Y mal se puede prevenir lo que no se conoce. A nivel individual no reconocer una patología como laboral puede parecer un ahorro, pero “la mala salud relacionada con el trabajo supone una pesada carga para los trabajadores, las empresas, y los sistemas de seguridad social”.

Con mayor rotundidad se han expresado el Gobierno de España, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME en el Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo: “es necesario garantizar un adecuado registro de las enfermedades profesionales para evitar una menor protección social y un desplazamiento del gasto hacia el Sistema Nacional de Salud”.

El problema de la escasa declaración de enfermedades profesionales no se reduce a un modelo de gestión por parte de las Mutuas o el Instituto Nacional de Seguridad Social. El problema radica en no reconocer el modelo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que define el concepto de “daños derivados del trabajo”, y antepone la prevención a la rehabilitación de las enfermedades que padecen los trabajadores, tratando de hacer valer el derecho a la salud que recoge nuestra Constitución.

En línea con los tres documentos citados, la Estrategia expresa la voluntad del Consejo Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo de mejorar y promover el estudio y la investigación de las enfermedades relacionadas con el trabajo, así como la detección y comunicación de las mismas.

Esta línea de actuación se materializará mediante la puesta en marcha de un sistema de notificación de patología laboral, la formación del personal médico y de enfermería del Servicio Cántabro de Salud, la creación de un grupo multidisciplinar para la evaluación de la patología laboral, el reforzamiento de la autoridad sanitaria en esta materia, y la promulgación de una normativa sanitaria específica sobre este tema.

El plan anual definirá para cada una de las tareas una descripción y justificación detallada, los objetivos a cumplir, las fases, los indicadores y los recursos necesarios.

Por otra parte, se proponen asimismo las siguientes acciones: mejorar fuentes de información e implementar acciones integrales para promover su declaración, continuar con la investigación del mayor número posible de casos notificados, establecer un sistema de alertas, promover actuaciones específicas de control y mejora continua de condiciones de trabajo relacionadas con determinados grupos/agentes, programar actividades formativas y de debate sobre las causas de subdeclaración de la enfermedad profesional, y propuestas para cambiar esta situación.

k. Promover una vigilancia de la salud más eficiente.

El vínculo entre la vigilancia de la salud y el control del medio ambiente de trabajo ayuda a determinar la exposición de los trabajadores a los peligros para su salud, así como si una enfermedad en particular contraída por un trabajador está relacionada con el trabajo que desempeña. También contribuye a prevenir la recurrencia de la enfermedad entre otros trabajadores. Aunque el principal objetivo de la vigilancia de la salud es la detección temprana de los síntomas de la enfermedad y la puesta en marcha de medidas para su prevención, sirve asimismo para facilitar el reconocimiento de las enfermedades profesionales con períodos de latencia largos, puesto que muchos trabajadores pueden haber cambiado de lugar de trabajo u ocupación cuando se les diagnostica la enfermedad.

Por tanto, en este punto se implementarán actuaciones para promover la mejora continua de la calidad de las actuaciones sanitarias de los servicios de prevención.

Especial atención merecerá durante el desarrollo de la presente Estrategia, la puesta en marcha en Cantabria del “Programa

Integral de Vigilancia de la Salud de los Trabajadores que han estado Expuestos a Amianto” en cumplimiento de la normativa aplicable.

Así mismo, se fomentará el análisis de los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores y de la evaluación de riesgos con criterios epidemiológicos, teniendo en cuenta que, dentro de las actividades preventivas de la memoria anual, se deberán recoger las de planificación de la vigilancia colectiva de la salud y la realización de estudios epidemiológicos realizados a partir de los resultados de esa vigilancia de la salud.

- I. Estudio de causas e impacto en la SST de los trabajadores de los riesgos emergentes.

Los cambios tecnológicos, sociales y organizativos conllevan riesgos emergentes y nuevos desafíos que es necesario definir e identificar. Por ejemplo, las nuevas tecnologías como las nanotecnologías y determinadas biotecnologías y las tecnologías verdes comportan riesgos nuevos no identificados en el lugar de trabajo. Entre los riesgos emergentes se incluyen las condiciones ergonómicas deficientes, la exposición a radiación electromagnética y los riesgos psicosociales relacionados con los cambios en la organización del trabajo derivados de la evolución de las tecnologías de la información, la diversidad de mano de obra, nuevos patrones de trabajo atípicos, mayor rotación del personal, etc.

La prevención eficaz de las enfermedades relacionadas con el trabajo requiere anticiparse a los posibles efectos negativos de esas nuevas tecnologías en la salud y la seguridad de los trabajadores. Por tanto, se hace necesario recopilar y evaluar datos fiables para determinar la mejor manera de abordar los nuevos riesgos emergentes.

En esta línea, se hará difusión de las conclusiones de los estudios de causas e impacto de los riesgos emergentes, se establecerán alertas en su caso, asegurando que llegan a los principales destinatarios, y se realizarán programas y campañas en empresas y colectivos expuestos.

- m. Difusión de metodologías de identificación, evaluación y gestión de riesgos psicosociales de referencia.

El estrés laboral y sus consecuencias para la salud se han convertido en una gran preocupación en toda Europa. Las empresas se enfrentan cada vez con más frecuencia a distintas formas de violencia, entre las que cabe destacar el acoso psicológico o mobbing, así como la violencia física o el acoso sexual. Se han encontrado vínculos que relacionan el estrés con las patologías

músculo-esqueléticas, cardíacas o digestivas. Si se prolonga, este tipo de estrés puede provocar graves trastornos cardiovasculares.

Además, la crisis económica y la recesión han llevado a un aumento del estrés, la ansiedad, la depresión y otros trastornos mentales relacionados con el trabajo.

Los riesgos no físicos deben ser reconocidos, evaluados y controlados por medio de una jerarquía de controles que busquen eliminar el riesgo, si es posible, o modificarlo desde la fuente; reducir su impacto en el trabajador o ayudarlo a protegerse así mismo de sus efectos.

Uno de los factores clave que contribuye a que las intervenciones psicosociales sean efectivas es la participación del trabajador y sus representantes en los cambios a desarrollar. Se promocionarán intervenciones que combinen el manejo personal del estrés con esfuerzos organizacionales para incrementar la participación en la resolución de problemas y mejorar la comunicación organizacional. La capacitación de empleados en intervenciones psicosociales para mejorar sus habilidades puede tener también un impacto muy positivo.

n. Seguimiento y estudio de la gestión del riesgo químico.

Se diseñarán e implementarán programas de actuación específicos en empresas y sectores con riesgo de enfermedad laboral por agentes químicos tales como amianto, sílice y otros agentes que se determinen en función del análisis de los datos de las fuentes de información del ICASST. Se controlará especialmente el procedimiento de evaluación de estos riesgos y las medidas adoptadas para su control, incluyendo el alcance del asesoramiento específico en estos temas por parte del servicio de prevención y de la vigilancia sanitaria específica realizada a los trabajadores expuestos. El objetivo principal de estos programas será dinamizar que las empresas y los servicios de prevención pongan en marcha actuaciones higiénicas eficaces y con metodologías orientadas al control y prevención de enfermedades profesionales o relacionadas con el trabajo por exposición a agentes químicos. Para ello, se considera fundamental, entre otros, contar con fichas de datos de seguridad actualizadas conforme a la normativa vigente.

2. Educación, formación, promoción y sensibilización.

- a. Mantener e impulsar la colaboración con la administración educativa para seguir avanzando en la integración de la formación en PRL en todas las etapas del sistema educativo, potenciar la formación de profesorado en materia preventiva, así como promover actividades de sensibilización.

La promoción de políticas preventivas permite conseguir una mejora efectiva de las condiciones de trabajo en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

La cultura de la prevención es el eje, el pilar básico objetivo y el medio fundamental para alcanzar dicho objetivo.

La cultura de la prevención sólo puede darse como resultado de un proceso de aprendizaje que debe iniciarse en los primeros niveles de nuestro sistema educativo.

Por ello, en los presupuestos del Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo (ICASST) se establece la financiación que permite el desarrollo de la promoción de la cultura preventiva en este ámbito.

Las actividades en las que se concreta esta promoción son fruto del consenso en el seno de la Comisión Sectorial de Educación del Consejo Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo, presidida por la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, como órgano de asesoramiento y participación del Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el que se encuentran representadas las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas de Cantabria.

Estas acciones sensibilizan a los jóvenes desde edades muy tempranas en la adquisición de conocimientos, valores, principios y pautas de conducta en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, antes de que se incorporen al mundo laboral para que, cuando comiencen a trabajar, hayan interiorizado esta actitud y mentalidad preventiva.

Para el desarrollo de estas acciones el Instituto cuenta con medios materiales y humanos propios, si bien, algunas de ellas son fruto de la colaboración institucional que se establecen con otras entidades cuyas actividades persiguen el mismo fin.

El Proyecto P'EPIS: "Aula de Prevención de Riesgos Laborales" es una herramienta fundamental para el desarrollo de las acciones indicadas y la consecución de los objetivos marcados.

Otras actividades enmarcadas dentro de dicho proyecto son la supervisión y concreción de contenidos en los diseños curriculares y en los programas formativos propuestos por la Consejería de

Educación, Cultura y Deporte, el asesoramiento en la revisión de las condiciones de trabajo de talleres y laboratorios de los centros educativos, la promoción de la asistencia al Aula P´EPIS del ICASST para el desarrollo de jornadas formativas específicas, o la colaboración en la formación del profesorado de FP en estancias formativas en el ICASST, entre otras.

El éxito alcanzado con estas líneas de trabajo animan al Instituto a seguir impulsando la difusión de la cultura preventiva a través de todas estas actividades, así como de aquellas que puedan irse poniendo en marcha y que persigan el mismo objetivo.

- b. Promover e impulsar una formación de calidad adecuada a las funciones de cada colectivo de destinatarios.

Las acciones derivadas de este objetivo se orientan a la formación directa de los profesionales y de aquellas personas más estrechamente ligadas a la prevención para seguir contribuyendo, mediante una oferta variada, a complementar la formación de los que tienen responsabilidades preventivas en las empresas.

Para contribuir a este objetivo, el ICASST continuará elaborando programas formativos anuales actualizando y adecuando contenidos a los diferentes objetivos y destinatarios. Así, las programaciones incluirán cursos generales, de interés común para cualquier experto en prevención de riesgos; cursos según especialidades, de interés particular para expertos en seguridad, higiene, ergonomía, etc; cursos para colectivos y sectores de actividad específicos, y actividades de actualización para todos los profesionales de la prevención.

- c. Promoción de hábitos saludables en el trabajo.

En línea con los definidos por la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENHWP) en su Declaración de Luxemburgo, que consiste en aunar los esfuerzos de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo. La Promoción de la Salud en el Trabajo se configura así como un instrumento a considerar en una estrategia empresarial que aspire, no solo a la prevención de los riesgos profesionales (enfermedades profesionales, accidentes, estrés, entre otros), sino también a aumentar la capacidad individual de la población trabajadora para mantener su salud y calidad de vida y hacer una empresa saludable y sostenible.

La buena salud de los trabajadores a lo largo de toda su vida laboral, desde el primer empleo, es clave para que puedan trabajar más tiempo y contribuye a combatir los efectos a largo plazo del envejecimiento de la población.

El ICASST seguirá participando activamente en el Grupo de Trabajo del INSHT de Promoción de Salud en el Trabajo (PST) y en la Comisión de valoración de buenas prácticas en PST.

Así mismo, el ICASST participará en la identificación, asesoramiento, apoyo y divulgación a modelos de buenas prácticas en promoción de la salud en el trabajo.

- d. Fomentar la mejora continua en la gestión de la SST mediante el reconocimiento, intercambio y difusión de buenas prácticas. Organización de talleres y foros sectoriales de buenas prácticas y específicos para PYMES.

El conocimiento e intercambio de buenas prácticas entre empresas del mismo sector aporta soluciones sencillas y eficaces para el cumplimiento eficaz de los requisitos en materia de seguridad y salud y facilita el conocimiento y aplicación práctica de los mismos. Se considera que esta actividad es un canal y herramienta de comunicación eficaz para llegar a estos pequeños empresarios y consigue que se impliquen más en la implementación de la legislación preventiva.

Se fomentará desde el ICASST la inclusión voluntaria de empresas en proyectos de integración de la prevención y de mejora continua de condiciones de trabajo tales como el anterior “Objetivo Cero Accidentes de Trabajo”, así como el intercambio y difusión de buenas prácticas, para lo cual las PYMES recibirán ayuda de empresas más grandes de la cadena contratista-proveedor-comprador, todo ello liderado y coordinado por el propio Instituto.

La metodología de este proyecto del ICASST se basa en el modelo de mejora continua. Este concepto reconoce que cuando se hace un nuevo intento, es poco probable que sea perfecto desde su inicio, por lo que un proceso de mejora continua es una forma de evitar errores costosos o parálisis. La idea del modelo es que los conocimientos y habilidades de la gente pueden estar limitados, pero mejorarán con la experiencia. Repitiendo el ciclo nos acercamos más y más al objetivo.

- e. Medidas de incentivación/fomento en el ámbito preventivo.

Se continuarán estimulando los esfuerzos realizados en pro de la mejora en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo mediante reconocimientos e incentivos a las empresas en relación con proyectos de integración de la prevención como los del apartado anterior.

El ICASST fomentará y prestará apoyo a la realización de actividades promovidas por las organizaciones de empresarios y trabajadores

y, en general, por parte de entidades cuyas actuaciones puedan contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo.

- f. Promoción de herramientas de autoformación disponibles para autónomos y emprendedores.

El ICASST promoverá el uso de plataformas formativas-informativas gratuitas como “Autoprevent” o “Instruyet” dentro del portal “Prevención10.es”, que ofrecen información gratuita a trabajadores autónomos sobre derechos y obligaciones en la coordinación de actividades empresariales e instructivos ajustados a actividades y oficios específicos.

- g. Promoción de la prevención y sensibilización en los Ayuntamientos de Cantabria.

Apoyo a los Ayuntamientos, en particular a aquellos que cuentan con menos recursos en esta materia, para la mejora de la gestión de la prevención de riesgos laborales en todos sus ámbitos de actuación.

3. Mejorar sistemas de recopilación, análisis y difusión de información, estudio e investigación en PRL.

La contribución del Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo (ICASST) a la mejora de las condiciones de trabajo mediante actividades de análisis y estudio de las condiciones de trabajo, así como de promoción, asesoramiento y seguimiento de la prevención en las empresas, es indiscutible. Resulta preciso reforzar y mantener su disponibilidad de recursos para asegurar el cumplimiento de sus objetivos.

Disponer de información de calidad nos permitirá conocer mejor la situación y evolución de las condiciones de trabajo y, por consiguiente, diseñar y adoptar políticas públicas más ajustadas a los objetivos que queremos conseguir. Resulta imprescindible disponer de un sistema capaz de adaptarse a las exigencias de la sociedad y proporcionar una información rigurosa y de calidad de manera rápida y sencilla. En esta línea se pretende:

- a. Implantar un sistema de información y gestión integral del ICASST.
- b. Mejorar procesos de recogida y difusión de información sobre seguridad y salud laboral, incluyendo asimismo la relativa a los beneficios que para trabajadores, empresarios y para la sociedad en general tienen los lugares de trabajo saludables que permiten el desarrollo integral de las personas.
- c. Implantar medidas de control para mejorar la calidad de la información de daños notificados.

- d. Mejorar y facilitar la difusión de estudios, recomendaciones, alertas, herramientas preventivas y resto de información propia y de otras fuentes, a través de los medios disponibles.
- e. Desarrollar procedimientos dirigidos a armonizar las actividades desarrolladas por el ICASST para mejorar la prestación de un servicio público de calidad (analizar procesos internos que requieran un procedimiento de trabajo armonizado, diseñar e implantar dichos procedimientos).

4. Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y promover la implicación de empresarios y trabajadores en la mejora de la SST.

- a. Reforzar el papel del Consejo Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo como órgano consultivo y de participación institucional en PRL, y los grupos de trabajo a través de las comisiones sectoriales.

La política en materia de Prevención de Riesgos Laborales, se planifica y desarrolla en Cantabria en el seno del Consejo Cántabro de SST, órgano colegiado de participación y consulta del Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se pretende potenciar la función de coordinación del mismo respecto a la convergencia de actuaciones que en esta materia desarrollen las diferentes Consejerías, la Inspección Territorial y las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas, con objeto de lograr una mayor eficacia y eficiencia de recursos.

Este órgano debe seguir siendo el dinamizador de esta Estrategia. El ICASST se compromete con los distintos representantes de este órgano colegiado a impulsar la mejora de la seguridad y salud en el trabajo, de forma permanente y, en el marco actual, en la orientación de los objetivos de las Estrategias Europea y Nacional, con el fin de fomentar políticas preventivas eficientes y eficaces con los objetivos estratégicos establecidos.

Así mismo, se pretende potenciar el funcionamiento de las comisiones sectoriales que forman parte del Consejo, como órganos técnicos preparatorios de materias específicas y sobre las que podrán impulsarse programas y proyectos de actuación por los diferentes responsables en materia de seguridad y salud en trabajo.

- b. Favorecer el compromiso de la empresa en la gestión de la PRL y la colaboración de los trabajadores.

Está comprobado que a mayor implicación de empresarios y trabajadores en actividades preventivas, mejores condiciones de trabajo en sus empresas, por lo que este compromiso es fundamental para conseguir lugares de trabajo seguros y saludables, a la vez que se mejora la competitividad de la organización. Únicamente bajo el liderazgo firme y visible del empresario y sus directivos, que asumen y transmiten que los principios de seguridad y salud son cuestiones estratégicas de la empresa, pueden conseguirse los mayores niveles de éxito y calidad en el sistema de prevención.

Se incentivarán asimismo la toma de decisiones conjuntas en los Comités de SST y que la participación de los trabajadores no se limite a sus derechos de consulta e información, sino que avance hacia una participación más activa y de colaboración.

- c. Fortalecer el papel de los Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención, como representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo suponen, sin duda, uno de los pilares del sistema preventivo.

Su designación, por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación les convierte en referentes de la situación en la que se encuentran los trabajadores en materia preventiva.

El papel que desempeñan puede verse reforzado mediante acciones destinadas a su empoderamiento técnico. De este modo, la formación (tanto la de carácter general como específica), así como el asesoramiento y el apoyo especializado, pueden contribuir a elevar aún más los ya altos niveles de conocimiento y experiencia que llevan acumulados desde la aparición de su figura con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- d. Promover la utilización de herramientas y programas de integración de la PRL en PYMES y microempresas.

En esta línea se incluirán los programas para potenciar la cultura de seguridad y salud en la empresa, promoviendo actuaciones que apoyen a las pequeñas empresas en la asunción de la gestión preventiva.

- e. Impulso de la Prevención de Riesgos Laborales en la negociación colectiva.

La negociación colectiva es el instrumento esencial en las relaciones laborales, las cuales pueden tener una incidencia muy positiva en la eficacia de la prevención. Un más amplio conocimiento por parte de los agentes económicos y sociales de la normativa y otros aspectos relevantes permitirá fortalecer los papeles que juegan cada uno de ellos y promover su interés, de cara a que la prevención de riesgos laborales pueda llegar a convertirse en un tema de carácter prioritario dentro de la negociación colectiva, teniendo como referencia los Acuerdos vigentes en esta materia.

5. Mejorar la eficiencia de las instituciones y entidades dedicadas a la PRL.

El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política económica y social, velar por la seguridad e higiene en el trabajo, reconociendo en el art. 43.1 el derecho a la protección de la salud y atribuyendo en el número 2 de dicho precepto constitucional a los poderes públicos la competencia de organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios.

Estos mandatos constitucionales conllevan la necesidad de desarrollar una política de protección y promoción de la salud de las personas trabajadoras mediante la Prevención de los Riesgos Laborales, entendida ésta desde un concepto integral que incluya la seguridad y salud en el trabajo, la prevención de riesgos laborales, y los daños derivados del trabajo.

El Estatuto de los Trabajadores establece que los trabajadores tienen derecho a su integridad física, así como a una protección y política adecuada y eficaz en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Desarrollo de este marco legal, de la normativa de la Unión Europea, fundamentalmente la Directiva 89/391/CEE, y de los Convenios 155 y 161 de la OIT, es la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales que reconoce este derecho con amparo constitucional, y establece el cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello como parte fundamental de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

Los organismos de las Administraciones Públicas con competencia en seguridad y salud en el trabajo, entre ellos el Instituto Cantabro

de Seguridad y Salud en el Trabajo, como órgano científico-técnico especializado de la Comunidad Autónoma de Cantabria, desempeñan un papel importante en el sistema preventivo, por lo que requieren una revalorización y puesta en valor, que vayan acompañadas de una transformación y adecuación de sus estructuras organizativas y funcionales con el fin de mejorar su capacidad de respuesta a las demandas de la sociedad. Asimismo, se ha de conseguir una gestión eficiente de los medios materiales y humanos del Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que en los últimos años se han reducido los medios materiales y humanos de manera importante, lo que ha hecho que el Instituto haya tenido que adaptarse a las circunstancias actuales, y plantear un proyección diferente en cuanto a recursos que permita seguir ejecutando de manera eficiente las funciones que tiene asignadas.

Se ha de potenciar el liderazgo del Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la gestión de las políticas preventivas de la Comunidad Autónoma, y asignadas a este organismo por la Consejería competente.

Hay que mejorar la gestión de la prevención en el ámbito de las Administraciones Públicas, promoviendo la integración en sus estructuras y funciones, con el propósito de ser un referente en esta materia.

Asimismo se ha de promover la seguridad y salud de los trabajadores de las Administraciones Públicas mejorando el asesoramiento, el intercambio de información, el control y coordinación entre Administraciones, con la finalidad de evitar el riesgo de que las políticas preventivas queden en meras declaraciones de intenciones o que se desarrollen de forma diferente en otros ámbitos territoriales.

Es fundamental la colaboración entre todas las entidades dedicadas a la mejora de las condiciones de trabajo, como el ICASST (a través del Consejo Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo, como órgano de asesoramiento y participación), la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, las Organizaciones Sindicales y Empresariales, o las entidades especializadas en Prevención de Riesgos Laborales, entre otras.

Ello implica la necesidad de promover e impulsar mecanismos de coordinación y colaboración Institucional en el desarrollo de las políticas preventivas, tanto en el ámbito laboral, como en el sanitario, educativo y de industria.

- a. Colaboración y participación activa del ICASST en la Comisión Nacional de SST, con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene

en el Trabajo (INSHT) y en el Comité Técnico Mixto (AGE- CCAA) como órgano específico de colaboración de las Administraciones Públicas en materia de SST y para potenciar la convergencia de las actuaciones de las distintas administraciones.

El ICASST seguirá participando activamente en los Grupos de Trabajo existentes o en los de nueva creación a partir de la nueva Estrategia Española, tales como:

- Guupos de Trabajo (GT) de la Comisión Nacional de SST: GT de elaboración de la Estrategia Española de SST, GT de Educación y Formación en PRL, GT de Amianto, GT de Valores Límite, GT de Riesgos Psicosociales, GT de Trastornos Músculo-Esqueléticos, GT de Construcción, GT de Trabajadores Autónomos, GT de Empresas de Trabajo Temporal, GT de Seguridad Vial, GT Sector Marítimo-Pesquero.
 - Grupos de Trabajo del Comité Técnico Mixto: GT Amianto.
 - Grupos de Trabajo del INSHT: GT de estudio de Valores Límite, GT del proyecto "BASEQUIM" para la determinación y estudio de situaciones de trabajo con exposición potencial a agentes químicos peligrosos, GT del proyecto "BINVAC" para ofrecer información sobre accidentes de trabajo ocurridos con fines preventivos, GT "Prevención10.es" y GT Promoción de Salud en el Trabajo.
- b. Colaboración directa del ICASST en diseño e implementación de proyectos inter-autonómicos.

Los Institutos de otras CCAA desarrollan proyectos en el ámbito de su competencia referidos a condiciones de trabajo de actividades que compartimos y en los que la suma de esfuerzos y conocimientos resulta más eficiente que el trabajo individualizado. Ejemplo de esta colaboración es la elaboración de las tres partes que conforman la Guía de Vigilancia de la Salud en el Sector Pesquero, que se ha realizado por los Institutos de SST de Galicia, Asturias, País Vasco y Cantabria.

En esta línea se integrarán los proyectos que puedan surgir tras identificar una actividad concreta de interés para nuestra Comunidad en la que vayan a trabajar también los institutos de otras CCAA , estableciendo los acuerdos correspondientes entre los Institutos participantes.

- c. Colaboración del ICASST con la Agencia Europea a través del Comité de Enlace.

La Agencia Europea, como organismo europeo referente en materia de seguridad y salud en el trabajo, tiene como misión

fundamental informar, difundir y promover una cultura preventiva y unos lugares de trabajos seguros, saludables y productivos. Para ello, la Agencia establece campañas anuales a las que el ICASST continuará apoyando mediante la organización y desarrollo de eventos y actividades de información y difusión de buenas prácticas, distribución de material de las campañas, etc. Así mismo, se colaborará suministrando información al Observatorio Europeo de Riesgos (ERO) en su objetivo de identificar los riesgos nuevos y emergentes a través de la Red Europea de SST.

- d. Participación del ICASST en el Comité de Normalización 171 de AENOR.

Participación activa en la elaboración de normas como las de Cualificación de empresas que trabajan con amianto y Localización y Diagnóstico de amianto.

- e. Intensificar la línea de colaboración entre el ICASST y la Inspección Territorial de Trabajo y Seguridad Social (ITSS).

Los Planes Integrados de Actuación de ITSS incorporan planes y objetivos que corresponden a competencias propias de la Administración General del Estado, otros que corresponden a competencias de Administraciones de las Comunidades Autónomas y, finalmente, otros en los que las actuaciones producen resultados que afectan a una u otra Administración.

Se intensificará la colaboración entre el ICASST y la Inspección de Trabajo de Cantabria en actuaciones conjuntas en determinadas visitas de investigación de accidentes, en el abordaje de situaciones derivadas de determinados tipos de riesgos, así como en determinados proyectos, como los de mejora de calidad en la notificación de partes de accidente y tramitación y seguimiento de planes de amianto.

- f. Establecimiento de sinergias con agentes, entidades y asociaciones de la Comunidad de Cantabria implicadas en la Seguridad y Salud Laboral.

Es necesario desarrollar y potenciar mecanismos de colaboración y participación institucional de todos los agentes con responsabilidad en la seguridad y salud en el trabajo para impulsar las políticas preventivas de nuestra Comunidad aunando esfuerzos para avanzar en la misma dirección: Interlocutores Sociales, Servicios de Prevención, Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, Asociaciones Profesionales, etc.

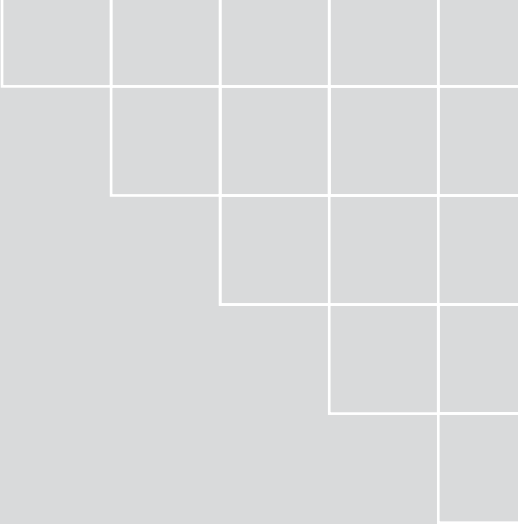
Esta línea de trabajo se concretará en programas como los dirigidos a promover actuaciones de seguimiento, asesoramiento y control de los recursos implicados en la prevención, fomentar la mejora de las actuaciones de los servicios de prevención ajenos avanzando hacia el seguimiento de criterios de calidad en la prestación del servicio a las empresas, programar campañas sectoriales de reducción de siniestralidad y/o de mejora de condiciones de trabajo, promoción de herramientas de gestión para que las pequeñas empresas asuman gradualmente funciones preventivas con recursos propios, etc.

V.- IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y FINANCIACIÓN

El desarrollo de las líneas de actuación acordadas para el cumplimiento de los cinco objetivos estratégicos se llevará a cabo a través de programas anuales o de mayor duración que se irán acordando y planificando en función de indicadores establecidos para cada periodo.

El seguimiento de la Estrategia, se efectuará a través de los planes anuales, que se presentarán al Consejo Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo para su conocimiento y aprobación. Las conclusiones de los informes de seguimiento permitirán definir y corregir el contenido de los programas siguientes y adaptarlos a las necesidades detectadas para una mejor orientación de los mismos hacia la consecución de los objetivos de la presente Estrategia.

El Gobierno de Cantabria dedicará la dotación presupuestaria suficiente para la consecución de los Objetivos marcados en la Estrategia, debiendo adecuarse a los incrementos de cobertura y calidad alcanzados cada año. La financiación se realizará mediante la puesta a disposición de los recursos humanos y materiales, así como a través de la financiación específica que se establezca en los Programas Anuales de Actuación por los distintos miembros del Consejo Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo responsables de la ejecución de los Objetivos Estratégicos establecidos para el periodo 2017-2021.



GOBIERNO
de
CANTABRIA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
HACIENDA Y EMPLEO



Instituto Cántabro
DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO