



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE NAVARRA

# LA CASUÍSTICA DE SINIESTRALIDAD Y ACCIDENTABILIDAD LABORAL EN NAVARRA

FINANCIADO POR:



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN  
ESTATAL PARA  
LA PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES, F.S.P.



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE NAVARRA

---

AT2018-0061

GUÍA: ESTUDIO Y ANÁLISIS DE “LA CASUÍSTICA DE SINIESTRALIDAD Y ACCIDENTABILIDAD LABORAL EN NAVARRA”

TEXTOS REALIZADOS POR: José Manuel Olivar de Julián, Idoia Pozo Gordillo y M<sup>a</sup> Carmen Jurado Rumi

DISEÑO Y MAQUETACIÓN: Izaskun Gutiérrez Arruabarrena

---

# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>2. LA CASUÍSTICA DE SINIESTRALIDAD Y ACCIDENTABILIDAD LABORAL EN NAVARRA: UNA VISIÓN GENERAL.....</b>	<b>5</b>
UNA APROXIMACIÓN ESTADÍSTICA A LOS ACCIDENTES LABORALES EN NAVARRA .....	5
LA INCIDENCIA DE LA CRISIS ECONÓMICA EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	13
EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN NAVARRA.....	15
ERGONOMÍA .....	20
PSICOSOCIOLOGÍA .....	23
NUEVOS RIESGOS.....	25
ENFERMEDADES PROFESIONALES .....	27
<b>3. ANÁLISIS SECTORIAL .....</b>	<b>31</b>
INTRODUCCIÓN .....	31
INDUSTRIA.....	36
CONSTRUCCIÓN.....	37
HOSTELERÍA, HOTELERÍA Y RESIDENCIAS .....	39
AGRICULTURA Y SILVICULTURA .....	40
<b>4. SITUACIONES ESPECIALES .....</b>	<b>43</b>
INTRODUCCIÓN .....	43

LAS SUBCONTRATAS .....	43
LOS TRABAJADORES TEMPORALES .....	45
LOS TRABAJADORES JÓVENES .....	46
LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS.....	48
LOS ACCIDENTES IN ITINERE .....	49
<b>5. PROPUESTAS DE MEJORA .....</b>	<b>52</b>
INTRODUCCIÓN .....	52
LA CONCERTACIÓN ENTRE LOS SINDICATOS Y LA CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE NAVARRA.....	53
EL DELEGADO TERRITORIAL DE PREVENCIÓN Y RIESGOS LABORALES .....	57
LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN .....	60
LA SIMPLIFICACIÓN DE DOCUMENTOS .....	62
LA FORMACIÓN .....	65
PROMOCIÓN DE LA SALUD.....	66
LA PROTECCIÓN FRENTE A RIESGOS PSICOSOCIALES.....	69
UN PROGRAMA ESPECIAL DE ATENCIÓN A LAS MICROEMPRESAS .....	71
LAS ACTUACIONES ESPECÍFICAS EN EL SECTOR AGROPECUARIO .....	73
OTRA PROPUESTAS .....	75
<b>6. ENCUESTA.....</b>	<b>77</b>
2019 ENCUESTA LA CASUÍSTICA DE SINIESTRALIDAD Y ACCIDENTABILIDAD LABORAL .....	77

# 1. INTRODUCCIÓN

Este estudio y análisis de **“la casuística de siniestralidad y accidentabilidad laboral en Navarra”** se ha realizado con el objetivo de analizar las causas principales por las que se producen los accidentes laborales en Navarra y proponer una serie de medidas concretas destinadas a ayudar a prevenir y reducir los mismos.

Para ello se han analizado fuentes secundarias del Instituto Navarro de Salud Pública y Laboral de Navarra y de Mutua Navarra. se ha realizado una batería de entrevistas a expertos, validando esta labor con una encuesta a empresas representativas de diferentes sectores.

Para la realización de este estudio se ha huido de esquemas utilizados en análisis previos, los temas han sido fruto, de este modo, de las aportaciones de los expertos, basadas en su experiencia y en los datos estadísticos. Se trata, por tanto, de un estudio que parte de una hoja en blanco y no de una construcción sobre estudios anteriores.

El estudio tiene una finalidad netamente práctica, la propuesta de medidas concretas destinadas a la prevención de los accidentes y de las enfermedades profesionales en Navarra.

## 2. LA CASUÍSTICA DE SINIESTRALIDAD Y ACCIDENTABILIDAD LABORAL EN NAVARRA: UNA VISIÓN GENERAL

### UNA APROXIMACIÓN ESTADÍSTICA A LOS ACCIDENTES LABORALES EN NAVARRA

Para la realización de este estudio se han obtenido los datos de dos fuentes principales:

- Instituto Navarro de Salud Pública y Laboral de Navarra.
- Mutua Navarra

## Instituto Navarro de Salud Pública y Laboral de Navarra.

Los datos estadísticos actualizados de siniestralidad y accidentabilidad laboral en Navarra pueden encontrarse en la página [del Instituto Navarro de Salud Pública y Laboral de Navarra](#).

Estos datos se refieren a la población asalariada y trabajadores autónomos del Registro de cotización de empresas facilitada desde la Tesorería General de la Seguridad Social que era de 284.632 personas (datos del segundo trimestre de 2019).

Se han tenido en cuenta especialmente los datos del primer trimestre de 2019 para respaldar las conclusiones del estudio, no obstante, como se verá, se trata de tendencias que tienen una continuidad en el tiempo.

Respecto a estos datos, el propio instituto analiza los mismos señalando los aspectos más destacables de la salud laboral en Navarra:

“Se observa una **tendencia al aumento del número de trabajadores que se incorporan al mercado de trabajo** y cotizan para tener derecho a las contingencias profesionales. En análisis de este incremento debe tener en cuenta la relevancia de la obligación legal de que todos los trabajadores autónomos hayan pasado a tener las contingencias profesionales cubiertas. Dado que los índices de incidencia de accidentes laborales del trabajo autónomo son inferiores a los de las personas asalariadas la inclusión de la totalidad de este colectivo tiene un importante peso en la explicación de los descensos de las tasas de accidentes observados en lo que vamos de año.”

“**Los índices de incidencia son mayores en hombres que en mujeres** para todas las actividades con mayor número de efectivos excepto en las divisiones (CNAE 35) de Suministro de energía eléctrica, gas, (CNAE 87) de Asisten-

cia en establecimientos residenciales y (CNAE 53) Actividades postales y de correos.”

“No hay novedades en cuanto al **mayor riesgo de accidentarse de inmigrantes y menor riesgo en las y los trabajadores autónomos** con contingencias profesionales protegidas por Seguridad Social.”

“En relación al mismo período del año anterior se observa un **aumento del 9,3% en los accidentes ocurridos durante la jornada laboral** y los **in itinere presentan un valor prácticamente igual**”

“**Accidentes mortales.** En este segundo trimestre ha habido 2 AT mortales en jornada de trabajo y 2 in itinere. (Tabla AT-3). En el periodo enero-junio el total de AT mortales en jornada de trabajo ha sido de 5, 2 **más que en el mismo periodo de 2018.**”

“**Los accidentes graves en jornada** de este trimestre son en número absoluto **3 más que los de 2018**”

“De forma general, un **aumento de las enfermedades profesionales** del 3,4% en relación al mismo periodo del año anterior.”

“Según sexo, si se observan los casos en el periodo ene-junio, **las mujeres presentan un menor índice de Enfermedades profesionales que los hombres.**”.

## Mutua Navarra

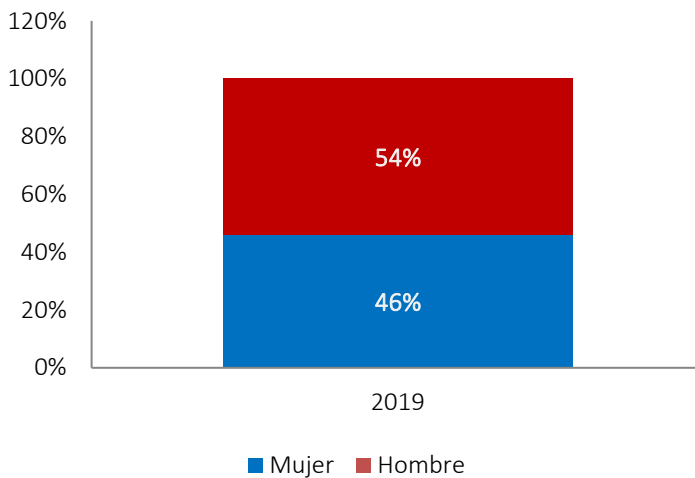
Los datos estadísticos de Mutua Navarra han sido recogidas entre las 5.500 empresas asociadas y sus 99.600 trabajadores protegidos.

Se destacan algunas gráficas significativas sobre estos datos y a continuación, se ofrecen los comentarios que los propios analistas de Mutua Navarra nos ofrecen:



## PRIMER SEMESTRE 2019

## G 1 DISTRIBUCIÓN TRABAJADORES ACTIVOS POR AÑO Y SEXO



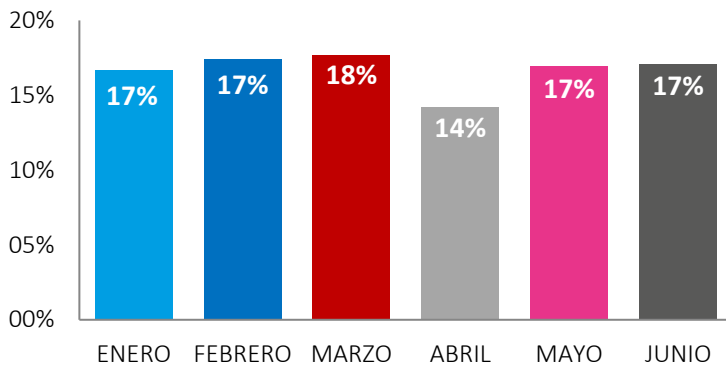
## G 2 EVOLUCIÓN DE LOS PRINCIPALES INDICADORES

Medida	% variación 19/18
Jornadas perdidas por trabajador	+ 4,1%
Incidencia accidentes con Baja	+ 7,6%
Incidencia accidentes Graves	+ 18%

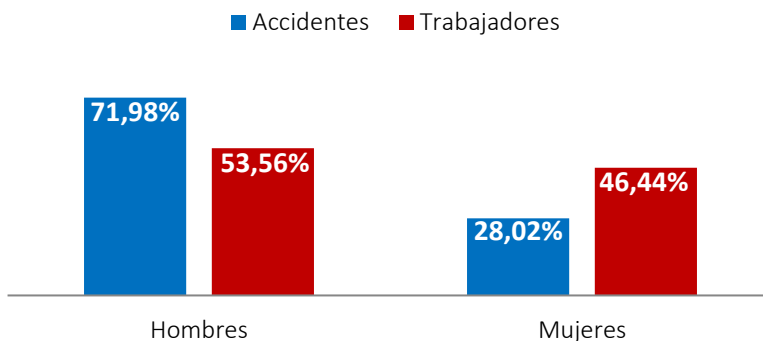
## ANÁLISIS DE LOS ACCIDENTES



G 3 Distribución por meses

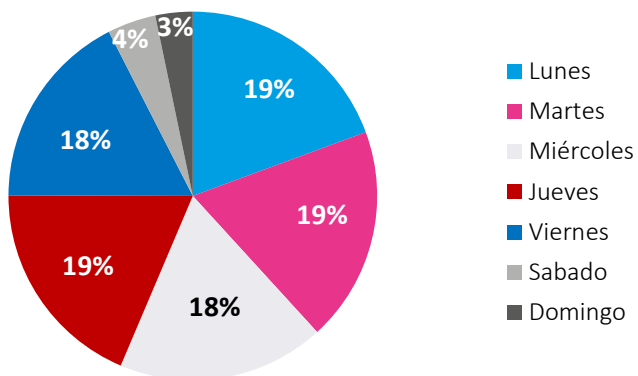


G 4 Distribución por sexo

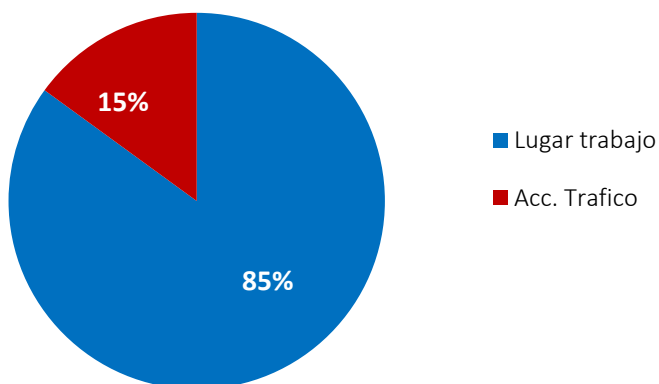




G 5 Distribución por día de la semana



G 6 Distribución por lugar del accidente



Las conclusiones de Javier Igea, técnico de Mutua Navarra, sobre los datos de la propia entidad, se concretan en que **la siniestralidad laboral aumenta un 7,6 % en el primer semestre del año. Los accidentes graves crecen un 18% en los seis primeros meses de 2019 y las jornadas perdidas por cada trabajador y accidente laboral crecen un 4,2%**

Lo que le lleva a concluir que **es necesario reforzar las medidas de prevención e incidir en el cumplimiento de las medidas de seguridad.**

Señala además que “Pese al avance en los sistemas de prevención de riesgos laborales en las empresas desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de 1996, **se está produciendo un incremento de la siniestralidad laboral en los últimos años en Navarra**, tal y cómo han ido destacando los diferentes informes de siniestralidad realizados en nuestra comunidad.”

“Además, **siguen creciendo de manera significativa los accidentes graves y con secuelas. El crecimiento de la actividad productiva, los cambios y modificaciones en los procesos de trabajo, así como el no cumplimiento de las normas de seguridad y procedimientos establecidos se han identificado como factores relevantes de este incremento**”.

A continuación, se destacan algunos de los datos y conclusiones más relevantes del estudio de los datos aportados por Mutua Navarra:

- ❑ **Crece la incidencia de los accidentes con baja** (nº accidentes/nº trabajadores x 1000) en un 7,6%.
- ❑ **Crecen las jornadas perdidas por trabajador** (nº jornadas perdidas/nº trabajadores protegido x 1000) en un 4,2%.
- ❑ El crecimiento de la **siniestralidad está siendo superior en el sector industrial** respecto a las actividades de construcción o servicios.

- ❑ La causa que genera más accidentes laborales son los **sobreesfuerzos-trastornos musculo esqueléticos**, que suponen entorno a un 40 % del número de accidentes.
- ❑ Los **golpes y choques** constituyen la segunda causa de accidente laboral, en torno al 16 % de los mismos.
- ❑ **Crecen los accidentes graves** en estos primeros seis meses del año en un 18%.
- ❑ La franja de edad en la que se producen más accidentes en proporción al volumen de trabajadores se sitúa entre los **30 y 39 años** (26% de accidentes para el 23,5% de trabajadores).
- ❑ En relación a la distribución por sexos, los **hombres concentran una incidencia de accidentes sustancialmente superior a las mujeres** (71% de los accidentes para un 53% de la población laboral protegida).

En resumen, la lectura de las estadísticas mencionadas y su interpretación señalan los principales problemas que la Comunidad Foral de Navarra sufre en materia preventiva y que pueden resumirse en **un incremento de los accidentes en todos sus niveles**, destacando el incremento de los accidentes graves y muy graves y de los accidentes mortales. Se observa también, un aumento de las enfermedades profesionales.

Asimismo, se identifican los colectivos con mayor accidentabilidad; **hombres, la franja de edad de 30-39 años, los inmigrantes y el sector industrial.**

## Otras fuentes

El sindicato CCOO, por su parte, en su [Análisis gráfico de la situación de la Siniestralidad Laboral en Navarra \(2017\)](#), señala que **Navarra es la comunidad donde más crecen los accidentes de trabajo**, triplicando la media estatal, un 9,9%. En 2018 hubo 880 accidentes más que en 2017. En este año en España hubo 652 accidente mortales, en Navarra 10. Navarra es la comunidad donde más ha crecido el índice de incidencia entre 2017 y 2018, en concreto un 5,3%. Este índice de incidencia de accidentes laborales ha crecido un 27% desde el 2012.

## LA INCIDENCIA DE LA CRISIS ECONÓMICA EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La crisis económica iniciada en 2007 en España que se ha extendido durante varios años ha tenido **reflejo en las afiliaciones a la Seguridad Social en Navarra**. En enero de 2014 se alcanzó el punto de mayor intensidad de esta crisis, en ese momento se alcanza la cota mínima de afiliación con 243.505 afiliaciones.

En **octubre de 2019 se alcanzan, por el contrario, cifras máximas de afiliación a la Seguridad Social**, ya que el número medio de personas afiliadas a la Seguridad Social en Navarra se sitúa en las 288.824,

Por tanto, si se tiene en cuenta este dato, se ha producido un aumento de 45.319 afiliaciones, un **18,6% desde la peor cifra de afiliación** alcanzada durante la crisis. Además, la actual cifra sigue siendo superior a la cota máxima alcanzada antes de la crisis.

Se observa de este modo, una tendencia al aumento del número de trabajadores que se incorporan al mercado de trabajo y cotizan para tener derecho a las contingencias profesionales.

Durante el periodo de crisis las empresas priorizan la supervivencia de la compañía y son tiempos menos propicios para la implantación de sistemas integrales que influyan también en nuevas propuestas en el ámbito preventivo.

Maria Jose Latasa Sánchez, Técnica de PRL de UGT Navarra indica que en los periodos de crisis **se observan menos inversiones en la prevención lo que afecta a elementos como los extractores, la climatización o la señalética.**

La salida de la crisis supone un aumento de los índices de afiliación y en cierto modo una recuperación de algunas de las condiciones anteriores a la crisis que eran propicias para la implantación de modelos más perfeccionados en materia preventiva e incluso al desarrollo de programas de promoción de la salud.

Javier Igéa, de Mutua Navarra, entiende que, la crisis ha dejado como herencia en determinados sectores modelos que conllevan una cierta precarización, como es el caso de los repartidores de comida a domicilio y también una necesidad de adaptación rápida para no perder la competitividad que suponen un reto en materia preventiva.

Los cambios rápidos del modelo productivo conllevan, más si cabe, la necesidad de integrar la prevención en la empresa ya que esta no puede quedar en manos de un servicio de prevención que hace visitas trimestrales, momento en el que puede encontrar nuevas máquinas, nuevos procesos o productos peligrosos que no ha supervisado previamente.

**La precarización y la necesidad de cambios rápidos en el sistema productivo son dos retos heredados de la época de crisis a los que la prevención de riesgos laborales debe enfrentarse de manera satisfactoria.**

Las acciones pasan por extender la **responsabilidad a todos los trabajadores**, por fomentar la concienciación y la participación de todos. Cada persona en todo momento debe tener en cuenta que el esfuerzo en materia preventivo es de todos y en todo momento.

Aunque se han señalado dos aspectos heredados de la crisis y que se han mantenido fuera de ella, se debe entender que **la salida de la crisis, para la gran mayoría de las empresas ofrece un momento económico muy apto para la integración de la cultura preventiva y para la implementación de planes de promoción de la salud.**

**Las épocas de crisis se asocian con una bajada de los índices de absentismo. Finalizada la crisis los índices de absentismo tienden a aumentar** y por tanto se imponen acciones de responsabilidad y de motivación por parte de las empresas para controlar la parte del absentismo que no cuente con una sólida justificación, como es el caso de dolores lábiles.

Ana Belén Alonso, jefe de la Unidad Especializada de Seguridad y Salud Laboral de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Navarra entiende que **la crisis económica se ha debilitado los esfuerzos en materia de prevención** y todavía hay muchas empresas que usan equipos de trabajo no homologados, sin marcado “CE” y sin estudio de adecuación, sobre todo en pequeñas empresas.

## EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN NAVARRA

Sobre el cumplimiento general de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL) en Navarra y en especial el artículo 15 referido a las obligaciones del empresario, el abogado Jose Ignacio Loitegui experto en materias preventivas, **entiende que en Navarra hay una conciencia generalizada de cumplimiento de la LPRL.** En la práctica, la mayoría de las empresas tienen contratado un Servicio de Prevención Ajeno que les marca



unas pautas de actuación que son llevadas a cabo con un mayor o menor acierto.

Señala Loitegui, que “uno de los problemas que se plantean para conseguir la eficacia de estos programas es que **la prevención se ha burocratizado en exceso desnaturalizándose la perspectiva del riesgo**. La necesidad de documentar todos y cada uno de los riesgos hasta el más pequeño, así como de indicar medidas para todos ellos, unido a la necesidad de dejar constancia escrita de la notificación de cada uno de estos riesgos y sus medidas preventivas a los trabajadores, junto con la documentación de la entrega de equipos de protección individual (EPI), la formación y la información, está desviando los esfuerzos de la prevención de accidentes a la actividad burocrática de archivo”.

Las empresas y a los Servicios de Prevención Ajenos, dedican más esfuerzos en documentar toda la actividad preventiva que en identificar los verdaderos riesgos para evitar que se materialicen.

En opinión de Loitegui, “esto está generando una dificultad añadida de cumplimiento que se acrecienta en las medianas y pequeñas empresas”.

“Desde el punto de vista de la prevención de accidentes, lo realmente importante es crear una cultura preventiva y eso empieza por una **implicación real de la dirección**. Ésta debe demostrar de palabra y con hechos que apuesta por crear un entorno seguro y a partir de ahí, exigir la implicación de todos los estamentos”.

“Es muy complicado conseguir una empresa segura simplemente con un documento elaborado por una empresa externa que se revisa cada 4 años y se constata que cada vez se están produciendo más accidentes graves”.

“Por otro lado, no se puede olvidar que el RD 688/2005, de 10 de junio, por el que se obligó a la segregación de los servicios de prevención de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, supuso una apuesta por la privatización de la prevención con el consiguiente aumento de la competencia y los márgenes comerciales. Este hecho ha marcado significativamente la configu-

ración del sector de la prevención. No se puede dejar de lado esta circunstancia para entender la evolución de la prevención y poder plantear soluciones”.

“En cuanto a las pequeñas y medianas empresas, se puso en marcha el programa Prevención 10 que trata de solucionar el problema burocrático en las pequeñas empresas, pero Loitegui sigue pensando que en lo que hay que volcar esfuerzos en concienciar en crear una cultura preventiva en las empresas y en España”.

Cree Loitegui que **“la simplificación de los documentos es un objetivo interesante pero difícilmente alcanzable**. La experiencia nos dice que cuando se produce un accidente de trabajo grave, la Inspección de Trabajo va a requerir toda la documentación existente y que el resultado va a ser una sanción”.

“Con independencia de la cantidad de documentación aportada siempre se encontrará una carencia de información, un riesgo no evaluado, una falta de coordinación o cualquier carencia documental que se nos ocurra. Raras veces la declaración del personal de la empresa explicando las buenas prácticas en materia preventiva son suficientes para que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social “perdone” una sanción por una carencia documental. Por su parte, los jueces y tribunales siguen apostando por un nivel de exigencia a las empresas por encima de lo razonable”.

“Ideas como la protección universal o conceptos como que “si ha habido un accidente es porque se ha producido una mala prevención”, son negativas para incentivar las buenas prácticas ya que provocan un efecto contrario. En opinión de Loitegui, la sanción como castigo de una conducta incorrecta no puede aplicarse de forma indiscriminada, porque puede llegar a desincentivar el esfuerzo”.

“A modo de ejemplo, si a un niño se le castiga todos los días al llegar a casa independientemente del esfuerzo que haya hecho para hacer todo bien, se conseguirá que el niño no se esfuerce en hacer todo bien”.

“Con las empresas ocurre algo parecido. Si piensan que la sanción se va a producir con independencia del esfuerzo que hayan realizado en la preven-

ción de accidentes, esto acabará desincentivando el esfuerzo y las empresas se dedicarán sólo a cumplir el expediente”.

En definitiva, cree Loitegui que “hay que hacer una reflexión colectiva sobre el enfoque de la prevención que afecte a la regulación, a la puesta en práctica por las empresas y servicios especializados y a los órganos de control.”

Por su parte Carmen Sesma Berruete, secretaria de salud laboral y medioambiente del sindicato CCOO de Navarra considera que “el menor nivel preventivo de las empresas más pequeñas se debe también, en alguna medida a que la representación sindical es menor que en las empresas más grandes y que a veces no existe, considera Carmen Sesma que la prevención mejora donde hay presencia sindical”.

Ana Belén Alonso, Jefe de la Unidad Especializada de Seguridad y Salud Laboral de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Navarra, indica que “en el Ministerio de Trabajo se recoge una comparativa de los accidentes de toda España y Navarra destaca por el elevado número de accidentes recogidos por el nuevo sistema que se implanto con el cambio de gobierno, en cambio tiene un **alto cumplimiento de las normas por parte de las empresas y una importante colaboración entre la parte empresarial, sindical y el Instituto Navarro de Salud Pública y Laboral**”.



### G 7 Evolución por tamaños de empresa

	>50	10<50	< 10
Medida	% variación	% variación	
Jornadas por trabajador abiertas CP	8,4%	-0,7%	-9,1%
Incidencia CP	8,2%	7,5%	16,5%

*Datos estadísticos de Mutua Navarra recogidas entre las 5.500 empresas asociadas y sus 99.600 trabajadores protegidos. Primer semestre de 2019.*

Debe hacerse una reflexión sobre el dato del **aumento de las contingencias profesionales, especialmente en las empresas de menos de 10 trabajadores.**

Las microempresas cuentan con **recursos preventivos más limitados**, es infrecuente que uno de los trabajadores sea un especialista en materia preventiva y si lo es, debe realizar una multiplicidad de tareas, a diferencia de las empresas con un mayor número de trabajadores que pueden contar con un especialista para la materia dedicado en exclusividad al ámbito preventivo.

En las microempresas es frecuente el gerente y los operarios desarrollen una actividad **multitarea** lo que por un lado **dificulta la vigilancia preventiva y por otro aumenta las posibilidades de accidentabilidad.**

La dedicación de una persona a diferentes actividades, sujetas a diferentes tipos de riesgo implican un aumento de la accidentabilidad que se ve reflejada en las estadísticas.

El Plan de Acción de Salud Laboral del Gobierno de Navarra 2017-2020 carece de un apartado dedicado a las microempresas y son precisamente esta tipología de empresas las que más ayuda necesitan en materia preventiva.

**El empresario que está al frente de una microempresa necesita una ayuda especialmente cuidada por parte de las Administraciones y de las organizaciones de su entorno** para poder realizar una adecuada evaluación de los riesgos, una programación preventiva adecuada y un control correcto de los trabajadores.

Existen iniciativas remarcables en este sentido, entre ellas la actividad del **delegado territorial de Prevención y Riesgos Laborales** cuya actividad constituye un esfuerzo preventivo conjunto que se debe mantener y potenciar.

Otra iniciativa es **Prevención 10**, un servicio público gratuito de asesoramiento en prevención de riesgos laborales del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social del Gobierno de España. Este servicio, al que se accede a

través de una página web, sirve para gestionar de forma sencilla los riesgos laborales a las empresas de hasta 25 trabajadores aunque tiene carencias.

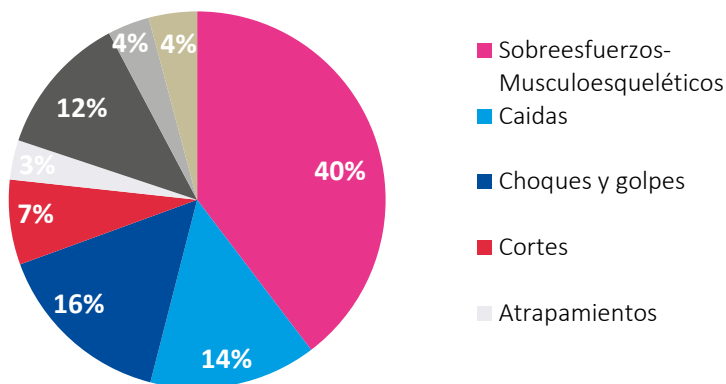
Considerando que las iniciativas señaladas están enfocadas en la dirección correcta, **deben redoblar los esfuerzos en este ámbito de actuación.**

## ERGONOMÍA

Los **esfuerzos musculoesqueléticos** son la **principal causa de lesión**, como se muestra en el gráfico. Por ello, es importante hacer un tratamiento pormenorizado de esta tipología de accidente.



G 8 Distribución por forma de la lesión



*Datos estadísticos de Mutua Navarra recogidas entre las 5.500 empresas asociadas y sus 99.600 trabajadores protegidos. Primer semestre de 2019.*

Javier Igea de Mutua Navarra, entiende que “los **aspectos más reseñables en este ámbito se refieren a tratar las actividades sedentarias, por un lado y las actividades repetitivas por otro**. En ambos casos se debería tratar de mejorar los puestos de trabajo y mejorar el estado general de salud muscular”.

### **Mejora de la ergonomía de los puestos de trabajo**

Existen buenas prácticas de empresas que estudian con equipos de fisioterapeutas externos la adaptación de los puestos para evitar trastornos musculoesqueléticos.

Ion Ajuriagoxeascoa, Adjunto a dirección de la empresa Valsay Sistemas de Embalaje S.L. señala como en ocasiones, la mejora del puesto de trabajo, puede ir unida a una mejora medioambiental, y para ello indica como un estudio profundo de las técnicas de embalaje de una empresa cliente, les llevó a poder asegurar las balas con tan sólo una fracción del plástico de envoltorio que se utilizaba con anterioridad, consiguiendo con esta operación por un lado, una mejora medioambiental al utilizar una cantidad sustancialmente menor de plástico en el embalaje y por otro, reducir de manera apreciable el esfuerzo requerido por los operarios para cerrar los embalajes y por tanto, de este modo, una mejora del puesto de trabajo y una menor accidentabilidad.

### **Promoción de la salud**

La mayor parte de los accidentes de trabajo son de tipología musculoesquelética y por tanto la preparación física de los trabajadores es de máxima importancia en materia preventiva y aunque no deben obviarse la variación de procesos para que no sean demasiado sedentarios en unos casos o repetitivos en otros, debe trabajarse el adecuado tono muscular y el bienestar físico de los trabajadores y esta es una materia que no puede conseguirse solamente en la empresa.

La mejora general del tono muscular puede conseguirse con actividades encuadradas en los programas de promoción de la salud. El cuerpo de una persona se ve afectado, tanto positiva como negativamente, por las actividades que realiza tanto fuera como dentro de la empresa. Las actividades físicas favorecen, en general, el tono muscular y deben favorecerse ya que repercuten en una menor accidentabilidad. Dentro de la empresa, también existen buenas prácticas en este sentido, prueba de ellas son las escuelas de espalda, que tienden a favorecer ejercicios para fortalecer la espalda, que es, dentro de los trastornos musculoesqueléticos, la lesión que causa más bajas laborales.

En este punto, debe tenerse en cuenta el **envejecimiento general de la población laboral** debido al retraso en la edad de jubilación y a la tipología de la pirámide poblacional. Esta circunstancia, exige un **estudio dinámico de los puestos de trabajo**, para adaptarlos a los trabajadores que van perdiendo capacidad muscular, suponiendo un importante esfuerzo organizativo para la empresa que incluso, en ocasiones requiere un cambio del puesto de trabajo con una formación previa para el desempeño de ese nuevo puesto.

Ana Belén Alonso, jefe de la Unidad Especializada de Seguridad y Salud Laboral de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Navarra entiende que “las medidas que se adoptan son de carácter organizativo, cuando **deberían de implantarse medidas más procedimentales**, dirigidas a conseguir actuaciones correctas que se correspondan con una correcta evaluación de riesgos. Se observan evaluaciones de riesgos incompletas o que no utilizan el método adecuado para su elaboración. **Un aspecto a mejorar se concreta en evitar la manipulación manual de cargas y las posturas forzadas**”.

## PSICOSOCIOLOGÍA

En la gráfica adjunta referida a las enfermedades comunes y no propiamente enfermedades laborales, se observa como los **trastornos mentales son la segunda causa de baja**.

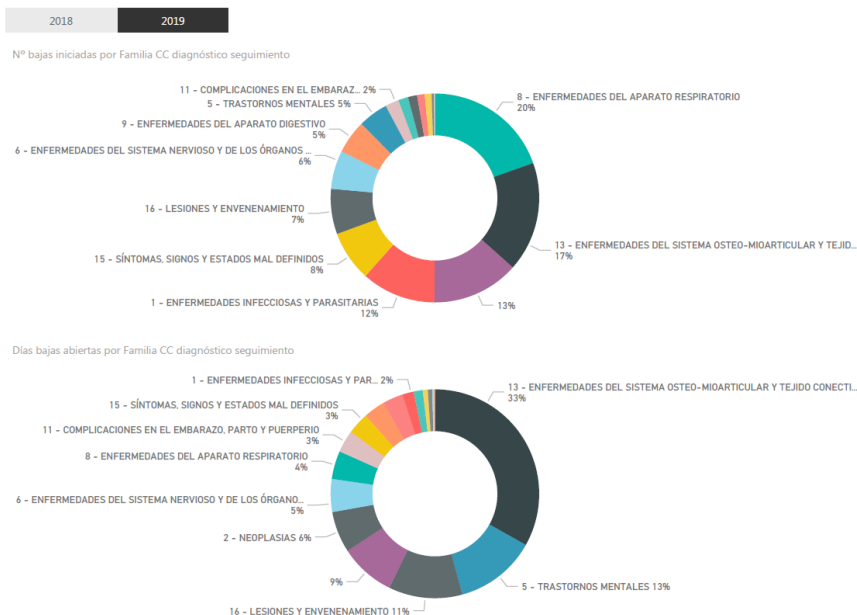
Las bajas laborales pueden deberse a una enfermedad laboral o a una enfermedad común, por ello, a la hora de evitar las bajas laborales **la prevención debe considerar la salud de la persona trabajadora desde un punto de vista global**. La salud de la persona trabajadora se ve afectada por su actividad laboral, pero también por cualquier otra actividad que realice en otras esferas de la vida, ya sea familiar, deportiva o de su tiempo de ocio. Todos los ámbitos de la vida personal influyen en su salud y entre ellos, los riesgos psicosociales, los trastornos musculoesqueléticos. Desde este punto de vista de la salud personal, indivisible en facetas laborales o no laborales, se explica la necesidad de desarrollar actividades de promoción de la salud a los efectos de fortalecer mental y corporalmente a los individuos.

Las personas con una peor condición física tienen una mayor predisposición al riesgo, algo similar ocurre en el ámbito psicosocial, por ello es **necesario el desarrollo de actividades que ayuden a la fortaleza mental** y que puedan tener lugar tanto fuera como dentro de la actividad laboral. Puede añadirse, como señala Olga Merino Suárez, “que la patología de índole psicológica y emocional no es la única asociada a los procesos emocionales, existiendo una compleja y potente relación entre ésta y la física.”





## G 9 Información de contingencias comunes (enfermedad común y por tanto no debida a la actividad profesional)



*Datos estadísticos de Mutua Navarra recogidas entre las 5.500 empresas asociadas y sus 99.600 trabajadores protegidos. Primer semestre de 2019.*

Ana Belén Alonso, jefe de la Unidad Especializada de Seguridad y Salud Laboral de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Navarra considera que “las actuaciones en materia de riesgos psicosociales son muy complicadas de manejar porque se suele hacer una evaluación conjunta y no pormenorizada e individualizada”.

Estos últimos años se han puesto en marcha campañas europeas de sensibilización y ha aumentado la importancia que se le ha otorgado a esta problemática. Entiende Ana Belén Alonso que los trastornos psicosociales sobre todo

los sufren las **personas que trabajan de cara al público**. Entiende la inspectora que se “debería aumentar la formación en la atención primaria, contar con protocolos para el caso de acoso y reforzar la figura del recurso preventivo”. Señala que en el protocolo 2018, los trastornos psicosociales se consideran como enfermedad común.

## NUEVOS RIESGOS

[La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ha elaborado varios estudios relativos a los riesgos emergentes consustanciales al trabajo.](#)

**Los lugares de trabajo están sometidos a cambios continuos** por la introducción de nuevas tecnologías, sustancias y procesos de trabajo, por cambios en la estructura de la población activa y del mercado laboral, y por formas nuevas de empleo y organización del trabajo.

Los Planes de Acción de Salud Laboral deben contemplar los riesgos emergentes y enfocar sus actuaciones preventivas para poder minimizarlos y eliminarlos. Las evaluaciones de riesgos cambian cuando cambian las condiciones de trabajo.

Debido a que se trata de riesgos nuevos, la legislación no siempre los contempla y por ello necesitan de un **esfuerzo preventivo especial**. Este esfuerzo se ve dificultado cuando la prevención se deja descansar principalmente en un servicio preventivo externo que visita la empresa cada cierto tiempo. Entre visita y visita del servicio de prevención externo, una empresa dinámica puede modificar los procesos productivos, incorporar nuevas máquinas o utilizar nuevos productos peligrosos.

Es en especial es el caso de los nuevos riesgos donde se observan las carencias de un modelo externalizado de protección de los riesgos laborales. No quiere esto decir que la participación de los servicios de prevención no sean un modelo adecuado, es el modelo más extendido y es un modelo adecuado, pero debe ir acompañado de un esfuerzo de integración de la prevención por parte de la empresa y de un modelo participativo donde todos los trabajadores colaboren en el esfuerzo preventivo.

En las empresas dónde el cambio es continuo, los propios trabajadores amparados en un sólido liderazgo comprometido con la prevención, deben ser vigilantes a la hora de considerar los riesgos que plantean los nuevos procesos y los nuevos productos que se utilizan en los cambiantes procesos productivos. Debe contarse, por tanto, con un **sistema de autoevaluación y con una adecuada formación e información de los trabajadores** para que puedan adoptar las medidas preventivas necesarias en cada momento y que un técnico perteneciente a un servicio de prevención ajeno que puede visitar la empresa en periodos de tres y seis meses no puede materialmente conseguir.

Un modelo preventivo sin compromiso de los trabajadores, sin respaldo firme por parte de la dirección de la empresa y no integrado junto a las áreas de calidad, producción, comercial y de gestión de personas, es un modelo inadecuado a las nuevas realidades empresariales y por tanto inadecuado para hacer frente en primer lugar a las nuevas contingencias, pero también, aunque el grado de incongruencia sea menos, a las contingencias habituales.

Es por ello por lo que desde la Confederación de Empresarios de Navarra se respalda un nuevo modelo de empresa con mayor colaboración y comunicación de la dirección y los trabajadores y con una mayor participación de estos. Un modelo basado en la **confianza**, cuyos valores y principios tienen validez para los ámbitos de la innovación, la competitividad, la calidad, pero que también tiene aplicación en el ámbito de la prevención, precisamente porque es un modelo integrador de todos los ámbitos de la empresa.

La prevención, como se ha indicado, es un elemento más de este nuevo modelo de empresa. Hay que conseguir, mediante la delegación y descentralización de la capacidad de decisión a través de los equipos y grupos de trabajo,

dar a la organización una elasticidad, para enfrentar con eficacia las nuevas oportunidades que aparecen, así como, las situaciones imprevistas que puedan suceder.

Carmen Sesma Berruete, secretaria de salud laboral y medioambiente del sindicato CCOO de Navarra entiende que “aparte de los riesgos de seguridad, higiene y ergonomía, preocupan los riesgos emergentes como psicosociales y todos aquellos que derivan de actividades novedosas (teletrabajo, repartos a domicilio). En las actividades novedosas, hay muchos trabajadores autónomos, al no haber relación laboral las tareas de coordinación de actividades preventivas no suelen llevarse a cabo, los riesgos son por tanto los habituales, pero sin estar dentro de la cobertura de la Ley de Prevención de la empresa contratante”.

Ana Belén Alonso, jefe de la Unidad Especializada de Seguridad y Salud Laboral de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Navarra señala respecto a la problemática que crea la exposición a sustancias que “hay mucha variación de la información (La sílice cristalina se está estudiando si se considerara cancerígena), en estos casos debería ya aplicarse la máxima protección. **Aumentar la cultura preventiva, realizar una buena evaluación y adoptar las medidas oportunas ante la exposición de nuevas sustancias químicas disminuirían estos de accidentes”.**

## ENFERMEDADES PROFESIONALES

---

Las estadísticas del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra muestran un **aumento de las enfermedades profesionales** del 3,4% en relación con el mismo periodo del año anterior. Por sectores económicos, comparando con el año anterior, Industria sigue presentando el índice de incidencia más ele-

vado para el periodo; en segundo lugar, se encuentra el sector construcción, y el último lugar lo ocupa Agricultura.

2º trimestre 2018	Servicios y Administración	Industria	Construcción y afines	Agricul. y ganadería
Nº de Partes de EEPP	198	213	15	8
Nº de trabajadores	154.822	65.515	9.871	10.278
Índice de incidencia por 100.000 trabajadores	127,9	325,1	152,0	77,8

G 10 Fuente: CEPROSS. ORDEN TAS/1/2007 de 2 de enero Elaboración: I.S.P.L.N. Sección de Vigilancia de la Salud en el Trabajo. Partes de enfermedad profesional e índices de incidencia según sectores económicos (CNAE-2009). NAVARRA - 2.º trimestre Año 2018

2º trimestre 2019	Servicios y Administración	Industria	Construcción y afines	Agricul. y ganadería
Nº de Partes de EEPP	210	290	23	8
Nº de trabajadores	185.549	70.521	17.092	10.961
Índice de incidencia por 100.000 trabajadores	113,2	411,2	134,6	73,0

G 11 Fuente: CEPROSS. ORDEN TAS/1/2007 de 2 de enero Elaboración: I.S.P.L.N. Sección de Vigilancia de la Salud en el Trabajo. Partes de enfermedad profesional e índices de incidencia según sectores económicos (CNAE-2009). NAVARRA - 2.º trimestre Año 2019

La principal causa de enfermedades profesionales en Navarra la constituyen los agentes físicos. Las más habituales son las posturas forzadas, los movimientos repetitivos en el puesto de trabajo y las producidas por el ruido.

Año 2018	Agentes químicos	Agentes físicos	Agentes biológicos	Inhalación de sustancias	Contacto de la piel con sustancias
Enfermedades profesionales causadas por:	34	871	2	24	52

*G 12 Elaboración: CEN sobre la base de los datos facilitados por el I.S.P.L.N. Sección de Vigilancia de la Salud en el Trabajo. Partes de enfermedad profesional según grupo de enfermedad profesional y división de actividad (CNAE-2009) Navarra 2018*

El Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra recoge la normativa sobre [agentes físicos](#), así como una serie de guías específicas.

La mejora del diseño de los puestos de trabajo y de la ergonomía en relación con la actividad que se realiza sería una mejora preventiva importante en esta materia. El favorecimiento de programas, que, con ayuda especializada, sirvieran para mejorar este diseño, sería una propuesta preventiva muy adecuada, especialmente, si se hace extensible a las microempresas. Existen buenas prácticas en esta materia, es el caso de las empresas que han solicitado la participación de fisioterapeutas externos para estudiar las situaciones individualizadas y ofrecer propuestas.

Asimismo, la mejora general del tono muscular tiene un efecto preventivo y puede conseguirse con actividades encuadradas en los programas de promoción de la salud.

Carmen Sesma Berruete, secretaria de salud laboral y medioambiente del sindicato CCOO de Navarra considera que hay una especial inquietud en el ámbito referente a las enfermedades profesionales. “A pesar de que Navarra es una de las comunidades en la que hay más número de casos registrados y aun considerando que el sistema de registro es diferente al de otras comunidades y más exhaustivo, se detecta un crecimiento de las enfermedades profesionales sin baja, de las que más del 90% son musculoesqueléticas. Entendemos que hay programas que favorecen su registro, pero creemos que todavía hay muchas lesiones laborales que no son tratadas como tales y en muchos casos los trabajadores deben ir al juzgado para que se les reconozcan. Nuestro tejido industrial propicia este tipo de lesiones, consecuentemente se necesitaría una evaluación ergonómica real en todas las empresas, con unas medidas preventivas que se adopten de manera efectiva. Muchas evaluaciones son meramente documentales y no se tiene en cuenta la opinión del trabajador.”

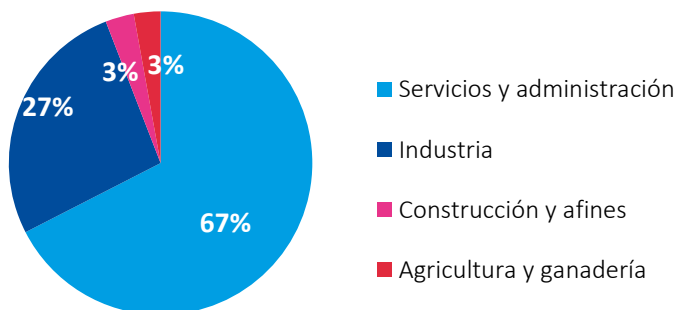
# 3. ANÁLISIS SECTORIAL

## INTRODUCCIÓN

La división sectorial del trabajo en Navarra se caracteriza por el gran peso del sector industrial, un sector que tiene una mayor accidentabilidad que el sector de administración y servicios que es el sector que abarca un mayor número de trabajadores.



G 13 Distribución trabajadores por sectores





*Datos estadísticos de Mutua Navarra recogidas entre las 5.500 empresas asociadas y sus 99.600 trabajadores protegidos. Primer semestre de 2019.*

El Instituto de Salud Pública y Prevención de Navarra en su informe de 2018 observa que las secciones de actividad económica donde se registran mayor número de accidentes graves y mortales son las integradas en Construcción, Transporte y almacenamiento, Industria manufacturera, sobre todo a expensas de la Actividad metalúrgica, Fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones y Administración Pública y defensa.

Señala así mismo que **los sectores de industria y de construcción, que son los que más riesgo de accidentes presentan en nuestra Comunidad, son los que más crecimiento han experimentado.** El crecimiento económico supone básicamente mayores cargas de trabajo y un aumento de los ritmos, siendo ambos factores de riesgo de accidente de trabajo.

En la tabla siguiente se observa una comparativa de los accidentes que han tenido lugar en los años 2017 y 2018 ordenados por sectores, así como el índice de incidencia por cada mil trabajadores.

## **G 14 Accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo según gravedad y sectores económicos e índices de incidencia. Navarra 2018 / 2017**



ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA DE TRABAJO SEGÚN SECTO ECONÓMICO	GRADO DE LESIÓN						TOTALES		ÍNDICE DE INCIDENCIA POR MIL TRABAJADORES	
	Leves		Graves		Mortales					
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
<b>Agricultura</b>	496	494	4	4			500	498	51,5	51,6
<b>Industria</b>	3845	3505	28	23	1	1	3874	3528	59,5	56,6
<b>Construcción</b>	781	662	11	4	2	2	794	668	79,1	70,7
<b>Servicios</b>	3667	3379	17	22	3	3	3687	3404	23,9	22,9
<b>TOTAL</b>	8789	8039	60	53	6	6	8855	8098	37,0	35,2
<b>Accidentes de trabajo In itinere con baja</b>	955	833	10	8	4	5	969	846	4,1	3,7
<b>TOTAL DE ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA</b>	9744	8872	70	61	10	11	9824	8944	41,1	38,9

Fuente Población Asalariada: Datos cedidos por S.G. de Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Fuente: I.S.P.L.N. Sección de Vigilancia de la Salud en el Trabajo. Índice de incidencia se refiere al número de trabajadores afectados de cada 1.000.

La misma tendencia se observa en la siguiente tabla comparativa de los primeros trimestres de 2018 y 2019.

### G 15 Evolución por sectores de actividad

Medida	Servicios y Administración		Industria		Construcción y afines		Agricul. y ganadería	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Jornadas por trabajador abiertas CP	0,60	0,65	1,34	1,38	1,13	1,44	1,01	0,93
Incidencia CP	17,65	19,06	37,74	38,81	40,32	42,14	35,87	36,54

*Datos estadísticos de Mutua Navarra recogidas entre las 5.500 empresas asociadas y sus 99.600 trabajadores protegidos. Primer semestre de 2019.*

*Jornadas por trabajador abiertas CP (Contingencias profesionales): Indica el número de jornadas perdidas por accidente laboral o enfermedad profesional por cada trabajador.*

*Incidencias CP (Contingencias profesionales): Indica el número de accidentes o enfermedades profesionales que afectan cada 1.000 trabajadores*

Si se observa la evolución en el periodo 2014-2019 aparece una **incidencia al alza de las contingencias profesionales en todos los sectores de actividad y un aumento de las jornadas perdidas por trabajador.**

El periodo que comienza en 2014 deja tras de sí el periodo de crisis que comenzó en 2007 en el que se había producido un descenso de los índices de jornadas perdidas por trabajador.

**Evolución por sectores de actividad**

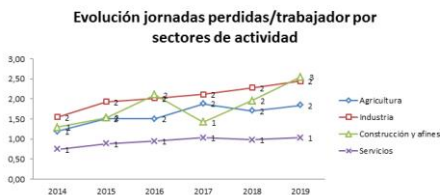
**Índice de incidencia**

Sector:	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Agricultura	47,05	44,12	47,84	57,87	61,45	59,56
Industria	48,69	52,22	54,49	55,71	60,72	65,02
Construcción y afines	34,38	38,05	46,27	52,56	54,16	56,88
Servicios	21,04	27,32	30,51	29,65	33,48	35,74



**Jornadas perdidas/trabajador**

Sector:	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Agricultura	1,19	1,51	1,50	1,88	1,70	1,85
Industria	1,54	1,93	2,01	2,11	2,28	2,45
Construcción y afines	1,30	1,53	2,11	1,43	1,96	2,55
Servicios	0,75	0,89	0,95	1,03	0,98	1,03



G 16 Datos estadísticos de Mutua Navarra recogidas entre las 5.500 empresas asociadas y sus 99.600 trabajadores protegidos. Octubre 2014 a octubre de 2019. Índice de incidencia se refiere al número de trabajadores afectados de cada 1.000.

Respecto a las **actuaciones de la Inspección de Trabajo en los diferentes sectores de actividad**, Ana Belén Alonso, jefe de la Unidad Especializada de Seguridad y Salud Laboral de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Navarra señala que “la inspección se divide sus actuaciones en materia preventiva en dos tipos de acciones: Proactivas y reactivas”.

**Las proactivas** son campañas para prever y anticipar riesgos en las que se pone especial importancia a la seguridad, los sectores más afectados son el de la construcción, la industria y el de hostelería, en este sector destaca la situación de las llamadas “Kellys”.

**Las reactivas** son las investigaciones de accidentes de trabajo donde se pueden encontrar: accidentes leves (dentro de las comunicaciones que recibe la inspección investigan los de mayor gravedad), accidentes graves/mortales (Investigan todos) y los accidentes que han sido mal comunicados.

“La actividad inspectora es en un 80% planificada y organizada, y en un 20% proveniente de denuncias confidenciales. El consejo de Seguridad y Salud Navarro aprueba una memoria anual en la que recoge datos sobre los accidentes ocurridos ese año. Las causas principales de los accidentes son recogidas estadísticamente en el DELTA y las enfermedades profesionales en el CEPROSS (Se han añadido las enfermedades relacionadas con la sílice cristalina y el amianto)”.

La inspección atribuye el incremento de los accidentes graves/mortales al incremento de la actividad económica de navarra. Sobre todo, en el sector de la construcción, agrario y hostelería basándose en el INSPL que analiza las empresas de mayor siniestralidad y genera datos estadísticos.

Añade que por la gran demanda de investigación en accidentes leves se ha formado un nuevo cuerpo técnico de funcionarios del estado que se encargan de visitar empresas y comprobar las condiciones materiales (de los cuales corresponden 3 a Navarra).

## INDUSTRIA

---

El Instituto de Salud Pública y Prevención de Navarra en su informe de 2018 indica según división CNAE de las actividades con mayor número de trabajadores/as, las divisiones económicas del Sector industrial con mayor aumento de sus índices interanuales son las de **Fabricación de productos metálicos** (CNAE 25), la **Fabricación de maquinaria y equipo** n.c.o.p. (CNAE 28) y la **Industria de la alimentación** (CNAE 10).

Maria Jose Latasa Sánchez, Técnica de PRL de UGT Navarra señala las acciones que, en su opinión, deben intensificarse en este sector para combatir la accidentabilidad:

“Realizar, especialmente en las empresas pequeñas un **plan de acogida adecuado** que incluya la explicación del puesto de trabajo, los riesgos, las medidas preventivas, como utilizar de manera adecuada los equipos de protección individual y explicar en caso de accidente a quien se debe acudir. Incide en señalar que esta indicación debe incluir que se debe hacer en caso de accidente en festivo o fines de semana, dónde deben acudir y como actual cuando el accidente sea fuera de Navarra y fuera de España.

Conocer las **fichas de los productos químicos** que manipulan.

Que las maquinas tengan **marcado CE** y todos los trabajadores sepan cómo funcionan las máquinas y que **no se eliminen protecciones** o elementos de seguridad.

Que la empresa proporciones todos los **equipos de protección individual** adecuados y que los trabajadores los utilicen de una manera segura.

Que las instalaciones cumplan el RD de lugares de trabajo y que se preste especial atención a la **señalización** de zonas de paso de peatones y carretillas para evitar atropellos. Que las carretillas circulen a velocidad adecuada.

La formación de los encargados debe ser adecuada. Si hubiera muchas bajas concentradas en un área de la empresa, debe estudiarse el origen para buscar medidas preventivas”.

## CONSTRUCCIÓN

---

El Instituto de Salud Pública y Prevención de Navarra en su informe de 2018 señala que dentro del sector de **construcción suben sus índices de siniestralidad** las tres actividades que incluye, destacando el aumento del índice en la Construcción de edificios (CNAE 41).

Maria Jose Latasa Sánchez, Técnica de PRL de UGT Navarra señala que “en el sector de construcción **intervienen muchas subcontratas y se crean problemas de coordinación**. Suele detectarse carencias de formación en las subcontratadas, lo que empeora la situación ya que la coordinación, en principio, es difícil. Se observa como frecuentemente no se asegura una buena utilización de los equipos de protección individual y hay poca formación de las subcontratadas, La coordinación, decíamos que es difícil, pero debe existir una coordinación efectiva y eficiente”.

“Una situación que aumenta los riesgos es la subcontratación en cadena, en la que la subcontrata de la subcontrata hace más probable la eventualidad de un accidente.

Es necesario que el trabajador designado esté presente en la obra y que se asegure de que las subcontratas cumplen con las normas de prevención. Este trabajador, debe solicitar ayuda si no fuera capaz de realizar una coordinación efectiva con todas las empresas intervinientes en la obra.

Asimismo, indica que los trabajadores firman documentos conforme a la prevención, pero esta **actuación formalista no quiere decir que conozcan los riesgos**. Debería primarse menos el formalismo y más la efectividad. Asegurarse que la formación de los trabajadores de las subcontratas sea real, no solo comprobando la documentación, sino una especie de un plan de acogida rápido como debe realizarse en la industria. Se deben hacer preguntas de comprobación, explicando los riesgos y las medidas de protección en el puesto y desde el puesto. Además, hay que comprobar la correcta utilización de los equipos de protección individual por parte de los trabajadores de las subcontratas”.

## HOSTELERÍA, HOTELERÍA Y RESIDENCIAS

El Instituto de Salud Pública y Prevención de Navarra en su informe de 2018 señala que dentro del Sector Servicios la subida se ve reflejada en **Actividades sanitarias** (CNAE 86), **Educación** (CNAE 85) y **Servicios de comidas y bebidas** (CNAE 56). En el sector Servicios baja el índice en Asistencia en establecimientos residenciales (CNAE 87) y en Administración pública y defensa (CNAE 84).

Maria Jose Latasa Sánchez, Técnica de PRL de UGT Navarra señala “como especialmente preocupante la situación de los **trabajadores de las residencias** ya que se observa que hay muchas bajas por trastornos musculoesqueléticos, acentuadas después del verano, durante el verano, se contrata a personal temporal para cubrir las vacaciones y la falta de formación de estas personas repercute en una sobrecarga de la plantilla fija que aflora al final del verano”.

“Se trata de un sector muy expuesto a los riesgos psicosociales al trabajar con personas en situaciones especiales.

Entiende que hace falta más personal para bajar las ratios y formar a más trabajadores en el sector de residencias. Asimismo, se debe incidir en un Plan de acogida y plan de trabajo que incluya la adaptación progresiva”.



## AGRICULTURA Y SILVICULTURA

El Instituto de Salud Pública y Prevención de Navarra en su informe de 2018 indica una baja del índice de los accidentes en el sector de la agricultura.

Sandra Muñoz García, Responsable Servicios Técnicos UAGN hace un análisis del sector agrícola y ganadero de Navarra señalando que tiene unas **características específicas**. “A pesar de que la ley de prevención de riesgos laborales se publicó en 1995, la implantación en el sector agrario navarro de la normativa referente a la prevención de riesgos laborales para la consecución por parte del sector del cumplimiento de la normativa vigente en esta materia es aún insuficiente. El sector agrario posee múltiples problemas y limitaciones debido a las características intrínsecas del sector donde hay que diferenciar dos tipos de explotaciones agrarias, las grandes explotaciones agrarias en las que se contrata una mano de obra continuada y la pequeña explotación agraria familiar, la inmensa mayoría, que puntualmente recurre a la contratación ajena para la realización de campañas agrícolas. Es esta explotación la que mayor problemática presenta a la hora de cumplir con la normativa vigente en prevención de riesgos laborales.”

Sandra Muñoz señala que “de esta múltiple problemática se consideran como **problemas prioritarios a abordar la adecuación de las pequeñas explotaciones agrarias a la normativa existente sobre seguridad de maquinaria y equipos** de trabajo presentes y utilizados en las mismas y el reto que supone el cumplimiento por parte de los pequeños empresarios agrarios de la obligación de proporcionar a sus trabajadores una adecuada y específica vigilancia de la salud.”

Indica Sandra Muñoz que “el sector agrario en Navarra, en el año 2018, disminuyó en un 0,2 % su índice de incidencia, respecto al año anterior, siendo el único sector que disminuyó.

Los accidentes más típicos en el sector son debido a las siguientes características:

### **Diversidad de tareas y equipos:**

La diversidad de subsectores implica que se realicen muchas tareas relacionadas directa o indirectamente con el cultivo, utilizando distintos equipos en diferentes condiciones de trabajo. Esto ocasiona múltiples riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores y las trabajadoras agrícolas durante el desarrollo de las tareas, lo que provoca accidentes de muy diversa índole.

### **Colaboraciones familiares y personas jubiladas:**

Hay que considerar como una fuente importante de accidentes los sufridos por los familiares colaboradores, personas jubiladas y aquellas cuya actividad secundaria se realiza en la agricultura, aunque no reúnan los requisitos necesarios para ser considerados como accidentes de trabajo, y por lo tanto no estén contabilizados en las estadísticas de siniestralidad.

### **Ocupación del accidentado:**

En la rama de la agricultura, ganadería y caza, más del 50% de los accidentes corresponde a trabajadores no cualificados, el 38% a trabajadores cualificados de agricultura y ganadería y el resto a otras categorías.

En cuanto a los accidentes mortales el porcentaje cambia, el 40 % es de

trabajadores no cualificados y el 51,0 % son trabajadores cualificados de agricultura y ganadería y el porcentaje restante se corresponden con otras categorías.

### **Contrato de trabajo:**

Los datos reflejan que se producen más accidentes de trabajo entre los trabajadores con contratos temporales. Sin embargo, el porcentaje de accidentes mortales de trabajadores con contrato indefinido es prácticamente igual al correspondiente a los trabajadores con contrato temporal. Esto se debe a que los trabajadores con contrato indefinido son los que habitualmente manejan la maquinaria (tractoristas, conductores, etc.), y por lo tanto son los que están más expuestos a los riesgos de consecuencias más graves.

### **Edad del accidentado**

El mayor número de accidentes con baja se producen en la franja entre los 25 a los 45 años, pero en más del 60 % de los accidentes mortales las víctimas tienen más de 45 años.

Como conclusión se deduce que para hacer frente al incremento de índices de accidentes de trabajo es preciso: aumentar el compromiso con la prevención, integrando la prevención en las empresas e impulsando la participación de los trabajadores.

# 4. SITUACIONES ESPECIALES

## INTRODUCCIÓN

Una vez realizado un análisis sectorial, corresponde examinar una serie de situaciones que se relacionan con una mayor accidentabilidad, este es el caso de los trabajadores de subcontratas y trabajadores temporales y trabajadores jóvenes.

Asimismo, se debe reflexionar sobre la situación de los trabajadores desplazados y por último examinar el ámbito de los accidentes in itinere.

## LAS SUBCONTRATAS

Las estadísticas nos muestran **una accidentabilidad más elevada que la media en las empresas subcontratadas.**

Estas situaciones están previstas en la legislación, tanto en los arts. 42 y 43 del Estatuto de los Trabajadores que establece deberes y obligaciones para el empresario principal, contratista o subcontratista como como en el capítulo IV del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero bajo la denominación “Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo cuando

existe un empresario principal” que desarrolla el apartado 3 del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La coordinación debe, obviamente, cumplir con la legalidad, pero se debe trabajar en el sentido de mejorar la coordinación efectiva. Javier Igea de Mutua Navarra considera que **“sigue necesitándose incidir en los medios de coordinación y en hacer una coordinación no sólo documental sino más práctica y real** en el momento en el que coinciden trabajadores en una empresa. Esta necesidad es una asignatura pendiente en algunas empresas. La prevención no puede pasar por la firma de libros que frecuentemente no se leen. Debe existir, insiste, una coordinación real”.

“En este sentido, se debe contar con un firme **apoyo de la dirección de la empresa** para evitar cualquier tipo de incumplimientos legales, de manera que exista una absoluta seguridad de que el acceso de la subcontrata no es posible sin la documentación pertinente, pero además y para **gestionar adecuadamente** la pluralidad de situaciones que puedan surgir, los trabajadores deben recibir una **formación específica** en esta materia, debe, asimismo existir un **procedimiento de actuación** que permita documentar la responsabilidad de quien autorice el acceso. En algunas empresas estos procedimientos están gestionados por herramientas informáticas específicas”.

“La tipología de la coordinación es muy amplia y obviamente es más sencilla cuando se trata de una coordinación de empresas que realizan trabajos repetitivos. En otros casos, la actitud firme y procedimentada sirve para cambiar la actitud de aquellas empresas subcontratadas que no cumplen con los requisitos establecidos y que observan cómo cualquier incumplimiento, por pequeño que sea, les impide la realización de sus trabajos”.

Cristina De Echanove, miembro del departamento de Prevención de Riesgos Laborales de la Asociación Navarra de Empresarios de Transporte por Carretera y Logística, señala “la problemática que se crea en este sector por el desconocimiento, profundo en algunos casos, de la necesidad de coordinación de actividades preventivas. Las empresas que poseen conocimiento de la obligación tienen muchísimas dudas sobre su aplicación efectiva. La coordi-

nación de actividades preventivas se limita, en muchos casos, a un intercambio documental. También es habitual que se intercambie un exceso de documentación, por extremar la seguridad y en parte, por desconocimiento. Esta práctica, paradójicamente, no atiende a la seguridad de los trabajadores que se desplazan/reciben a otros trabajadores en sus centros de trabajo. Además, las plataformas de gestión documental para la coordinación son con frecuencia farragosas en su manejo y muy rígidas en cuanto a los documentos admitidos”.

Para solucionar esta situación, Cristina De Echanove, propone “aumentar la **formación** a los empresarios y cargos superiores de las empresas de Navarra sobre la coordinación de actividades empresariales, e impulsar la figura del **Recurso Preventivo**(responsable de vigilar trabajos peligrosos) desde la Empresa y desde la Administración, así como proceder a una simplificación de los documentos de coordinación por parte de las empresas y servicios de prevención ajenos, fomentando la coordinación real frente a la documental. Por último, propone la utilización de -plataformas de coordinación que faciliten la gestión documental en lugar de entorpecerla”.

## LOS TRABAJADORES TEMPORALES

María Jose Latasa Sánchez, Técnica de PRL de UGT Navarra señala que, “en esta **categoría de trabajadores temporales, se observa crecimiento de la siniestralidad por encima de la media**. Entiende que la empresa principal debe recibir a los trabajadores de las empresas de trabajo temporal con un **plan de acogida** en el que se les explique los riesgos del puesto de trabajo, las medidas preventivas y asegurarse de que tienen los equipos de protección individual adecuados, sin limitarse a un formalismo de firmar unos documentos. La formación debe ser práctica y real. Además, se debe **verificar que no realizan actividades prohibidas a empleados de empresas de trabajo temporal**”.

## LOS TRABAJADORES JÓVENES

Los jóvenes son el grupo de edad con más riesgo de sufrir un accidente de trabajo. En todos los tipos de contrato, indefinido, temporal, contrato en prácticas y contrato para la formación y el aprendizaje.

Maria Jose Latasa Sánchez, Técnica de PRL de UGT Navarra indica “que los trabajadores jóvenes, lógicamente, tienen menos experiencia y deben recibir una formación de incorporación a la empresa, tener un periodo de adaptación”.

La falta de experiencia profesional y su situación en la escala de madurez personal lleva a que los trabajadores entre los 18 y los 24 años tengan un mayor riesgo en el desarrollo de sus actividades laborales.

Esta situación justifica un mayor esfuerzo por parte de los empresarios para hacer frente a esta situación que debe extenderse a todos aquellos estudiantes que desarrollan sus prácticas profesionales en los centros de trabajo. La Confederación de Empresarios de Navarra para ayudar en esta tarea, elaboró una guía para la [Gestión de la prevención de riesgos laborales de los trabajadores más jóvenes](#)

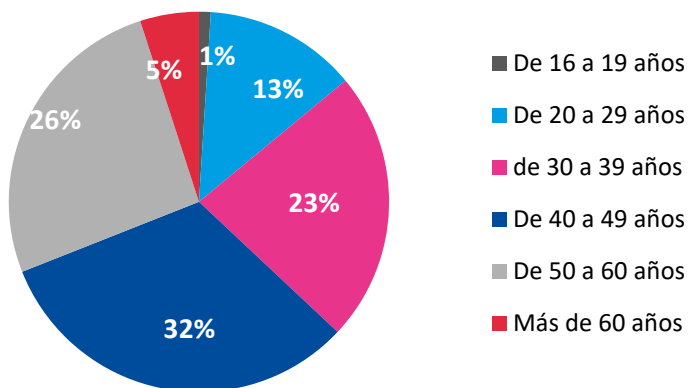
Los trabajadores jóvenes encuentran un entorno novedoso en la empresa y un entorno novedoso también en el desarrollo de la actividad laboral lo que viene relacionado con una **menor integración** en la empresa en todos sus ámbitos, por ello es razonable utilizar mecanismos que lleven a mejorar la integración rápida de los trabajadores en la empresa mediante acciones específicas de formación e información. Un adecuado **plan de acogida y un plan de acompañamiento** son medidas de gran eficacia para disminuir la accidentabilidad de los trabajadores más jóvenes.

Una parte de los trabajadores jóvenes provienen de la Formación Profesional, en estos casos, en estos casos tienen aplicación las acciones encaminadas a una adecuada prevención de los riesgos laborales en las prácticas en empresas y en los programas de formación dual.

De las conversaciones mantenidas con los expertos en prevención, surge la percepción de que los trabajadores más jóvenes tienen peor tono muscular que otros trabajadores de mayor edad. Esta situación explicaría una mayor propensión a soportar problemas musculoesqueléticos, pero no se cuenta con un estudio que lo corrobore.



### G 17 Distribución trabajadores por edades

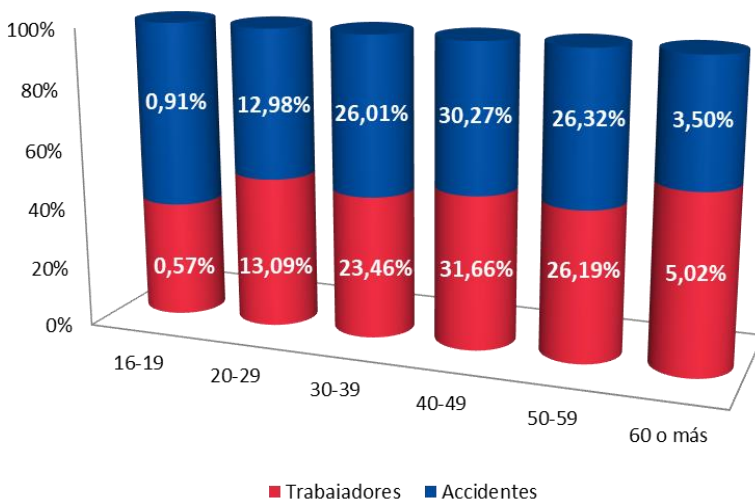


*Datos estadísticos de Mutua Navarra recogidas entre las 5.500 empresas asociadas y sus 99.600 trabajadores protegidos. Primer semestre de 2019.*





## G 18 Distribución por rangos de edad



*Datos estadísticos de Mutua Navarra recogidas entre las 5.500 empresas asociadas y sus 99.600 trabajadores protegidos. Primer semestre de 2019.*

## LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS

Debido a la creciente internacionalización de la economía navarra, son cada vez más los trabajadores desplazados correspondientes a diferentes sectores económicos. Una de las dificultades que afronta esta tipología de trabajadores es la dificultad de controlar el cumplimiento de la normativa de prevención, otra es la exposición a **riesgos que escapan a la práctica habitual** y que dificultan la realización de una **evaluación de riesgos adecuada**.

Se aconseja la realización de **protocolos específicos** para estos trabajadores, un ejemplo de ello son, como señala Cristina de Echanove, miembro del departamento de Prevención de Riesgos Laborales de la Asociación Navarra de Empresarios de Transporte por Carretera y Logística, “los protocolos para los conductores de transportes internacionales que incluyen instrucciones para que estos trabajadores lleven una reserva de alimentos y bebidas ante la eventualidad de quedar atrapados en la nieve si las condiciones climatológicas son adversas”.

Los trabajadores desplazados deben comprobar el estado de regularidad de su **tarjeta sanitaria europea** cuya cobertura para Reino Unido se verá afectada por la variación de las condiciones de pertenencia a la Unión Europea de este país.

En el caso de desplazamiento a países que estén fuera de la Unión Europea, habrá de conocerse la existencia de **convenios de reciprocidad** en materia de protección sanitaria y la conveniencia de contar un seguro que cubra las posibles eventualidades. Se insiste en la necesidad, en todo caso, de contar con un protocolo.

Para el desplazamiento a cualquier país es aconsejable conocer los convenios que por su parte, tenga suscritos la mutua española correspondiente.

## LOS ACCIDENTES IN ITINERE

Señalan los datos del Instituto Navarro de Salud y Seguridad en el Trabajo y de la Dirección General de Tráfico que **los accidentes de tráfico en general y los accidentes de trabajo in itinere e in misio han aumentado** en 2017 y 2018 con referencia a los años anteriores. Los avances estadísticos de 2019 también indican que el número de accidentes sigue aumentando, aunque la gravedad de dichos accidentes se mantiene.

Señala Ignacio Calvente, Responsable de sistemas de gestión de Tesicnor, que “el accidente in itinere es particularmente complicado de abordar ya que la

empresa es responsable del acto de viajar, pero los medios que utilice el trabajador son ajenos a ella. En el caso de los desplazamientos realizados en el ámbito de la empresa, existe una mayor capacidad de control de los vehículos y los procedimientos, pero esto no ocurre en los accidentes in itinere ya que en este caso es el trabajador el que elige el vehículo y las rutas”.

Calvente propone la realización de planes específicos de movilidad. Para su elaboración aconseja seguir la guía metodológica de la Dirección General de Tráfico de 2011 [Plan tipo de Seguridad Vial en la Empresa](#). Asimismo, la [Guía para promover la seguridad vial en la empresa](#) del Instituto Navarro de Salud y Seguridad Laboral y Tesicnor de 2009. Ambas publicaciones son mucho más prácticas que la norma UNE-ISO 39001 (Sistemas de gestión de la seguridad vial. Requisitos y recomendaciones de buenas prácticas), que está destinada a empresas de transporte fundamentalmente.

El primer paso a la hora de realizar un **plan específico** señala Calvente, “consiste en realizar un diagnóstico de la empresa y los trabajadores, conocer en profundidad que tipo de viajes realizan los trabajadores y trabajadoras para acudir a la empresa y de vuelta a su domicilio, considerando el tipo de vehículos utilizados, los horarios, si el trayecto es compartido o no, si se trata de viajes urbanos o interurbanos y cuál es el tipo de carretera por la que transita el vehículo. A la vez se investiga el tipo de viajeros: su tipo de carné, su edad, su experiencia en los viajes, su historial de accidentalidad, su formación, etc.”

“Una vez analizada la información se diseñan las acciones y medidas preventivas con el punto de vista en cinco grandes grupos de atención:

### Concienciación y formación.

Junto a la formación, concurren acciones de información por medio de cartelera o mensajes digitales que no necesariamente deben centrarse en la prevención de los accidentes in itinere sino en ámbitos más generales como lo es la conducción de vehículos en general incluyendo incluso las carretillas elevadoras y otros medios.

### Factores de riesgo relacionados con el vehículo.

Se trata de implementar acciones sobre el mantenimiento y el conocimiento del vehículo y su comportamiento según el conductor y la carretera.

### Factores de riesgo relacionados con el trabajador.

Se incluyen en este apartado acciones destinadas a conocer la accidentabilidad del trabajador y la prevención de la misma. En este punto se incluye la información sobre nuevas normas de tráfico como lo son los cambios en los límites de velocidad.

### Factores de riesgo relacionados con la vía y las condiciones meteorológicas.

Para facilitar esta labor se pueden utilizar las aplicaciones de la Dirección General de Tráfico y de la Agencia Estatal de Meteorología.

### Movilidad y seguridad vial.

Deben tenerse en cuenta no sólo el automóvil, sino todos los medios de transporte ya sean los tradicionales como el transporte en bicicleta o caminando y el transporte público como los patinetes eléctricos, los vehículos de alquiler compartido y otros medios de reciente incorporación”.

Calvente recuerda la [Carta Europea de la Seguridad Vial](#) como un compromiso para trabajar en la reducción de accidentes e incidentes de seguridad vial.

# 5. PROPUESTAS DE MEJORA

## INTRODUCCIÓN

Tras una reflexión sobre la situación preventiva en Navarra, se debe hacer un esfuerzo de propuesta de acciones que sirvan para acelerar la mejora de la situación actual. En este apartado se propone una indicación de las líneas de trabajo.

Atendiendo en primer lugar a las recomendaciones que se ofrecen desde la Inspección de Trabajo, Ana Belén Alonso, Jefe de la Unidad Especializada de Seguridad y Salud Laboral de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Navarra señala en referencia a las medidas preventivas generales que “no se debería ir a mínimos sino a máximos, mantener la sensibilización y formar a los trabajadores, debe potenciarse la correcta utilización de equipos de protección individuales, mantener una higiene adecuada, dar prioridad a la protección colectiva más que a la protección individual y siempre adaptar el puesto de trabajo al trabajador y no al revés.”

## LA CONCERTACIÓN ENTRE LOS SINDICATOS Y LA CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE NAVARRA



### PROPUESTA

**Una mayor utilización de los Convenios Colectivos para abordar los aspectos preventivos y de promoción de la salud.**

El Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales firmado en 1995 por la Confederación de Empresarios de Navarra y los sindicatos Unión General de Trabajadores de Navarra y Comisiones Obreras de Navarra ha sido revisado en varias ocasiones, la última de ellas mediante el Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones laborales de 18 de octubre de 2018.

Estos acuerdos, de manera análoga a la de los acuerdos nacionales, ofrecen criterios y orientaciones compartidos para que sirvan de guía en los procesos de negociación colectiva, en este caso, en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra.

Los acuerdos hacen una clara apuesta por introducir en la negociación colectiva todas aquellas materias de interés para las partes y apuestan, de manera firme, por esta herramienta de acuerdo. El propio documento reconoce que “en Navarra se cuenta con una larga tradición de concertación social, construida sobre la voluntad del diálogo de los interlocutores sociales y la defensa de los intereses comunes.”

Por tanto, en este documento, se recoge la apuesta de la patronal y de los sindicatos navarros más representativos, por la negociación colectiva como herramienta de acuerdo y se proponen como materias para la negociación, la prevención de riesgos psicosociales, el derecho a la desconexión digital y la prevención de las adicciones al alcohol y las drogas, todos ellos aspectos relacionados con la promoción de la salud.

En concreto el Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones laborales de 18 de octubre de 2018 es una herramienta adecuada para trabajar en la mejora de la prevención en Navarra mediante la vía del diálogo, la negociación y el compromiso. Se debe recordar que el mencionado acuerdo señalaba las siguientes consideraciones y sus consiguientes líneas de trabajo:

“La siniestralidad ha aumentado en los últimos años en Navarra y una de las causas, como ya se ha apuntado en el presente documento, es la temporalidad y la excesiva rotación del empleo. Por este motivo, las organizaciones firmantes recomiendan una apuesta decidida por la calidad en el empleo como medida de mejorar los índices de siniestralidad.

Ninguna sociedad moderna que se precie puede permitir que las cifras de accidentalidad y mortalidad laboral se incrementen, al contrario, se debe trabajar y desarrollar las acciones necesarias para combatir hasta su máxima erradicación posible los accidentes laborales y la puesta en marcha de medidas para evitar las enfermedades de origen laboral.

Las organizaciones firmantes coinciden en que un empleo de calidad exige, como primer paso, una buena política de seguridad y salud en el trabajo y que mejorar la salud laboral es un objetivo que incumbe a empresarios y trabajadores. Por todo ello, y mediante la negociación colectiva, se insta a incorporar las siguientes medidas:

- ❑ **Impulsar la Comisión Mixta de salud laboral** definida en el Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales de 8 de junio de 1995 para relanzar la figura del **delegado territorial de Prevención de**

**Riesgos Laborales** que tan buenos resultados ofreció a la Comunidad Foral de Navarra en años anteriores. Esta figura tendrá las competencias y facultades que marca la ley de prevención a los delegados de prevención. Las partes acuerdan impulsar esta figura entre las organizaciones más representativas de la Comunidad.

- ❑ Trasladar a las empresas la necesidad de **protocolizar programas de intervención contra el estrés laboral y todos los aspectos relacionados con los conflictos y riesgos psicosociales**.
- ❑ Establecimiento de un **código ético o de conducta**, en el que se identifiquen como negativos o reprobables los comportamientos que impliquen una situación de amenaza o humillación. Asimismo, incorporar un régimen disciplinario con definiciones, graduación de conductas y sanciones.
- ❑ Establecimiento de **reconocimientos médicos anuales** en función de los riesgos específicos de los puestos de trabajo. Asimismo, se recomienda establecer estrategias de detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud específica.
- ❑ Recomendación de mantener **reuniones periódicas** sobre prevención de riesgos laborales en empresas de menos de 50 trabajadores entre el delegado o delegada y la dirección de la empresa.
- ❑ En el caso de empresas de más de 50 trabajadores, se recomienda **incrementar del número mínimo de reuniones del Comité de Seguridad y Salud** celebrándose una al mes en lugar de una cada tres meses, tal y como fija la LPRL.
- ❑ Se recomienda introducir **mejoras para los trabajadores mayores de 55 años**, siempre y cuando sea posible como por ejemplo la preferencia a la hora de no realizar turnos de noche o la reubicación en puestos de trabajo más livianos.



- ❑ Se insta a incluir cláusulas en las que se exponga la necesidad y la **frecuencia en la obligación de realizar y revisar la evaluación de riesgos** de las distintas disciplinas preventivas.
- ❑ Dentro de los ámbitos de información y formación, se insta a incluir **planes de acogida y planes de sensibilización** en materia de Prevención de Riesgos Laborales, estableciendo duración, contenidos, modalidades de impartición.
- ❑ Trabajar en el derecho a la **desconexión digital**. La conectividad no debe ser en ningún caso sinónimo de “disponibilidad permanente obligatoria” hacia las necesidades de la empresa. Esta disponibilidad permanente puede conllevar riesgos psicosociales, o incrementar los niveles de estrés. A la espera de una intervención legislativa en el desarrollo de un efectivo derecho a la desconexión, los convenios colectivos pueden desempeñar un papel fundamental, especialmente con la previsión de una formación específica de gestión del tiempo de trabajo para los trabajadores y trabajadoras que desempeñan su labor bajo estos nuevos riesgos.
- ❑ Se insta a contemplar en los convenios la necesidad de implantar en las empresas **protocolos de intervención y prevención de adicciones consensuado** con la RLT.
- ❑ Impulsar en las empresas la realización de **evaluaciones de riesgos teniendo en cuenta el género**, especialmente en las situaciones relacionadas con la reproducción.
- ❑ **Dotar a los delegados de prevención de las herramientas necesarias** para el desarrollo de su actividad.
- ❑ Fomentar la **coordinación entre los responsables de prevención y los técnicos de medioambiente** de las empresas en aquellas cuestiones que confluyen aspectos preventivos y medioambientales.

- Impulsar la **formación continua** a trabajadores y delegados en materia preventiva.

Además de ello, existe un importante campo de colaboración en materia de [promoción de la salud](#).

Un ejemplo concreto de las posibilidades que brinda la negociación colectiva en materia preventiva y de promoción de la salud es el Convenio Colectivo del Sector Oficinas y Despachos de Navarra que recoge en su Artículo 29 la obligatoriedad para el trabajador de “someterse a los oportunos reconocimientos” facilitando, de este modo, el diagnóstico de su situación. En el caso de ser detectado un cuadro de alcoholismo o drogadicción, podría complementarse con medidas por parte de la empresa, encuadradas en la promoción de la salud para conseguir el abandono del alcohol o de las drogas como una alternativa más adecuada a ambas partes frente a un traumático despido disciplinario.

## EL DELEGADO TERRITORIAL DE PREVENCIÓN Y RIESGOS LABORALES



### PROPUESTA

**Mantenimiento del programa de delegados territoriales de prevención y ampliación a empresas de menos de seis trabajadores.**

Fruto del mencionado El Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales firmado en 1995 surge la figura del Delegado Territorial de Preven-

ción y Riesgos laborales. Tras unos años sin operar, se pone de nuevo en funcionamiento esta figura en 2018 mediante un acuerdo entre la Confederación de Empresarios de Navarra y los sindicatos Unión General de Trabajadores y Comisiones obreras.

Son delegados territoriales, aquellos técnicos de prevención propuestos por las entidades firmantes, cuya misión es visitar los centros de trabajo para mejorar la prevención en las empresas informando y asesorando y con capacidad de hacer propuestas tanto a las empresas como a los trabajadores.

El plan de trabajo se basa en las siguientes actuaciones:

### Visitas de diagnóstico

Las empresas inscritas en la campaña recibirán dos visitas para realizar un diagnóstico de las necesidades del negocio en materia de prevención de riesgos laborales: una por parte de un delegado territorial de prevención de Confederación de Empresarios de Navarra (CEN) y otra de un delegado territorial de prevención sindical

### Informe de propuestas

El delegado territorial de prevención CEN y el delegado territorial de prevención sindical realizarán conjuntamente un informe de mejora

## Visitas de resultados

Ambos delegados territoriales de prevención se reunirán con la dirección de la empresa y la representación de la plantilla para exponer las propuestas de actuación

## Seguimiento

El delegado territorial de prevención de CEN realizará un seguimiento de las acciones recomendadas

## Informe final de impacto

Los delegados territoriales de prevención realizarán un estudio final de todo el trabajo realizado con cada una de las pymes

Las empresas a visitar serán preferentemente, aquellas que tengan al menos 6 trabajadores y no más de 50.

Carmen Sesma Berruete, secretaria de salud laboral y medioambiente del sindicato CCOO de Navarra entiende la retirada de programas de prevención que ha tenido lugar con anterioridad a la firma del acuerdo de 2018 ha demostrado no ser adecuada. Y esto puede haber sido una de las causas del empeoramiento de las cifras de accidentes laborales, aun entendiendo que es un fenómeno multicausal. Sesma propone un mayor apoyo institucional que pasa por fortalecer y dar continuidad a la figura del Delegado Territorial en Navarra, y un incremento de los efectivos de la inspección de trabajo.

Javier Igea, técnico de Mutua Navarra recomienda mantener los delegadas y delegados territoriales o sectoriales de prevención y fomentar la participación en materias preventivas de las y los trabajadores en las pequeñas empresas.

## LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN



### PROPUESTA

**Realización de actuaciones destinadas a mejorar la integración de la prevención en la organización de las empresas.**

**La eficacia de la prevención está condicionada a su integración en la organización general de la empresa.** Integrar la prevención en el Sistema de gestión de la empresa, implica integrar la prevención en la gestión y realización de todas las actividades desarrolladas por ésta en la medida en que puedan repercutir, directa o indirectamente, sobre la seguridad y salud de los trabajadores.

La integración de la prevención tiene una base legal y cuenta con el impulso de las empresas y la Administración, una recopilación de estos elementos se encuentran recogidos en la [Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa](#) que publicó el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en 2015.

Por otro lado, las actuales normas ISO 9000 y 14000 ya están preparadas para dicha integración. En la ISO 9000:2005 se indica que “Los objetivos de la calidad se complementan con otros objetivos de la organización tales como los relacionados con el medio ambiente y la seguridad y salud ocupacional. Las diferentes partes del sistema de gestión de una organización pueden integrarse conjuntamente con el sistema.

Desde esta perspectiva, la prevención debe quedar integrada en el sistema global de la empresa y relacionada con la productividad, la imagen de la empresa y la atracción de clientes.

**La prevención no puede quedar exclusivamente en manos de los servicios de prevención ajenos** señala Javier Pérez Pérez técnico del grupo Preving, “debe existir un compromiso por parte de la empresa y la integración se corresponde con un compromiso máximo de todas las personas vinculadas a la compañía”.

Javier Pérez indica que “un caso especial tiene lugar cuando una empresa comienza su andadura, hay casos de pequeñas empresas que desatienden la prevención en sus inicios. Sin embargo, es el momento de diseñar la actividad es el más adecuado para tener en cuenta la prevención e integrarla. La prevención, por tanto, debe ser tenida en cuenta en el diseño de las máquinas, en su ensamblaje y disposición, integrándola en el proceso de producción. La prevención y la producción deben estar integradas desde el momento del diseño de las mismas. La producción y la prevención deben ir de la mano”.

“En ocasiones, la prevención se puede ver como un elemento que frena la producción, las medidas de seguridad pueden suponer una ralentización de esa producción, pero debemos reflexionar que ni siquiera desde este punto de vista podemos atribuirle a la prevención esta etiqueta. Debemos reflexionar profundamente, insiste, sobre el coste de un accidente de trabajo y siendo la principal y primerísima preocupación el propio trabajador, un accidente de trabajo supone también un trastorno productivo de mucha importancia y por tanto una razón adicional para que la prevención sea vista como una mejora de la eficiencia productiva de la empresa. La prevención es una inversión, también económica”.

Estas propuestas están alineadas con el programa de la Confederación de Empresarios de Navarra de una nueva cultura de empresa. El cambio, en este ámbito, consiste en el cambio de un sistema basado en la desconfianza, a un sistema basado en la confianza. La confianza es un elemento esencial para que puedan articularse los nuevos sistemas de gestión, en particular los relativos a la organización del trabajo y la gestión de personas. Los sistemas avanzados de organización del trabajo otorgan mayor autonomía a los empleados, lo que permite aprovechar el conocimiento que éstos acumulan, a cambio de

exigirles mayores niveles de responsabilidad sobre los resultados de su labor y de soportar una mayor incertidumbre sobre las tareas que realizan. El cambio deberá basarse, necesariamente, en la confianza mutua entre los distintos colectivos que configuran la empresa y que colaboran en el diseño y la ejecución de las innovaciones. Este cambio tiene que ser capaz de explorar áreas de interés compartido entre los distintos propietarios de recursos y especialmente entre empresarios y trabajadores, las dos fuerzas más representativas de la organización. Hay que ver a la empresa como un espacio para la acción colectiva que crea valor y riqueza. Un grupo de empresas ya ha implementado estos cambios, pero queda otro grupo de ellas que debe iniciar este camino.

## LA SIMPLIFICACIÓN DE DOCUMENTOS



### PROPUESTA

**Transmitir al legislador la necesidad de simplificar la documentación relacionada con la prevención y promover el uso de procedimientos basados en la comprobación de tareas.**

Se detecta una percepción general en el sentido de considerar que los mecanismos de prevención de riesgos laborales están excesivamente burocratizados. Parece que en ocasiones se da más importancia a los documentos y a cómo se recogen las diferentes medidas de prevención en los documentos que a las medidas en sí y a su efectividad. Uno de los campos de mejora en materia preventiva debería encaminarse a primar la efectividad de la prevención por encima de primar los esfuerzos para documentarla, en suma, que el

tiempo y el esfuerzo que se dedique a la prevención no se lo lleven las tareas burocráticas de redacción y cumplimentación de documentos.

Sin embargo, la tarea no es tan sencilla cómo parece ya que la prevención conlleva dos vertientes.

La primera de ellas es **la labor preventiva en sí misma**, en la que se busca la eliminación de los accidentes y de las enfermedades profesionales y que tiene como objetivo la efectividad, una efectividad fácilmente cuantificable. En esta tarea se incluyen los esfuerzos por ofrecer formación e información preventiva y la utilización de equipos de protección y la adaptación de máquinas y procedimientos. Es una labor operativa y de gran practicidad.

No obstante, la prevención conlleva un **aspecto de responsabilidad** que es el que produce la burocratización del sistema. La Ley es muy exigente en materia de responsabilidad y aquellas personas sobre las que recae la misma, especialmente el empresario, deben documentar su actividad en materia preventiva para poder contar con una prueba adecuada en los casos en los que sean controlados por la Inspección de Trabajo o ante la eventualidad de una demanda o un proceso judicial. Esta responsabilidad y su correspondiente prueba llevan a documentar, como se ha señalado, todos los eslabones del procedimiento preventivo ya sean unos cursos de formación, una actividad de información oral o escrita, la entrega de los equipos de protección etc.

**La Ley debería ofrecer procedimientos más ágiles en materia preventiva, no obstante, con el marco jurídico actual existen procedimientos que permiten conjugar de manera más adecuada las dos vertientes descritas de la prevención.** Uno de ellos es el establecimiento de listas de comprobación, es decir, dar instrucciones a los encargados de los equipos y a los propios trabajadores para que cumplimenten listas diarias de control (“check lists”), estas listas deben contemplar aspectos como el estado de las protecciones en las máquinas, el uso de los equipos de protección, las condiciones de ruido etc. Las comprobaciones sirven para cumplir de manera efectiva con la programación preventiva de la empresa, pero por otro lado, sirven también a los responsables como prueba del cumplimiento ya que, independientemente de que



estén recogidas en formato papel o en formato electrónico constituyen una prueba, es más, en caso de incumplimiento de las instrucciones de elaborar estas comprobaciones diarias por parte de los encargados o trabajadores se generaría una causa de amonestación verbal e incluso de sanción si los incumplimientos son reiterados y estas amonestaciones, a su vez, quedan documentadas y también son material probatorio.

Las sanciones y amonestaciones no son la política más adecuada para generar un clima de confianza en la empresa y deberían primarse los reconocimientos, felicitaciones y agradecimientos cuando se cumple con éxito en el plano preventivo. Dentro de las políticas positivas y de refuerzo por el cumplimiento correcto en materia preventiva, se encuentran los premios por la consecución de los objetivos de cero accidentes que pueden ser de muy diversos tipos

Pero no se debe olvidar que la prevención es un ámbito de absoluta importancia para los trabajadores y la empresa en el que no cabe la flexibilidad con el incumplimiento. Las amonestaciones y sanciones pueden aplicarse en este campo, pero es necesario que sean correctamente explicadas para que no se interpreten como un abuso.

Otra posibilidad, según Javier Pérez Pérez técnico del grupo Preving, “se encuentra en realizar los documentos de otro modo. La evaluación de riesgos constituye el documento más complejo, pero este documento podría fraccionarse en documentos más sencillos, referidos a una línea de producción, al almacén, al transporte etc y realizar grupos de trabajo vinculados a cada grupo de riesgos, de este modo se simplificaría la documentación y se identificarían los riesgos de manera más concreta. En todo caso, debe haber una implicación decisiva de la empresa y no se debe dejar exclusivamente del servicio de prevención ajeno la elaboración de los documentos y en modo alguno la total responsabilidad preventiva de la empresa. El servicio de prevención ajeno ayuda a la empresa en su desafío preventivo pero no de manera exclusiva”.

## LA FORMACIÓN



### PROPUESTA

**Replantear la formación hacia modelos de formación sobre riesgos concretos, en el puesto de trabajo con los equipos habituales. Establecer modelos que permitan la formación atractiva y amena, adaptada a los continuos cambios de la empresa**

Javier Igea, técnico de Mutua Navarra recomienda incidir en la formación, “como herramienta de capacitación de los trabajadores no sólo para trabajar de forma segura, también para identificar los riesgos y saber adoptar las medidas de prevención más adecuadas ante circunstancias no habituales. Se debe revisar el proceso de acogida e incorporación a la empresa, así como los cambios de puesto o funciones”.

**“Falta formación a los mandos intermedios y a los superiores, especialmente sobre su responsabilidad”** señala Javier Pérez Pérez, técnico del grupo Pre-ving. Señala además que una de las ayudas del servicio de prevención ajeno a la empresa es la formación que imparte a los trabajadores, una formación fundamentalmente gratuita.

Los alumnos de Formación Profesional, por su parte, deben titularse con los conocimientos preventivos adecuados, pero incluso antes, cuando realizan sus prácticas de formación en el centro de trabajo o asisten a la empresa en el caso de la formación dual. Deben contar ya con una formación suficiente en materia preventiva.

Entendiendo el papel central de la formación y de la información, se debe progresar e Innovar en esta materia para hacerla más **atractiva y amena**.

Además, debe otorgarse un papel preponderante a la **formación en el lugar de trabajo**, en **el puesto de trabajo** y sobre el riesgo concreto. Asimismo, la formación debe ser **actualizada** y rápidamente **adaptada** a los nuevos procesos.

Sería también el momento de hacer una reflexión sobre el funcionamiento de la formación mínima obligatoria establecida en el Convenio Estatal del Metal. Desde el 1 de Enero de 2017 se aplica el Capítulo XVII y el Anexo II del [“II Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la tecnología y los servicios del Sector del Metal \(CEM\)”](#) y considerar si se acerca al modelo de formación en el puesto de trabajo, con el grupo de trabajo habitual y con unos contenidos teórico-prácticos.

## PROMOCIÓN DE LA SALUD



### PROPUESTA

**Establecer un convenio de colaboración entre el Servicio Navarro de Salud y la representación empresarial, servicios de prevención ajenos y mutuas para compartir los historiales médicos previa autorización del paciente/trabajador.**

[La I Encuesta Salud y Empresa en Navarra 2018](#) realizada por Muta Navarra, incluye a un total de 250 empresas participantes y abarca el 39,82% del total del personal contratado en Navarra.

Cuatro de cada cinco empresas participantes en el estudio afirman, que su principal problema de salud son los trastornos musculoesqueléticos (78,8%), dato que va incrementándose progresivamente conforme el tamaño de las empresas, pasando del 67,1% en empresas de hasta 15 trabajadores y que alcanza el 84,1% en la gran empresa. La mayor ratio de empresas con este tipo lesiones son las de tamaño comprendido entre 26 y 99 trabajadores, con un 88,2%. Entre otros problemas de salud destacan los problemas respiratorios (42,0%). Y en un segundo nivel de frecuencia se encuentran los problemas de salud mental (13,6%) y gastrointestinales (12,0%).

Las enfermedades comunes constituyen la principal causa de ausencias al trabajo para más del 85% de las empresas. A su vez, una de cada 20 empresas considera los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales su principal causa de ausencia al trabajo.

Una fórmula preventiva ante esta situación la constituyen los programas de promoción de la salud. La promoción de la salud es el proceso que permite a las personas incrementar el control sobre su salud para mejorarla. **La promoción de la salud tiene un carácter voluntario por parte del empresario y del trabajador.** Si forma parte de un convenio colectivo, tendrá la obligatoriedad que el instrumento le otorgue, pero el seguimiento concreto de las acciones está marcado por la voluntariedad.

El estudio señala que el 46,8% de las empresas realizan actividad para mejorar el bienestar físico de las personas, y en una medida semejante (el 48,8%), medidas para mejorar el bienestar psicológico/emocional de su plantilla. Hay que señalar que son las grandes entidades quienes más desarrollo tienen y quienes están marcando el camino que lidera la integración de dichas acciones en los planes y políticas de empresa.

El 98% de las empresas encuestadas considera que la salud tiene una alta importancia en sus empresas y, además, el 92% afirman que ejerce una influencia alta y/o muy alta en la productividad y en su cuenta de resultados.

Los programas de salud cardiovascular, desarrollo personal y gestión de la edad ocupan un papel importante en la intención por implementar en los próximos años si bien, en menor medida respecto al protagonismo de los programas de fomento del bienestar físico (actividad física, sobre todo), y bienestar psicológico/ emocional. Los porcentajes de empresas con esta intención alcanzan, para los tres programas, valores muy semejantes, del orden del 30% de empresas, con grandes diferencias entre las más pequeñas respecto a las más grandes. Destaca que en ningún grupo de empresas la problemática de la edad alcanza al 50% de las empresas, siendo muy llamativo el bajo interés en la muy pequeña empresa (12,7%), y que alcanza al 30% en empresa hasta 100 trabajadores, semejante a la media global.

Las mutuas colaboradoras con la seguridad social tienen un importante papel en la promoción de la salud:

El Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en su art. 82.3, habilita a las mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social para la realización de actividades preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social.

De conformidad con la Orden TAS 3623/2006, las actuaciones preventivas se orientarán preferentemente a coadyuvar en las pequeñas empresas y en las empresas y sectores con mayores indicadores de siniestralidad a la mejor incardinación en los planes y programas preventivos de las distintas administraciones competentes, al desarrollo de la I+D+i, a la divulgación, a la educación y a la sensibilización en prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La promoción de la salud es por tanto un asunto de interés para las empresas, los trabajadores, las mutuas, los servicios de prevención ajenos y para la Administración y se debe avanzar en **fórmulas de colaboración**. Una de ellas es posibilidad de **compartir datos médicos** bajo el principio fundamental de la autorización previa del paciente/trabajador.

Los servicios de prevención ajenos realizan revisiones médicas periódicas cuyos datos podrían ser consultados por los médicos de atención primaria de

manera telemática, lo mismo ocurre con los historiales médicos custodiados por el Servicio Navarro de Salud. La fórmula de un convenio entre la Confederación de Empresarios de Navarra agrupando a mutuas y servicios de prevención y el Gobierno de Navarra sería un cauce adecuado para realizar una mejora en este ámbito.

La realización de campañas para fomentar entre las empresas la promoción de la salud. La Confederación de Empresarios de Navarra considera importante el desarrollo, en el ámbito de la empresa, de acciones destinadas a mejorar la salud de todo el colectivo de trabajadores, ya que ello repercute muy favorablemente en todas las áreas de la misma. En primer lugar, porque se mejora el grado de bienestar de todo el colectivo. Además, se reduce el absentismo, se mejora la productividad y se crea un ambiente más favorable para la mejora de la creatividad y la innovación.

## LA PROTECCIÓN FRENTE A RIESGOS PSICOSOCIALES



### PROPUESTA

**Programa de protección de los riesgos psicosociales para personas que trabajan atendiendo al público.**

#### **Actividades para prevenir los riesgos psicosociales en la empresa**

Olga Merino Suárez indica que “es importante resaltar que no existe una batería exhaustiva de medidas preventivas genéricas ni universales aplicables a cualquier situación, puesto que tal como se ha mencionado a lo largo de los

anteriores apartados, **las estrategias de intervención deben ser específicas y estar adaptadas a cada empresa y situación concretas**".

Entre las posibles actuaciones señala; promover estructuras relativamente descentralizadas y flexibles con capacidad de adaptarse a las diferentes situaciones, mejora de la comunicación y participación de los trabajadores que mejoren su compromiso con la empresa, fomentar procedimientos que permitan una ejecución flexible, gestión razonable de las tareas, buena definición de roles y sistemas de promoción definidos, ajuste equilibrado de las cargas de trabajo, alternancia de tareas, buena conciliación y una optimización de las condiciones ambientales.

### **Actividades para prevenir los riesgos psicosociales en la vida personal**

Olga Merino Suárez señala la **práctica de actividad física** moderada y frecuente. En líneas generales, un buen estado físico global siempre repercutirá de forma beneficiosa sobre la tasa cardíaca, la capacidad pulmonar, la circulación sanguínea y la movilidad y flexibilidad musculoesquelética. Del mismo modo, puede ayudar a liberar tensión y preparar la musculatura para obtener un estado de tensión basal inferior. Estar en buena condición física es importante tanto para nuestro sistema cardiovascular, como para fomentar el desarrollo óptimo del sistema inmunitario, y así lograr una mayor resistencia frente al estrés.

**Las relaciones sociales.** La búsqueda de distracciones que eviten llevarse al ámbito familiar y social los problemas del trabajo también es una estrategia de choque que minimiza la importancia atribuida a situaciones desagradables y mejora los niveles de bienestar percibido. El mantenimiento de una red consistente de relaciones de apoyo y amistad, no tanto en cantidad sino en calidad, con la que compartir la carga emocional, así como encontrar otras fuentes de placer que contrarresten los pequeños problemas diarios, es importante para reducir los sentimientos de soledad y agotamiento emocional.

En todo caso, no debe tenerse la percepción que el trabajo es un riesgo psicosocial en si mismo. El desarrollo de un trabajo, por el contrario, supone un elemento para la estabilidad vital de los individuos y por tanto, se trata de mantener un equilibrio adecuado entre un trabajo que permite el desarrollo profesional y una vida personal gratificante.

Javier Igea, técnico de Mutua Navarra recomienda “para afrontar los riesgos ergonómicos y psicosociales, evitar la repetitividad y automatización de los procesos productivos conlleva en ocasiones un incremento de estos nuevos riesgos que se deben contemplar en la planificación preventiva”.

Ana Belén Alonso, jefe de la Unidad Especializada de Seguridad y Salud Laboral de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Navarra, entiende, como se ha señalado anteriormente que “se debería aumentar la **formación en la atención primaria**, contar con **protocolos para el caso de acoso** y **reforzar la figura del recurso preventivo**”.

## UN PROGRAMA ESPECIAL DE ATENCIÓN A LAS MICROEMPRESAS



### PROPUESTA

Inclusión de un subprograma específico dirigido a las empresas de menos de diez trabajadores en el plan de acción de salud laboral del Gobierno de Navarra



	>50	10<50	< 10
Medida	% variación	% variación	
Jornadas por trabajador abiertas CP	8,4%	-0,7%	-9,1%
Incidencia CP	8,2%	7,5%	16,5%

*Datos estadísticos de Mutua Navarra recogidas entre las 5.500 empresas asociadas y sus 99.600 trabajadores protegidos. Primer semestre de 2019.*

Se ha indicado anteriormente una clara constatación del aumento de las contingencias profesionales, especialmente en las empresas de menos de 10 trabajadores. El estereotipo de estas empresas es el de organizaciones en las que los trabajadores realizan funciones multitarea, sin una división departamental especializada.

En las pequeñas empresas en las que el gerente trabaja frecuentemente fuera de los locales de la empresa, es un encargado quien debe supervisar los aspectos preventivos en el centro de trabajo.

Esta situación incide en la elaboración de evaluaciones de riesgos inadecuadas y en una falta de control de los procedimientos preventivos. Por otro lado, la formación en materia de prevención de riesgos resulta también difícil, debido a la falta de disponibilidad horaria especialmente en periodos en los que se registran puntas de actividad o en los periodos de crisis dónde la supervivencia de la empresa es lo prioritario.

Para hacer frente a esta situación, **se deben programar acciones específicas para las empresas de menos de diez trabajadores.** Ciertamente el programa de delegados territoriales se centra en empresas de más de seis trabajadores y menos de cincuenta trabajadores y es una importante ayuda para estas

empresas, pero es incompleto ya que por un lado no realiza actuaciones en empresas de menos de seis trabajadores y por otro, el ámbito de mejora no cubierto es muy amplio ya que habría que diseñar modalidades de formación para los gerentes, encargados y trabajadores de estas empresas y ayudarles en la elaboración adecuada de las evaluaciones de riesgos, adaptándolas a las diferentes tareas y actualizándolas de manera continua y , asimismo, trabajando la integración de la prevención en la empresa.

## LAS ACTUACIONES ESPECÍFICAS EN EL SECTOR AGROPECUARIO



### PROPUESTA

**Consideración específica de la problemática preventiva en el sector agropecuario**

Sandra Muñoz García, Responsable Servicios Técnicos UAGN señala las particularidades preventivas del sector agropecuario:

### **Adecuación de instalaciones y equipos de trabajo**

Las explotaciones agrarias poseen un amplio parque de maquinaria, muchas veces obsoleto debido a la gran cantidad de maquinaria distinta necesaria para realizar todas las labores en la empresa y aperos existentes en las explotaciones. La gran mayoría de estas máquinas no dispone de manual de instrucciones, certificado de conformidad y marcado CE y resulta en la mayoría

de los casos imposible técnica y económicamente conseguirlo del fabricante. La puesta en conformidad de estos equipos de trabajo con respecto al R.D. 1215/97 resulta económicamente inviable para muchas maquinas por los siguientes motivos:

- Maquinaria obsoleta en muchos casos que se utiliza en contadas ocasiones y de la cual no se puede prescindir.
- Sector con un muy pequeño margen de beneficios en sus producciones.
- El sector agrario presenta unas amortizaciones de maquinaria a largo plazo, en muchos casos a 20 años

### Cabina homologada o arco de seguridad anti-vuelco.

En el sector agropecuario el accidente que mayor número de muertes provoca es el vuelco de tractor sin cabina o arco de protección. En Navarra se registra, de media una muerte al año por este tipo de accidentes. Como necesidad primera para evitar las muertes por accidente de trabajo en la agricultura cabe destacar la colocación de arcos de seguridad o cabinas homologadas en los tractores. Estas muertes podrían evitarse adecuando los tractores existentes en Navarra, que por haber sido adquiridos antes de 1979 no era obligatoria su comercialización con estructura de seguridad, así como los tractores que por considerarse estrechos no se les exigía esta protección.

Además, el Real Decreto 1215/1997 de 18 de julio, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo (BOE 7 de agosto 1997), fijó como fecha límite el 5 de diciembre de 2002, para que todos los tractores fueran dotados de un sistema de protección antivuelco.

A día de hoy siguen existiendo a nivel nacional unos 300.000 tractores sin ROPS y los datos de accidentabilidad siguen siendo preocupantes ya que cada semana fallece una persona por vuelco de un tractor sin ROPS, en lo que llevamos de año han fallecido 50 personas por esta causa

## Vigilancia de la salud

Uno de los principales problemas para el cumplimiento de la LPRL en el sector agrario es la vigilancia de la salud para los trabajadores temporeros debido a las características intrínsecas de este tipo de contrataciones:

- Campañas puntuales y en muchos casos cortas (un día o una tarde).
- Con elevada rotación laboral en las que casi nunca serán los mismos trabajadores los que empiezan y terminan la campaña, en la mayoría de los casos por motivos ajenos al empresario.
- Elevada movilidad geográfica y funcional que dificulta un conocimiento de la vida laboral de los trabajadores y su seguimiento. Así como la multiplicación en el número de revisiones médicas iniciales para los distintos empresarios.

Todo esto hace que para los pequeños empresarios agrarios sea totalmente inviable desde un punto de vista operativo y económico cumplir con esta obligación tal y como está planteada actualmente la normativa de prevención de riesgos laborales.

## OTRA PROPUESTAS

Los continuos cambios en los procedimientos de producción y de prestación de servicios, sujetos a la introducción de nuevas maquinarias, nuevos modelos de transporte y nuevos productos suponen la necesidad de una **adaptación continua de la evaluación de riesgos** y en último término de la introducción de sistemas de autoevaluación.

El envejecimiento de la población trabajadora lleva la necesidad de plantear [gestión de la edad](#) de las personas de la empresa adaptando los puestos a

esta eventualidad y planificando las tareas para el futuro, lo que requiere un esfuerzo de previsión, formación y organización.

Javier Igea, técnico de Mutua Navarra recomienda, “**profundizar la mejora en la protección, mantenimiento y seguridad de las máquinas y en las operaciones de carga, descarga y almacenamiento** ya que es muy significativo el incremento de accidentes graves que se han producido en los últimos meses en este tipo de operaciones”.

Asimismo, deben mejorarse los **procedimientos de trabajo, en especial con subcontratas**. Se debe actualizar la evaluación de riesgos y los procedimientos cuando se producen modificaciones, además de prestar una atención especial a las actividades que se subcontratan por el riesgo adicional que puede existir.

En opinión de Javier Igea “debe **extremarse el control y verificación del cumplimiento de las normas**. Es necesario corregir de manera constante los actos inseguros y verificar que los procedimientos establecidos se cumplen. La labor de la dirección, línea de mando y delegados de prevención en este sentido es fundamental”.

Respecto a la **seguridad vial**, se debe entender que una de las principales causas de accidentes laborales, es la relacionada con accidentes de tráfico. Hay que fomentar los **planes de empresa** específicos para prevenir esta modalidad de accidente.

En referencia a los trabajadores **jóvenes** y trabajadores **temporales** deben realizarse correctamente los **planes de acogida y seguimiento** y en lo referente a los trabajadores **desplazados**, se deben realizar para ellos **protocolos específicos**.

## 6. ENCUESTA

### 2019 ENCUESTA LA CASUÍSTICA DE SINIESTRALIDAD Y ACCIDENTABILIDAD LABORAL

La encuesta de validación tuvo lugar durante los meses de octubre y noviembre de 2019 y tenía como objetivo comprobar el punto de vista de un grupo de empresas de diferentes sectores sobre cinco cuestiones relacionadas con el estudio.

Los resultados siguen la línea del estudio, otorgando importancia a la formación, a la información y trabajando por una mayor integración. Se reconoce la importancia del compromiso de los trabajadores, se solicita un tratamiento específico para las pequeñas empresas y se valoran los planes de acogida para los trabajadores temporales.

1. Indicar el número de trabajadores de su empresa:	De 1 a 5	6 a 15	16 a 50	Más de 50
	0	4	7	1

## 2. ¿Cómo podría mejorarse la prevención de Riesgos Laborales en su empresa?. Ofrezca su opinión personal

Este es un área relevante para nosotros y hemos seleccionado una nueva empresa de prevención de riesgos para que evalúe todos los puestos y podamos aplicar las recomendaciones necesarias. El hecho de disponer de normativa homogénea y clara también mejoraría nuestra situación.

Dedicándole mas tiempo y recursos que no disponemos.

Mejorando formación, concienciación y supervisión

Actualmente no hay previsión de ninguna mejora al haber invertido recientemente en diversos recursos y mejoras, por ejemplo en el sistema de calefacción/aire acondicionado, no planteándose deficiencias en el plano preventivo.

Tenemos instalada una Planificación Preventiva anual que seguimos marcando los objetivos y mejorando día a día.

Consiguiendo una mayor integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos, en especial en los mandos intermedios. La prevención no sólo la hace el Servicio de Prevención.

Consiguiendo un mayor nivel de conocimientos en materia preventiva y de concienciación entre todos los empleados

Seguir invirtiendo en la disminución de riesgos potenciales y sobre todo en la concienciación del personal.

Orden

Establecer sistemas documentales más prácticos y adaptados a las necesidades reales

Es muy difícil, poco personal y exceso de funciones para la plantilla.

3. ¿Desarrolla su empresa alguna de estas acciones de comunicación interna?	Industria	Construcción	Servicios
	7	0	4
<b>¿Cómo podría mejorarse la prevención de Riesgos Laborales en su sector?. Ofrezca su opinión personal</b>			
Mayor conocimiento de la casuística del sector por parte de los reguladores para establecer unos mecanismos de revisión apropiados que se aplicasen sobre todos los participantes del sector, independientemente el tamaño de la empresa.			
Dedicándole mas tiempo y recursos			
Incrementando formación del personal			
Dado el factor de riesgo mínimo, creemos que la inseguridad puede provenir del accidente urbano o in itinere. Los trabajadores eventuales son informados.			
Dándole más importancia de la que se le da e integrándola en todos los niveles jerárquicos. La mayoría de las empresas tienden a externalizar y a contratar la prevención con Servicios ajenos, como mero trámite que tienen que cumplir. Hay que fomentar los Servicios de Prevención Propios.			
Consiguiendo un mayor nivel de conocimientos en materia preventiva y de concienciación entre todos los empleados			
Aplica lo expresado en la pregunta 2.			
sin stress en los tiempos de trabajo			
Coordinación en los criterios marcados por la normativa GMP con la NTP 1105			



Mejorar la concienciación en la forma de trabajar

Tendría que haber más financiación pública hacia las pequeñas y medianas empresas y eliminar la carga de burocracia en el tema de prevención, dado que no es lo mismo en las pequeñas/medianas que en las grandes multinacionales.

**4. En caso de haber tenido relación con situaciones de subcontratas, trabajadores desplazados, trabajadores temporales, trabajadores jóvenes de reciente incorporación ¿Cómo se podría mejorar la prevención de los riesgos laborales en estos casos?**

Formación por parte de la empresa (tanto interna como externa apoyados por la empresa de prevención) y seguimiento.

Dedicándole mas tiempo y recursos

Mejorando la transferencia de información de riesgos propios así como incrementando la coordinación

No es el caso de nuestra actividad.

Nosotros hacemos un Plan de Acogida para tranajadores de nueva incorporación.

Haciendo un mayor seguimiento de los trabajos que se realizan en estas situaciones y velando por el correcto cumplimiento de todas las medidas preventivas.

De la misma manera que en la empresa y en el sector.

Con un buen plan de acogida y extendiendo e intensificando los planes de formación. Nadie debe comenzar a desarrollar un puesto de trabajo de manera autónoma sin conocer al detalle los riesgos derivados del mismo.

No tenemos experiencia, pero estos trabajadores debieran estar tutelados por veteranos al menos durante un tiempo de formación

**5. ¿Considera que en materia preventiva se hace uso de demasiada documentación o que a veces esa documentación no se adapta a la realidad? Razone la respuesta.**

Considero que los análisis y la normativa deben ser claros y concretos respecto de la casuística de la empresa y del sector. En nuestro caso al ser un sector poco multitudinario es necesaria una mayor concreción por parte de las instituciones y también por parte de la empresa, en cuanto a la evaluación de riesgos.

Considero que priman los aspectos burocráticos sobre los operativos. Hay muchos aspectos teóricos y documentales que luego son muy difíciles de poner en práctica o incluso impiden la realización de la actividad.

Efectivamente, la documentación es muy farragosa, pesada, poco clara y concisa y no tiene en cuenta al usuario final

Es cierto, el cumplimiento de las obligaciones preventivas se ha burocratizado excesivamente. Las formas son abundantes en detrimento del fondo que en muchos casos es de sentido común. Hay que ir a lo esencial y práctico. Así vemos que en situaciones críticas (accidentes graves) el papeleo apenas sirve para nada.

Si considero que debería haber más oportunidades para que los técnicos en Prevención pudieramos formarnos para trasaldar nuestros conocimientos a la plantilla.

Si, la Prevención está muy burocratizada. En muchas empresas se limita a tener un archivador con el Plan de Prevención y no se integra en todos los niveles jerárquicos.

Bajo mi punto de vista, la documentación se hace necesaria cuando se trata de presentar evidencias. Posiblemente se utiliza en exceso.

Burocracia excesiva existe en todas las áreas de negocio. Las instrucciones de trabajo y políticas de Seguridad debes ser breves y concisas además de estar actualizadas. Evitar que den lugar a confusión o malos entendidos que deriven en un accidente.

Al final todo se convierte en meros trámites burocráticos, las carpetas bien llenas de papeles para por si acaso bien inspeccion que lo tenga todo bien documentado pero al final todo se queda ahí y no es más que un trabajo infructuoso.

No tenemos esa percepción

Sí, la documentación debe reflejar todos y cada uno de los posibles riesgos y en ocasiones resulta inabordable y poco práctica

si, hay demasiada documentación y bastante farragosa. Habria que tener en cuenta que las pequeñas empresas la mayoría de las veces no pueden permitirse destinar personal especifico para este tema, por lo que habría que simplificarlo mucho más.

La Confederación de Empresarios de Navarra ha recogido en algunas partes de este trabajo opiniones de profesionales cuyos contenidos son de exclusiva responsabilidad de quienes las aportan. La Confederación de Empresarios de Navarra agradece las aportaciones de estas profesionales necesarias para poder generar un documento que facilita la comprensión de la situación preventiva en Navarra y el debate para avanzar en su mejora.

La Confederación de Empresarios de Navarra apoya de manera activa la igualdad de hombres y mujeres y por tanto el lenguaje utilizado en este documento, debe entenderse siempre en su acepción no discriminatoria. La utilización de palabras en masculino que comprendan a ambos sexos siguiendo las reglas de corrección lingüística, no indican voluntad alguna de discriminación.



FINANCIADO POR:

