

**ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO 2013-2020**

Madrid, 3 de abril de 2013

En el mandato del nuevo Grupo de trabajo de la CNSST “Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2020” se establecen las siguientes premisas:

- a) Elaborar una propuesta de Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2013–2020).
- b) En función de los resultados de los estudios o análisis realizados a lo largo del período que abarca la Estrategia, elaborar propuestas concretas que desarrollen aquella, o bien diseñar medidas que la adapten a las nuevas circunstancias que puedan sobrevenir.
- c) Realizar una acción de seguimiento continuado y evaluación de las medidas contenidas en la Estrategia.

En primer lugar todavía no se ha aprobado un borrador de Estrategia para Europa, por lo que, con anterioridad, a la elaboración de la española se deben conocer los objetivos y las líneas de actuación que se van a llevar a cabo en el ámbito europeo, ya que no resulta conveniente precipitar y elaborar un Estrategia Española que supere la europea en aquellos asuntos que desde el punto de vista empresarial no interesa abordar.

La última versión del Borrador para la elaboración de la **Estrategia Europea 2013-2020** elaborado dentro del GT de Estrategia del Comité Consultivo para la Seguridad y Salud en el trabajo establece:

1. La nueva estrategia debe basarse en la situación de la SST actual y referirse a los resultados de la anterior 2007-2012, constituyendo una plataforma sobre las prioridades, aportando soluciones a los problemas identificados.
2. Integración entre empleos de calidad con la competitividad y el crecimiento en el empleo, y la SST como factor clave para conseguirlo.
3. La visión de incluir los siguientes aspectos:
 - Conseguir una vida de trabajo sostenible, que aporte empleos de calidad, conciliando vida familiar y laboral, con buenas condiciones de empleo y puestos de trabajo saludables y más productivos.
 - Contribución positiva de la SST y la Inversión en SST a la competitividad de Europa.
 - Orientación a la ausencia de enfermedades y lesiones
 - Efectos positivos sobre la economía y el empleo.
 - Integración en el empleo (discapacidad)
4. Los objetivos que se establezcan deben ser específicos, medibles y realistas, cubriendo los siguientes aspectos:
 - Conseguir en 2020 el mismo nivel de protección para todos los trabajadores de todos los estados miembros.
 - Asegurar la mejora continua de la salud de los trabajadores europeos.
 - Mejorar la calidad del trabajo.
5. Metas comunes: Reducción global de accidentes, enfermedades y pérdida de salud. Prevención antes que rehabilitación, rehabilitación antes que abandono

temprano del trabajo. Objetivos cuantitativos pueden ser considerados a nivel nacional.

- La evaluación de los riesgos ha de asegurar la calidad de las evaluaciones y desarrollar herramientas para las PYMES. También se pueden poner en práctica enfoques prácticos y simples para ayudar a la empresa a manejar sus riesgos.
- Reducción de enfermedades relacionadas con el trabajo mediante la realización de encuestas, puesto que las seguridades sociales no son homogéneas, por lo no resulta posible realizar comparaciones entre estados miembros.
 - Trastornos musculoesqueléticos: realizar programas de estudio y prevención dirigidos a las PYMES.
 - Riesgos psicosociales: financiación de programas de prevención, intercambio de buenas prácticas, actuación de la Inspección frente a la violencia y el estrés y una campaña de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo dedicada al elaboración de instrumentos ara la PYMES.
 - Respecto del cáncer: los empresarios apuestan por hacer una política coherente con el REAHC (Reglamento europeo relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y mezclas químicas) y tener en cuenta los estudios de impacto socioeconómico elaborados por IOM.
- Riesgos emergentes: Definición común, buenas práctica y Guías.

6. Instrumentos: Reducción global de accidentes, enfermedades y pérdida de salud. Prevención antes que rehabilitación, rehabilitación antes que abandono temprano del trabajo. Objetivos cuantitativos pueden ser considerados a nivel nacional.

- Planificación Estratégica: La nueva estrategia debe impulsar que se elaboren estrategias nacionales, orientando las implicaciones metodológicas de estas estrategias nacionales, desarrollando proyectos relacionados con la metodología, la eficacia y la implementación y la evaluación.
- Prevención de riesgos a nivel empresa: seguir apostando por un buen nivel de organización, integración y participación.
- Colaboración con la salud pública, promocionando la salud y la participación de actores del área de salud.
- Cumplimiento normativo: aportar recursos a las inspecciones nacionales, aplicar las guías de la OIT para la inspección, promover la colaboración entre las inspecciones nacionales.
- Revisión de la legislación: revisión de las Directivas en materia de Seguridad y Salud, tendiendo a la simplificación previa evaluación, prestando atención a las PYMEs.
- Mejora de la coordinación entre los diferentes áreas de políticas relacionadas con la Seguridad y Salud en el trabajo a nivel Comisión Europea, y otros órganos.
- Colaboración con los interlocutores sociales europeos.

- Se enfatiza la importancia del Diálogo social en la futura estrategia Investigación (I+D) como actividad continuada que permita avanzar a la Seguridad Salud en el Trabajo.
 - Promoción de la cultura preventiva.
 - Educación y Formación en la Seguridad Salud en el trabajo. Estandarización de programas de formación para facilitar la circulación de trabajadores e integración de la Seguridad y Salud en el trabajo en los programas educativos a todos los niveles
7. Actividades internacionales, colaboración internacional con organismos de otros países.
 8. Seguimiento la estrategia necesita de instrumentos de seguimiento y valoración de sus resultados. Para evaluar estos resultados es preciso disponer de indicadores desde el inicio.
 9. Los planes de acción deben abarcan tres periodos: 2013-2015, 2016-2018, 2019-2020. Al final de los dos primeros la comisión informará al Consejo y Parlamento Europeo de su seguimiento.

En este contexto los posibles objetivos y líneas de actuación que se podrían abordar en la nueva **Estrategia Española para el periodo 2013-2020** pueden versar sobre los siguientes aspectos:

1. Fomentar la seguridad y salud en el ámbito laboral como elemento esencial de competitividad de las empresas.
2. Promover una verdadera concienciación de la sociedad con la protección de riesgos laborales, un ámbito estratégico e imprescindible para el bienestar de una económico y social de un país. Las políticas preventivas no debería única

y exclusivamente afectar a empresarios y trabajadores sino a la sociedad en su conjunto.

3. Mantener y en su caso mejorar las inversiones de las empresas españolas en seguridad y salud en esta época de crisis económica.
4. Mejorar las condiciones de seguridad y salud de los empleados mayores de 50 años o próximos a la jubilación debido al aumento de la edad para acceder a la jubilación. Determinar planes específicos sanitarios para estos trabajadores.
5. Revisión normativa que permita reducir y mejorar la legislación en materia de seguridad y salud, con objeto de facilitar su conocimiento y aplicación.
 - Respecto de los TME, riesgos psicosociales, sería interesante establecer unas definiciones que diferencien el origen laboral de estos trastornos de cualquier otro no laboral.
 - Revisión del sistema bonus.
 - Revisión de las memorias de los Servicios de Prevención Mancomunados.
 - Reducir la excesiva carga documental de la seguridad y la salud para las empresas.
 - Definir un procedimiento de evaluación de riesgos laborales del puesto de trabajo que sea válido para todas las empresas.
 - Establecer un único modelo de evaluación del desempeño de las empresas en materia de seguridad y salud y asociarlo a los sistemas bonus-malus.
6. Unificación de criterios interpretativos de la legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo por las distintas Comunidades Autónomas.

En determinadas cuestiones (p.e. riesgos psicosociales y enfermedades profesionales), la normativa preventiva al respecto, sigue generando una gran confusión y muchas discrepancias en cuanto a la interpretación normativa y en cuanto a su aplicación práctica. Al final, a quien más repercute es a quien tiene que aplicar la norma, es decir, las empresas y a menudo se sienten sin herramientas para poder dar respuesta a la aplicación de la actual normativa en PRL ni a los requerimientos de la Administración.

7. Establecer un modelo universal de acreditación de conocimientos teóricos y prácticos en materia de seguridad y salud de los trabajadores de todas las empresas de España.
8. Potenciar una formación dirigida realmente a mejorar los conocimientos específicos del puesto de trabajo. Formación de contenido mucho más diferenciado, con metodologías didácticas atrayentes y eficaces.
9. Formación a los formadores (técnicos de prevención), de tal forma que estos sepan transmitir y concienciar sobre la importancia de la prevención de riesgos laborales.
10. Política educacional (infancia, formación profesional y universidades): el contenido preventivo necesita ser integrado en los distintos currículos formativos. Tan importante es elaborar buenos currículos formativos a nivel FP y universitario (especialmente en administración de empresas, ingeniería, psicología), como elaborarlo a nivel infancia. La integración preventiva real se obtendrá cambiando la cultura y percepción de la sociedad por la seguridad y salud del individuo y esto se conseguirá solamente con una política educacional preocupada por integrar y adecuar la concienciación por el cuidado de la seguridad y salud en todos los niveles educacionales.

11. Mantenimiento del Objetivo 3 (Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo) de la actual Estrategia como instrumento adecuado para integrar la prevención en la organización empresarial y fomentar la participación de los agentes implicados en la misma.
12. Promover la mejora de la cultura de seguridad y salud de las empresas contratista y su desempeño por éstas a través de las grandes empresas que las contratan.
13. Instar a la propia Administración e, incluso, a las Instituciones que se conviertan en modelos a seguir o ejemplos de entidades que llevan a cabo un buena gestión preventiva, para que empresas y el resto de entidades que componen la sociedad puedan tomarlas de referente.
14. Actualización de los protocolos médicos oficiales existentes.
15. Potenciación del ejercicio integral de la Medicina y le Enfermería del Trabajo en la estrategia española.
16. Incentivación para las empresas que integran la PRL en su política de gestión.
17. La importancia de las actividades llevadas a cabo por las Mutuas para conseguir una disminución significativa de la siniestralidad laboral, tanto en lo que se refiere a los accidentes de trabajo como a las enfermedades profesionales.
18. Potenciar las actividades realizadas por las Mutuas, diferenciándolas de las actividades desarrolladas por los SPA y los empresarios.

19. La actividad preventiva de las Mutuas debe estar integrada y reconocida como parte del programa de asesoramiento al empresario, dirigiéndose también a potenciar la actuación de los medios propios de las empresas.
20. Implantación de la tarjeta sanitaria laboral, con objeto de recoger toda la información y documentación relativa a la vigilancia y control de la salud de los trabajadores.

Finalmente queremos llamar la atención sobre el Informe sobre los riesgos para la salud en el lugar de trabajo relacionados con el amianto y perspectivas de eliminación de todo el amianto existente (2012/2065(INI)) de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales. En él se establecen una serie de consideraciones que pueden tener algún reflejo en la futura Estrategia Europea, y podría ser planteado por las organizaciones sindicales en la nuestra.
