DIARIO DE SESIONES

DEL

PARLAMENTO DE NAVARRA

XI Legislatura | Pamplona, 19 de diciembre de 2023 | NÚM. 9

COMISIÓN DE DERECHOS SOCIALES, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO

PRESIDENCIA DE LA ILMA. SRA. D.ª MARÍA ARANZAZU BIURRUN URPEGUI

SESIÓN CELEBRADA EL DÍA 19 DE DICIEMBRE DE 2023

ORDEN DEL DÍA

— 11-23/COM-00109. Comparecencia de la Consejera de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo para informar y evaluar el impacto que ha tenido la implantación del delegado/a territorial de prevención como elemento estratégico para reducir la siniestralidad laboral.

— 11-23/COM-00110. Comparecencia de la Consejera de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo para informar sobre las medidas para frenar los altos índices de siniestralidad laboral en nuestra comunidad.

(Comisión transcrita por Naturalvox S.A.U.)

(Comienza la sesión a las 15 horas 19 minutos).

11-23/COM-00109. Comparecencia de la Consejera de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo para informar y evaluar el impacto que ha tenido la implantación del delegado/a territorial de prevención como elemento estratégico para reducir la siniestralidad laboral.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Biurrun Urpegui): Buenas tardes, señorías. Se abre la sesión. Antes de proceder a tratar el orden del día previsto, quiero informar a sus señorías que, tal y como recoge el artículo 91.2 del Reglamento, esta Presidencia propone que el punto 2 del orden del día sea retirado. Así lo ha solicitado también el grupo proponente y si nadie se opone a ello, pasaríamos directamente a tratar el primer punto del orden del día. ¿Todos de acuerdo? Bien, pues seguimos.

Primer punto del orden del día: Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces de la Consejera de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo para informar y evaluar el impacto que ha tenido la implantación del delegado o delegada territorial de Prevención como elemento estratégico para reducir la siniestralidad laboral. Damos la bienvenida a esta Cámara a la señora Maeztu, Consejera de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo, y a los miembros de su equipo que le acompañan, Ignacio Mendióroz, Director General de Economía Social y Trabajo, y a Vera Villafranca, Jefa del Gabinete.

Esta comparecencia ha sido solicitada por el Grupo Parlamentario EH Bildu y tiene la palabra su portavoz, la señora Izurdiaga, durante un tiempo máximo de cinco minutos para explicar los motivos de su solicitud. Señora Izurdiaga, tiene la palabra.

SRA. IZURDIAGA OSINAGA: Arratsalde on denoi. Bueno, en primer lugar, quiero dar la bienvenida a la señora Consejera y a los miembros de su equipo que la acompañan. Estamos ya a punto de concluir el año 2023 y, un año más, debemos denunciar los altos índices de siniestralidad laboral. Unas cifras inaceptables que nos interpelan a las Administraciones Públicas para que adoptemos medidas eficaces para combatir la siniestralidad laboral.

Con este objetivo, señora Maeztu, en Euskal Herria Bildu hemos solicitado su comparecencia al objeto de informar y evaluar el impacto que ha tenido la implantación de la figura del delegado territorial de prevención. Una medida que está prevista en el Plan de Empleo de Navarra 2021-2024. Una figura que creo que es necesario realizar un poco de historia, porque es una figura que no ha estado exenta de cierta polémica.

La figura del delegado territorial de prevención surgió en el contexto de la concertación social, concretamente se acordó en el Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales en el año 1995. Y, desde el año 2002 y hasta el año 2015, es una figura que ha recibido financiación pública. En el año 2015, como todas y todos recordarán, el Gobierno del cambio solicitó al Servicio de Salud Laboral que evaluarse el impacto de esta figura, y los técnicos de Salud laboral solicitaron a los agentes firmantes de este acuerdo los informes que justificasen los trabajos o las ocupaciones que habían venido desempeñando. A la vista de la escasa información que habían facilitado, por parte de los técnicos del Servicio de Salud Laboral, se concluyó que era una figura que no tenía un impacto, que no estaba acreditada la eficacia de sus actuaciones y, por tanto, se proponía que se suprimiese la financiación.

Por este motivo, y a partir del año 2015, donde en toda la legislatura del cambio la figura del delegado territorial de prevención no contó con financiación pública. Bueno, esto no fue del agrado, evidentemente, de los agentes firmantes del acuerdo, que generó una gran conflictividad. Dio lugar a diferentes iniciativas en este Parlamento, y los grupos que en aquel momento no estaban en el Gobierno defendieron la reintroducción de esta figura, que acabó convirtiéndose en bandera política de algunos grupos, siendo así que, tras la legislatura pasada con el Gobierno presidido por la señora Chivite, se acordó la aprobación de un Plan de Empleo en el contexto nuevamente la concertación social. Y en este plan se introdujo y se recoge la implantación del delegado territorial de prevención como un elemento estratégico para reducir la siniestralidad laboral, especialmente en pymes, en representación legal.

Este es el objeto, a partir de aquí, durante el año 2022-2023 sale una convocatoria y una vez que ya esta convocatoria ha sido resuelta, ha sido ejecutada y se ha justificado el proyecto realizado, nos parecía interesante y nos parecía a nuestro grupo necesario conocer con mayor detalle, cómo se ha desarrollado esta subvención, cuál ha sido el objetivo, si se ha cumplido con las finalidades previstas y qué impacto ha tenido en la reducción de la siniestralidad laboral. Y queríamos conocer también cuál es la opinión del Gobierno de Navarra al respecto. Por tanto, por nuestra parte nada más, quedamos pendientes de su intervención. Mila esker.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Biurrun Urpegui): Gracias, señora Izurdiaga. Y ahora tiene la palabra la Consejera, por un tiempo máximo de treinta minutos para dar respuesta a las cuestiones que se han planteado.

SRA. CONSEJERA DE DERECHOS SOCIALES, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO (Sra. Maeztu Villafranca): Buenas tardes. Arratsalde on, señora Presidenta. La siniestralidad laboral, las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo son los principales problemas que debemos afrontar en el marco de las políticas públicas, sin duda, porque suponen, en primer lugar, un drama y un sufrimiento humano imposible de medir para las víctimas y para sus familias.

Pero también porque conllevan importantes perjuicios para la competitividad y la productividad de las empresas y de las economías en su conjunto. Además, medidos desde ángulos muy diversos, como son los costes en atención a la salud, los costes de indemnización, las pérdidas de producción, las reducciones que se producen también en la capacidad de trabajo y, por supuesto, la menor participación de la mano de obra como consecuencia de esta situación; otorgar y dar la debida prioridad a la prevención de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales y realizar las inversiones adecuadas en seguridad y en salud en el trabajo, sin duda, y en esto —compartirán todos ustedes— ayuda además, no solamente a la sostenibilidad de las economías, sino que también garantiza una mano de obra sana y apoyar a las empresas que son más productivas.

La reducción de la siniestralidad y llegar a la siniestralidad cero es el objetivo al que se quiere dirigir de manera prioritaria este Gobierno. Que ninguna persona pierda su vida a causa del trabajo es un objetivo que se inscribe también en el ámbito europeo, en el marco estratégico aprobado por la Comisión Europea en la que se invita a los Estados miembros a hacer todas las políticas públicas necesarias para reducir la siniestralidad laboral. No solo, como decía, por el impacto que el fenómeno tiene en la seguridad y en la salud de los trabajadores y de las

trabajadoras, que es lo más importante y prioritario sin duda, sino también porque el trabajo en materia preventiva redunda directamente, además, en un incremento de la competitividad de las empresas y de su productividad.

Mejorar, además, la salud laboral es un objetivo que incumbe a todos los agentes, a las empresas, a la parte social y, por supuesto, a la Administración como garante de ese derecho a la protección de la salud. Debemos, por tanto, crear una cultura de la prevención que impregne en la ciudadanía y, sobre todo, en las empresas y en los trabajadores y en las trabajadoras, para que consideren la seguridad y la salud laboral una prioridad.

Es por ello por lo que, como usted bien decía, cuando consensuamos el vigente Plan de Empleo, fijamos como uno de los seis objetivos estratégicos prioritarios, el de la prevención de riesgos laborales y la salud laboral. Y lo hicimos, además, porque en el diagnóstico que ustedes pueden ver de ese Plan de Empleo la situación de partida en el arranque no era nada buena para la Comunidad, puesto que presentábamos una incidencia superior a la media, concretamente ocupábamos el segundo puesto en índices de incidencia de accidentes en el puesto de trabajo por comunidades autónomas. Y bueno pues veníamos, es verdad, de un incremento de este índice de siniestralidad en el resto también del Estado, aunque hay que decir que, aunque comienzan en 2012, en Navarra aumenta además de una manera más acelerada que en otras comunidades autónomas.

Si bien hay que tener en cuenta que el mayor peso de la industria en nuestra Comunidad, que es un sector donde se suelen dar más este tipo de incidencia de la siniestralidad, es verdad que esto no es una razón explicativa única, ya que bueno pues hay comunidades autónomas que también tienen el peso del sector industrial, es muy importante en su economía y los índices de siniestralidad son menores. A su vez también la tasa de temporalidad y de subcontrataciones que hay elevada en determinados sectores de la economía también influyen decididamente en los datos que tenemos.

No les voy a dar muchos datos, pero bueno, sí que me gustaría, antes de entrar un poco más en lo que es la figura del delegado de Prevención y de la experiencia que hemos tenido, la comparativa de los accidentes de trabajo registrados en el periodo de enero a diciembre de 2022 y de enero a noviembre de 2023, puesto que diciembre todavía no ha concluido. Desde el 1 de enero del 23 hasta el 11 de diciembre de este año, hay recogidos en SISLANA 11.325 accidentes de trabajo con baja, 11 mortales, 5 muy graves, 58 graves y 11.252 leves; en el mismo periodo del año 2022, de enero a noviembre se registraron 11.507 accidentes de trabajo con baja, 14 mortales, 4 muy graves, 86 graves y 11.403 leves.

En relación con los números absolutos, hay una reducción de 182 casos de accidentes con baja en 2023 respecto a 2022, hasta noviembre, como les decía, y hay 151 accidentes leves menos. También han disminuido los casos graves, 28 menos en el mismo periodo, y los casos mortales, que son de momento 3 menos. También ha disminuido en 1.496 los casos de accidentes de trabajo sin baja respecto al año 2022.

A pesar de estas pequeñas mejoras en algunos de los datos más graves, en lo que llevamos de 2023 se han investigado 33 accidentes de trabajo, en jornada de trabajo, graves, muy graves y mortales, y son atribuibles a causas de trabajo, o sea, que no son ni *in itinere*. En este contexto,

en el lugar donde se producen con más frecuencia son en la industria, y en segundo lugar por sectores en la construcción. La forma más frecuente son caídas de altura, fundamentalmente en la construcción y en la industria, y luego les siguen lo que son atrapamientos, que se producen más en la industria, y los golpes directos por objetos materiales. Probablemente los índices de este año, salvo una situación inesperada que se pueda producir en estos días que quedan para concluir el mes de diciembre, van a reducirse con respecto a los del año 2022.

Sin embargo, seguimos teniendo unos datos que no son buenos, con la mayor incidencia de siniestralidad en el Estado. Según los datos que ofrece periódicamente el Instituto de Salud Pública y Laboral en sus informes, y que tienen ustedes disponibles en la página web, se observa un importante aumento en los índices de incidencia en las actividades de construcción y también en las actividades que tienen que ver con administrativas y servicios auxiliares en el periodo 2021-2022, habiendo superado este último al sector industrial con el mayor índice de incidencia de accidentes de trabajo.

Los índices de incidencia, además, del riesgo de accidentes es 2,5 veces mayor en hombres que en mujeres, y la población de nacionalidad extranjera tiene 1,6 veces mayor probabilidad de sufrir un accidente de trabajo. La desigualdad en el riesgo en 2022, asociada a la variable que tiene que ver con la ocupación, oscila entre un índice de 3,9 para los técnicos y profesionales científicos, y un 123,9 para ocupaciones que son, diríamos, elementales, donde es mucho mayor, por tanto, en profesiones con una baja cualificación.

El mayor crecimiento económico y quizás la presencia del trabajo autónomo y subcontrataciones en determinados sectores de mayor riesgo en Navarra pueden también contribuir a explicar estos datos. También la elevada, como señalaba, temporalidad y precariedad en el empleo de algunas actividades laborales, además de unas condiciones de trabajo con gran presencia de riesgos ante los cuales el sistema preventivo, mayormente externalizado, no en una característica de Navarra, sino de nuestro país con respecto a otros países de nuestro entorno, se muestra desde luego pues ineficaz. Mientras la población laboral extranjera representa el 11 por ciento de la población laboral, el número de accidentalidad que tienen es del diez al 17 por ciento y el 18,7 por ciento en accidentes leves y graves.

Existe también un claro y notorio mayor riesgo para el trabajo eventual que para los trabajadores fijos. Si se analiza con una perspectiva histórica, y también esto se puede hacer mirando los datos del Gobierno de Navarra con una perspectiva larga, el Gobierno de Navarra ha venido implementando, si tomamos como referencia desde el año 2010, distintas actuaciones en esta materia, se han desarrollado distintos instrumentos, puesto que además entendemos, y así nos señalan también las organizaciones que trabajan para reducir este fenómeno, que debe abordarse la siniestralidad con múltiples prismas de trabajo y, desde luego, atender a ese orden multifactorial de factores que influyen en que se produzcan los accidentes de trabajo.

Si se analiza, como le decía, el conjunto de actuaciones desplegadas desde una perspectiva histórica en Navarra, señora Izurdiaga, apreciará cómo afecta la presencia o no del Plan de Empleo como marco regulatorio de las distintas legislaturas en cuanto a la intervención realizada y a las políticas implementadas. En este sentido, se podría subrayar que cuando tenemos un marco estable de acuerdo con el Plan de Empleo, las medidas de lucha contra la siniestralidad se estabilizan y se dotan de mayor coherencia y tienen también un mayor impacto.

Además, tal y como señala la propia OIT, la propia Organización Internacional de Trabajo, para poner en marcha una cultura preventiva es imprescindible y es necesario que se impliquen en la misma tanto los trabajadores como las empresas, como las Administraciones Públicas y, por supuesto, el conjunto de la sociedad.

Por tanto, cuando negociamos el actual Plan de Empleo entendimos, recogiendo también la demanda de los agentes sociales, que era muy importante poder recuperar esta figura del delegado territorial de prevención que junto, como le digo, con otras actuaciones se apreció como muy importante y como muy relevante para poder atajar esas cifras que, como les señalaba de inicio, no eran buenas. Es por ello por lo que implantamos esta medida sobre la que usted me pregunta en la comparecencia como un elemento estratégico para reducir la siniestralidad laboral, especialmente además para su intervención en las pequeñas y medianas empresas y en aquellas empresas que, como saben, no disponen de delegado de prevención.

Y lo hemos hecho, desde que se aprobó el Plan de Empleo, a través de una convocatoria de subvenciones a las que se han podido presentar los agentes económicos y sociales en concurrencia competitiva y fomentando además la cooperación entre los representantes de las empresas y la parte social dirigida, como decía, a organizaciones sindicales que operan aquí en nuestra Comunidad.

Se han destinado hasta la fecha 400.000 euros en cada ejercicio dirigidos a subvencionar actuaciones, como le decía, colaborativas entre las organizaciones empresariales y los sindicatos bajo la figura del delegado territorial en empresas de menos de 100 trabajadores. La primera convocatoria acogía actuaciones desde junio de 2021 hasta julio de 2022. Se concedieron ayudas para dos proyectos: uno presentado por la Confederación Empresarial de Navarra y la UGT, y otro presentado también por la Confederación Empresarial y Comisiones Obreras. Se ejecutaron 322.000 euros y se visitaron 144 empresas. En total hubo 2.427 personas trabajadoras implicadas, de los que 1.715 fueron hombres y 712 mujeres.

Una vez terminada la primera convocatoria, se analizaron las posibles mejoras en su desarrollo y se elaboró con base en esas mejoras, que entendimos que había que recoger en la próxima convocatoria y que iban orientadas a afinar mucho más en la prevención de los riesgos de aquellos sectores y en aquellas empresas donde más se producía, la segunda convocatoria se publicó en julio del 23 y tienen un periodo de ejecución hasta junio del 24.

Se concedieron también dos proyectos de nuevo a CEN y a UGT, y a CEN y Comisiones Obreras. Y entre los dos proyectos hay una proyección de visitar 120 nuevas empresas, además de volver a las 74 de las empresas que ya habían participado en la convocatoria anterior. En total se van a alcanzar 194 empresas.

La implantación de esta figura del delegado territorial de prevención tiene como objetivo conseguir a través de las visitas que se realizan por las personas delegadas territoriales de prevención que el personal directivo, el personal trabajador, los delegados también de los trabajadores y trabajadoras, los técnicos y técnicas, si los hay de prevención, tengan conciencia e implicación y, sobre todo, información sobre la implantación del Plan de Prevención, sobre la participación en ese plan de los trabajadores y trabajadoras de una manera efectiva, contribuyendo de esta forma a mejorar las condiciones de trabajo en la instauración de una

cultura preventiva, con el matiz además de ir introduciendo la perspectiva de género en todo el ámbito de la salud laboral de las empresas.

Tiene distintos objetivos: aumentar el conocimiento, como le decía por parte de las empresas, de las diferentes actuaciones que engloba un plan de prevención; propiciar la participación y la información y la consulta de los delegados y delegadas de prevención en todas las cuestiones que en esa empresa afectan a la seguridad de la salud de las personas trabajadoras; proporcionar a las personas delegadas de prevención y a la población trabajadora información y herramientas suficientes que sean, además, adaptadas a la realidad de cada empresa, de cada pequeña y mediana empresa, para fomentar su participación activa en el desarrollo de las diferentes actuaciones que han de ponerse en marcha en una empresa para reducir al máximo los riesgos; fomentar la elaboración de soluciones prácticas que eliminen o minimicen los riesgos existentes en cada una de las empresas y de los centros de trabajo; fomentar la elección de los delegados y delegadas de prevención en aquellas empresas que no los tengan; potenciar también las realizaciones de evaluaciones del riesgo con calidad en las empresas, entendidas como herramientas que sirven para mejorar la prevención de riesgos laborales y para mejorar también las condiciones de salud de la empresa; impulsar las actuaciones de coordinación; informar sobre protecciones de carácter colectivo y sobre equipos de protección o toda la tecnología que ahora mismo existe y que facilita el trabajo en los distintos sectores; y actuar de manera además decidida en aquellas empresas que tienen un menor tamaño, precisamente, porque son las que pueden estar más alejadas.

La actividad, además, del delegado se realiza de la siguiente manera: se hace una primera visita a la empresa, tanto por las personas delegadas territoriales de prevención de la parte empresarial como sindical; se analiza la implantación del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa, en el caso de que lo tenga o con el objetivo de mejorar la gestión de su gestión preventiva; se realiza un diagnóstico donde se acuerdan las recomendaciones que se debieran implementar para reducir los riesgos; y luego, de manera conjunta, se presenta ese diagnóstico, en otra visita posterior también a la empresa, a los trabajadores y a las trabajadoras con el plan propuesto de actuación; se pone además en marcha un sistema de asesoramiento y de apoyo que queda abierto con estos agentes de manera continua; y se hace un seguimiento y una evaluación posterior de cómo está siendo el sistema de prevención en esa empresa.

Usted me preguntaba por el impacto de la implantación de esta medida, yo lo que he de decirles es que el impacto no lo podemos medir, puesto que llevamos únicamente dos convocatorias, y sería por mi parte muy osado atribuir a este plan, sin haber hecho siquiera una evaluación de tiempo, si esto tiene un impacto o no en las empresas en términos, desde luego, de reducción de la siniestralidad y también de mejora de la cultura preventiva en la empresa. Es una medida que, como le digo, requiere un período de ejecución más largo para que veamos su impacto final y que requiere, además, de un análisis conjunto con el resto de medidas y de políticas que se llevan a cabo desde la colaboración con los agentes sociales.

De todas maneras, sí que es verdad que la valoración es muy positiva por parte de los agentes sociales que participan con esta y con otras medidas, lo es también la valoración que hacen las empresas que, de manera voluntaria, han participado en este programa. Nos trasladan, desde luego, su valoración positiva de las acciones que se han realizado por las personas delegadas

territoriales de prevención, y son, además, precisamente las empresas más pequeñas las que muestran una mayor dificultad a la hora de trabajar la prevención y, por tanto, las que valoran también de una manera mejor la figura del delegado territorial.

Han visto además en estas acciones una oportunidad de trabajar la prevención con el fin de conseguir que la cultura de prevención impregne la empresa. Consideran que es una herramienta eficaz y específica, que además se personaliza en cada empresa, puesto que hay un análisis preciso de la situación actual de esa empresa y de las distintas características, proporcionándoles también un diagnóstico individual y, por tanto, unas medidas que se proponen también y un plan de mejora.

No obstante, sí que he de decirle que, de estas dos convocatorias que hemos puesto en marcha, hemos detectado, —ya le decía— antes de la primera y en esta segunda también, mejoras que vamos a seguir introduciendo en las siguientes convocatorias: incrementar el número de empresas y trabajadores visitados; ampliar también la distribución territorial; llegar a más zonas de Navarra. El reparto ahora ha estado muy focalizado en las grandes áreas como Pamplona, Estella y Tudela, pero necesitamos llegar a otras zonas de Navarra. También hemos detectado que se pueden mejorar cuestiones que tienen que ver con los criterios de más eficiencia y de más alineación con los riesgos que tenemos en la siniestralidad, con relación a los tamaños de las empresas, a los sectores en los que se producen más los accidentes, a la tipología también de accidentes que se producen. Y podemos también mejorar en el seguimiento más cercano de las medidas implantadas por las empresas.

Y es en esta línea en la que vamos a seguir trabajando para reforzar esta figura del delegado territorial de prevención, que consideramos que es positiva, tal y como valoran las empresas, valoran los agentes sociales y entendemos nosotros de las memorias elaboradas de su ejecución.

Sí que me gustaría aprovechar esta ocasión para destacar también otras medidas que se están desarrollando, además, que complementan la figura del delegado territorial, que, por supuesto están orientadas a la reducción de la siniestralidad, y que tienen que ver con distintos objetivos. En el área de la siniestralidad también, todo lo que tiene que ver con las inversiones de adaptación de los equipos y de lugares de trabajo, que es necesario, hemos desplegado en el año 2021, 2022 y 2023 estas convocatorias que van orientadas directamente a las empresas para que mejoren las inversiones y, por tanto, los equipos y los lugares de trabajo, y que tienen una ejecución anual muy importante. También en el impulso de la capacitación de la representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras de la mano del Instituto Navarro de Salud Pública y Laboral, así como de la mano de la Inspección, con el trabajo que hacemos a través de la comisión especializada que tenemos en el Consejo del Diálogo Social y con otras medidas que hemos puesto en marcha para la reducción de los accidentes *in itinere*, como dentro también del Consejo del Diálogo Social y dentro del marco del Plan de Empleo.

En cuanto al impulso de entornos de trabajos seguros y sanos, en este sentido estamos trabajando también con el Instituto Navarro de la Igualdad de manera inicial a través de dos vías, en un protocolo contra el acoso sexual en el trabajo que estaba recogido también en el Plan de Empleo, y también un diseño de forma colaborativa con los agentes sociales y económicos

de una campaña de comunicación dirigida a las empresas, a las organizaciones empresariales y sindicales.

Para 2023, como novedad, hemos sacado una convocatoria para la realización de acciones ordinarias en materia de prevención de riesgos laborales de 400.000 euros, con los importes transferidos a través de la Conferencia Sectorial de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales que sacaremos con carácter plurianual. Se han concedido 330.000 euros y se han presentado también cinco proyectos que van orientados a esto.

Además, consideramos también que es muy importante tener actualizado —en la línea que le decía— un sistema de información y de análisis de la siniestralidad, puesto que somos conscientes de la complejidad que tiene el tema y de la necesidad de abordar de forma multilateral con diagnósticos precisos y sectoriales cuál es la situación del empleo en Navarra y de la situación económica, y para ello tenemos una gobernanza multilateral a través del Consejo del Diálogo Social, del Consejo de Salud Laboral, de una Mesa de Coordinación que hemos creado con Salud Pública y también de una Mesa de Coordinación con la Inspección de Trabajo; además de participar en la Red Interterritorial de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde, desde luego, aprendemos lo que hacen de bueno en otras comunidades y en otros entornos; además de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, donde participamos también en foros donde compartimos información de una problemática común y donde intercambiamos diagnósticos y buenas prácticas en la materia.

Consideramos que el diálogo en este ámbito es fundamental para mejorar los datos, mantener una actitud de diálogo con los distintos agentes que están interviniendo en este ámbito y la Comisión Operativa autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya reunión realizábamos ayer mismo, también nos ofrece un marco para que vayamos coordinando actuaciones en materia de inspección laboral y de riesgos laborales en las empresas desde un ámbito distinto, pero muy necesario para conseguir reducir estos datos.

Sí que es cierto que necesitamos concienciar, que hay una falta de concienciación con relación a la prevención de riesgos, que es un tema en el que tenemos que seguir insistiendo en las empresas con los trabajadores y con las trabajadoras, que es muy importante que haya una continuidad en las políticas públicas con distintas medidas —como le decía— para conseguir resultados que sean óptimos en esta materia, que además deben ser políticas que se sostengan en el tiempo. Es muy importante que se mantengan a lo largo de los años, que sean variadas.

Yo creo que el empuje que se realizó en el año 2021, en el marco del nuevo Plan de Empleo, no ha tenido todavía los frutos esperados, pero entendemos que los tendrá, porque estas actuaciones no las podemos conseguir a corto plazo. Nuestro propósito es no cejar en el empeño. Vamos a reforzar —como le decía— las herramientas y vamos a impulsar la implantación de nuevas acciones que nos ayuden a mejorar estos datos, que, insisto, son malos. Somos conscientes de que debemos actuar, además, de forma coordinada y estable si queremos obtener los resultados que esperamos. Muchas gracias, eskerrik asko.

SRA. BIURRUN URPEGUI: Muchas gracias, señora Maeztu. Ahora iniciamos el turno para los portavoces de los grupos. Tiene la palabra el grupo solicitante. Tiene la palabra la portavoz de EH Bildu, señora Izurdiaga.

SRA. IZURDIAGA OSINAGA: Eskerrik asko, presidente andrea. Bueno, en primer lugar, muchas gracias, señora Consejera, por la información que nos ha facilitado, aunque sí que nos hubiese gustado que se ciñese al tema objeto de la comparecencia y que nos hubiese explicado con mayor detalle, de una manera más detenida, las memorias de ejecución y las diferentes fases del proceso que llevan a cabo los delegados de prevención territorial.

Mire, compartimos con usted que la siniestralidad es uno de los principales problemas que debe preocupar a las Administraciones Públicas. Coincidimos con usted en que tiene que ser una prioridad. Coincidimos con usted en que se deben destinar recursos económicos para llevar a cabo medidas, pero para nuestro grupo, para Euskal Herria Bildu, es fundamental que las medidas que se implementen sean medidas eficaces, porque, de lo contrario, todas estas medidas no servirán para nada más que para dilapidar recursos públicos.

Por tanto, yo quiero entrar a valorar y analizar detenidamente la implementación de la figura del delegado territorial de prevención con un coste —ya nos ha dicho— de 400.000 euros, que se llevó a cabo a través de un proceso de subvención. Ya conoce que solicitamos, a través de una petición de información, las memorias de ejecución. Hemos tenido, por tanto, oportunidad de analizarlas con mucho detenimiento y hay cuestiones que nos surgen dudas muy importantes que voy a exponerlas ahora. A ver si en su turno de réplica puede ayudarnos a aclarar algunas cuestiones que —como le digo— nos generan muchas dudas.

Bien, la finalidad de esta figura, tal y como se recoge en la convocatoria, es, por un lado, la sensibilización y realización de asesoría a las empresas frente a los riesgos laborales en empresas de hasta cien trabajadores; y, en segundo lugar, la segunda finalidad, el desarrollo de la cultura preventiva. Estas visitas se han llevado a cabo siguiendo la metodología que se tenía prevista en la convocatoria. Cada empresa recibe dos visitas. Una primera para presentar la figura del delegado de prevención territorial y reclamar documentación. Esta primera visita puede ser presencial o telemática y, posteriormente, a la empresa se le hace llegar las recomendaciones de actuación, cuya aplicación se valora en la segunda visita. Por tanto, hay como tres fases, podemos diferenciar tres fases en este proceso o en esta metodología.

Dudas que nos surgen, en lo que respecta a la primera fase, en primer lugar, desconocemos cuáles son los criterios para seleccionar las empresas que se van a visitar. La convocatoria nos dice que sean empresas de hasta cien trabajadores. Bueno, esto es tanto como decir que el 98,7 por ciento de las empresas de Navarra pueden ser objeto de estas visitas. En la convocatoria también se dice que se tiene que dar prioridad a las empresas visitadas que pertenecen a la actividad preferente, como todas ustedes conocen, son aquellos CNAE que se establecen anualmente por el Servicio de Salud Laboral para cada sexo sobre la base de los mayores índices de accidentabilidad laboral y mayor número de empleados en Navarra.

Hemos podido elaborar una tabla en la que se puede ver que el reparto de actividades económicas de las empresas visitadas es muy dispar, hay una gran desproporción entre unas y otras. Usted hoy ha dicho en su intervención que las empresas en las que hay mayor incidencia coinciden con la industria y la construcción. Son empresas que han recibido muy pocas visitas, que no han sido objeto, prácticamente nulo, de estas visitas de los delegados de prevención territorial, y el 33,6 por ciento de las empresas visitadas pertenecen al CNAE 4520, que es

mantenimiento y reparación de vehículos, y que da la casualidad de que son unas empresas que cuentan con un servicio de prevención mancomunado.

Por tanto, el primer problema que nos surge es cómo se han seleccionado estas empresas. Nos da la impresión de que se ha acudido a aquellas empresas que voluntariamente han decidido participar, que son aquellas empresas que tienen una mayor cultura o que tienen un mayor interés en materia preventiva. Y, por el contrario, todas esas empresas donde es necesario que se intervenga —las propias memorias recogen, aunque no identifican cuántas— han declinado esas visitas y no han sido objeto de la intervención de los delegados de prevención. Por tanto, esa será la primera cuestión que creemos que hay que analizar, determinar a qué empresas que tienen que dirigir estas visitas.

En esta primera fase también, se dice que se recoge la documentación para elaborar un diagnóstico y esta primera visita —como ya he dicho al inicio— puede ser vía telemática. Creemos que intentar realizar un diagnóstico de la prevención sobre la base de una documentación que envían telemáticamente, sin observar los puestos de trabajo, sin entrevistarse con los trabajadores y las trabajadoras es imposible en estas condiciones realizar un diagnóstico de la empresa en condiciones óptimas. Esto creo que es muy básico. No se pueden identificar correctamente los riesgos, si no se observan los puestos de trabajo y si no se entrevistan con las y los trabajadores. Esto es muy básico y es fundamental, por tanto, ese primer diagnóstico que realiza nos parece que es un diagnóstico muy superficial.

Se plantea este diagnóstico, hemos visto, a través de la documentación que se nos ha aportado, que se realiza con base en diecisiete ítems, que tampoco sabemos quién ha decidido estos ítems, ni quién ha valorado que estos son los ítems que se tienen que tener en cuenta. Digo esto, porque nos sorprende mucho que no se haya incluido entre ellos la presencia de riesgos y la gestión de la ergonomía y psicosociología, que son fuente de los daños laborales más frecuentes junto con el cáncer y, sin embargo, no se han tenido en cuenta.

Desconocemos también cuáles son los criterios para valorar la conformidad o disconformidad con estos ítems, que son muy complejos, que requieren de muchos conocimientos técnicos para poder realizar una valoración y que, sin embargo, en este caso, en apenas una semana están valorados. La valoración es conforme o disconforme. No sabemos cómo se ha alcanzado esta información, aunque entendemos que será sobre la base de la documentación que ha aportado la empresa y a los datos que, en su caso, se han podido recabar de esta entrevista con la dirección de la empresa.

No consta en ningún momento que se consulte a las y los trabajadores de la empresa sobre la gestión de la prevención. Hoy usted en su intervención, señora Maeztu, ha reconocido que es fundamental para poder integrar la cultura preventiva en la empresa contar con la participación de las y los trabajadores. Pues bien, en las memorias ni en toda la documentación que se nos ha remitido no consta que haya habido reuniones con las y los trabajadores. Incluso, consta que se han visitado empresas en la que hay delegados de prevención y, únicamente, dice que se ha colaborado con ellos, pero en qué se ha colaborado. Es decir, ¿les han entrevistado? ¿Les han dado formación? Usted también decía que era importante dar formación. ¿Les han apoyado y les han sustituido en sus funciones? ¿En qué ha consistido esta colaboración? No lo sabemos.

Tampoco consta que hayan mantenido relación alguna con los servicios de prevención de las empresas. Esto nos parece, además, que es especialmente llamativo, como decía al inicio, teniendo en cuenta que más del 33 por ciento de las empresas visitadas tienen un servicio de prevención mancomunado, es decir, son ellos, los propios empresarios, quienes asumen el servicio de prevención, y nos sorprende que no se trabaje tampoco en colaboración con los servicios de prevención.

En cuanto a las no conformidades, la mayoría, de 144 empresas visitadas 90, es que hay una disconformidad en cuanto al seguimiento y control de la planificación preventiva, ya sabemos que este es el error que está ocurriendo y es uno de los principales motivos por los que se produce una siniestralidad tan elevada. La segunda disconformidad más elevada, 63 de las 144 empresas, falta de formación en los trabajadores, falta de coordinación de actividades, etcétera. Por tanto, creo que tenemos un elemento, ya nos indica cuáles son uno de los elementos sobre los que hay que trabajar, es el seguimiento y control de la planificación preventiva.

En cuanto al trabajo de asesor era la tercera fase, trabajo de asesoramiento y apoyo en la implementación de medidas. Creo que ya en la propia memoria se recoge que el porcentaje de medidas implementadas es muy escaso. Se han propuesto 425 medidas. En el caso de Comisiones Obreras solo se han implantado 38, lo que representa el 8,2 por ciento; y en el caso de UGT se han implementado 131 de 518 medidas propuestas, que representa también un 25,3 por ciento. Por tanto, vemos que las medidas que se proponen han sido escasamente implementadas.

Nuestra conclusión. Después de poder analizar toda esta documentación, ¿cuál es nuestra conclusión? Nosotros creemos que estas visitas tienen una labor puramente técnica y que se están limitando a realizar una auditoría superficial, porque con la documentación que obtienen no deja de ser una auditoría superficial y muy subjetiva de unos ítems muy complejos sin criterio conocido alguno.

Creo que tenemos que tener muy presente que en el complejo sistema de prevención de riesgos establecido en el Estado español hay que diferenciar la labor técnica, la labor de asesoramiento; a quien corresponde, en todo caso, garantizar la salud y seguridad de los trabajadores es a la empresa, y a quien corresponde realizar la labor de asesoramiento es a los servicios de prevención, independientemente de la modalidad preventiva que hayan optado, si es un servicio de prevención ajeno, como es el 90 por ciento de los casos, el servicio mancomunado o si lo realizan a través de las empresas. El papel de asesoría es compartido con las Administraciones Autonómicas, en este caso con el Instituto de Salud Pública y Laboral, también tiene funciones de asesoría, y no podemos olvidar que tras las últimas reformas también a la Inspección de trabajo cada vez se le están atribuyendo mayores tareas o mayor contenido o mayores competencias en materia de asesoría. Por tanto, no es necesario que...

SRA. PRESIDENTA (Sra. Biurrun Urpegui): Señora Izurdiaga, tiene que terminar.

SRA. IZURDIAGA OSINAGA: Concluyo. Creemos que es absolutamente innecesario que los sindicatos se dediquen también a asesorar a las empresas, es que tenemos un montón de órganos destinados a cumplir con ese asesoramiento. Si realmente todo el mundo va a asesorar, quién va a garantizar que las empresas cumplan con las medidas de prevención de riesgos

laborales. Esto es lo que nos gustaría saber. Creemos que es ahí donde hay un déficit muy importante, tal y como se recoge en la propia memoria elaborada por los delegados provinciales. Y es ahí donde creo que tenemos que incidir. Mila esker.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Biurrun Urpegui): Gracias, señora Izurdiaga. Tiene ahora la palabra por el Grupo Parlamentario Unión del Pueblo Navarro su portavoz, la señora San Martín.

SRA. SAN MARTÍN RODRÍGUEZ: Muchas gracias, Presidenta. Gracias, Consejera, por la comparecencia. Bueno, día sí y día también tenemos un accidente laboral, desgraciadamente, en prensa, son los que salen. Hace unos días teníamos una quincena bastante negra con varios fallecimientos. Por lo que he podido ver, ustedes han contabilizado tres, hay un cuarto, que será un tema técnico que, probablemente, no hayan contabilizado. No voy a meterme ahí. Pero bueno, hemos tenido una quincena negra y yo creo que por eso se han ido presentando distintas iniciativas en el Parlamento. A algunas ha respondido usted. Algunas iban dirigidas a usted, otras al Consejero de Salud con relación a la siniestralidad laboral.

Bueno, yo he repasado un poco los últimos ocho años, le agradezco a la señora Izurdiaga también el histórico que ha hecho, porque me ha venido muy bien, es verdad que todo esto tiene un histórico y se han utilizado miles de calificativos: lacra inadmisible, cifras alarmantes y preocupantes, graves... Hoy en día es imposible saber qué adjetivo usar para la siniestralidad laboral en nuestra Comunidad, que no hace más que incrementarse año tras año.

Nosotros, desde Unión del Pueblo Navarro, creemos que es necesario un punto de inflexión en este tema. El problema es tan grande que creemos que hay que hacer algo de forma urgente, un plan de choque… No sé qué forma debe tomar, pero creemos que es fundamental hacer algo, porque lo que nos estamos dando cuenta es de que no está funcionando lo que se está poniendo en marcha, más allá de que estoy de acuerdo con que tienen que tener una continuidad. Estoy totalmente de acuerdo, pero creo que hay muchísimas cosas que se pueden hacer y lo que se está haciendo, claramente, no está funcionando. Este es un poco nuestro diagnóstico.

Los accidentes laborales crecen. Usted dice que este año va a ser un poco mejor que el pasado y yo lo pongo un poco en duda, pero esperemos a que acabe diciembre, va a seguir por el estilo, si acaso, un poquito mayor. Pero la realidad es que desde el año 2015 llevamos con una incidencia por encima de la media nacional disparada. Esta es nuestra realidad. El último dato que tenemos comparativo de las comunidades autónomas, que es el de octubre de este año, nos sitúa como la peor comunidad autónoma después de las Islas Baleares.

En estos últimos ocho años se ha intentado justificar un poco de distintas formas —que no voy a entrar porque no tengo tiempo—, pero sí que es verdad que una se repite bastante. Usted también la ha mencionado, es el tema de los cuatro sectores de actividad que tenemos en Navarra, la distinta proporción que existe en comparación a otras comunidades autónomas. Y existe una tasa, que la ha utilizado el Instituto de Salud Pública Laboral de Navarra que es la tasa justa de siniestralidad, que, precisamente, lo que hace es eliminar ese ruido de distintas proporciones de los cuatro sectores, y también desde el año 2015 estamos por encima de la media e incrementando. O sea que tampoco esa justificación tiene sentido.

He ido a ver qué está pasando en Europa, los últimos datos completos son del año 2021, y España es el cuarto peor país en siniestralidad laboral. Solo le supera Dinamarca, Francia y Portugal. Usted hablaba de la siniestralidad cero, porque sí que es verdad que en Europa desde hace años se habla de un horizonte de siniestralidad cero. Bueno, pues le voy a decir que la Conferencia Europea de Sindicatos ha hecho un estudio de tendencias de doce países, en el que ha incluido a España. Y España, junto con Francia, son los dos únicos países que nunca van a alcanzar, es decir, no hay horizonte temporal para alcanzar la siniestralidad cero. Ese es el panorama que tenemos ahora mismo.

Con lo cual, hay que decir que Navarra se sitúa como una de las peores regiones en siniestralidad laboral de un país que se sitúa en el grupo de cabeza de la siniestralidad europea. Es que es muy grave. O sea, quiero decir, no nos podemos denominar una región desarrollada o una región con la mejor calidad de vida de Europa con esta siniestralidad laboral, es imposible, no es compatible.

Yendo un poco al tema de la comparecencia, en la legislatura —ya se ha explicado— de 2015-2019 se eliminaron los programas sindicales de prevención de riesgos laborales, no solo el delegado territorial, sino que se eliminaron otros programas que existían. Nosotros siempre defendimos que no estábamos de acuerdo, evidentemente, con la eliminación de estos programas, porque, bajo nuestro punto de vista, ejercían su función y lo que tampoco creo que pueda ser es que se eliminen y nadie haga eso. Es lo que pasó de la noche a la mañana. Se eliminó, por ejemplo, el delegado territorial, que sí que tenía su papel, sobre todo, en esas empresas que menos recursos tienen y que necesitan esa ayuda de asesoramiento, de planificación, de consulta, pues creemos que son las empresas que necesitan tener este asesoramiento o este recurso del delegado territorial.

También se desactivó el Consejo de Diálogo Social, que también se ha vuelto a activar con el nuevo Plan de Empleo. Pero, por ejemplo, también desapareció el delegado de obra pública, que se centraba en visitar empresas de obra y construcción. Precisamente, uno de los sectores donde más siniestralidad hay, y no sé si se ha recuperado o no. Nosotros estamos de acuerdo en que va a costar mucho volver a recuperar la eficacia que tenían estas medidas. Va a costar porque se acaban de implantar.

Sí que me gustaría aprovechar para mencionar tres cosas a las que se ha hecho alusión así de una forma muy general. Nos parece imprescindible realizar un estudio de diagnóstico. Usted ha dicho que desde el Instituto de Salud Pública Laboral de Navarra, y es verdad, ya cada año se establece un poco qué variables están relacionadas con la siniestralidad laboral. Usted ha dado algunas de ellas: los hombres tienen más accidentes que las mujeres, la población extranjera tiene más accidentes que la no extranjera, las empresas de trabajo temporal tienen más siniestralidad. Cómo se aplica esa información que tenemos a las medidas es lo que, quizá, no termina de encajar. A veces aplicamos medidas y no afinamos. Hablo de un problema grave. Cuando tenemos un problema grave, entiendo que hay que ir a afinar bien qué medidas estamos poniendo en marcha y para qué sirven.

Volviendo un poco al estudio de diagnóstico, que creemos que es fundamental para entender por qué la población extranjera tiene más accidentes. ¿Es un problema lingüístico? ¿Es una barrera idiomática? ¿No entienden las medidas de seguridad? ¿Es porque algunas culturas son

más arriesgadas que otras? ¿Es porque tienen miedo a perder el trabajo y por eso arriesgan más en el trabajo? Es decir, hay que ir a indagar en profundidad cuáles son las causas de la siniestralidad laboral para poder incidir en medidas que vayan exactamente a los sitios a los que tiene que ir. Eso, por un lado. Y es verdad también que, por ejemplo, la Encuesta Navarra de Salud y Condiciones de Trabajo que antes se realizaba nos parece también una buena herramienta para ver qué está pasando en Navarra. Yo creo que nos falta un diagnóstico.

Segundo elemento que quería poner encima de la mesa, en el Plan de Empleo se dice algo que me parece muy interesante y es que este plan es un instrumento vivo, que podrá adaptarse, en su caso, en función de las necesidades que se vayan produciendo. Precisamente la siniestralidad laboral es donde creo que debe ser un plan vivo. Pero, claro, para que sea un plan vivo hace falta evaluación y no solo del delegado territorial, que es lo que se ha traído a la Mesa, falta evaluación de todo, pero hace falta evaluación de todo con indicadores.

Claro, evidentemente, ¿podemos saber la eficacia de las medidas? Sí, porque la siniestralidad sigue subiendo, o sea, no son eficaces. Pero esos indicadores intermedios que nos pueden hacer ver qué medidas sí que pueden tener un recorrido, porque se acaban de implantar y vamos a darles un recorrido, y cuáles no tienen recorrido alguno. Por ejemplo, en el plan anterior de Salud Pública, que se evaluó en el año 2020, se decía que falta, por ejemplo, por saber, cuando damos dinero a las empresas, las ayudas económicas que da el Departamento de Desarrollo Económico y Empresarial para la mejora de lugares y equipos de trabajo qué impacto tienen ¿Esas empresas mejoran su incidencia de siniestralidad laboral? No sabemos. Es decir, son indicadores intermedios que yo creo que tenían que estar monitorizados constantemente por el problemón que tenemos encima. Como cuando tienes un paciente en la Unidad de Cuidados Intensivos, crítico, lo llevas ahí para que esté monitorizado y para que podamos exactamente saber en qué actuar en cada momento y poder ir modificando el plan famoso vivo ese que comentaban.

Ya, por último, termino con el tercer punto que me parece fundamental, se ha tocado un poco y es la inspección laboral. Es verdad que no depende de nosotros, depende del Gobierno central, pero bueno, aquí creo que no vamos a tener ningún problema con entendernos en este tema. Hay empresas y empresarios que trabajan muy bien, pero hay otros que no. Entonces la inspección es fundamental para hacer cumplir la legislación en materia de prevención de riesgos laborales.

Justo este año, en junio, la Dirección Territorial de la Comunidad Foral se unió a un manifiesto de otras direcciones diciendo que necesitamos recursos. El Gobierno nos ha prometido recursos, nos ha prometido aumentar la plantilla y mejorar las condiciones laborales, y esto no está llegando. Esto ha sido en junio de 2023 y pedían un incremento del 31 por ciento de la plantilla actual. Eso es lo que pedimos. En Navarra hay catorce inspectores —creo, si no me equivoco, usted me puede corregir—, y para llegar a las cifras de la Organización Internacional del Trabajo, que recomienda que es un inspector por diez mil trabajadores, necesitaríamos duplicar, es decir, treinta inspectores.

Estamos lejísimos de cumplir, y al final la labor inspectora y la labor de sanción es fundamental. Lo dice la propia Organización Internacional del Trabajo. Por lo tanto, creemos que sí que hay

que pedir esta ayuda al Gobierno central en materia de inspección laboral, precisamente porque somos una de las peores comunidades de todo el Estado.

Y para concluir ya, situación dramática que requiere para nosotros una acción urgente, mucho más allá de todo lo que podemos comentar aquí en el Parlamento, que llevamos ocho años y realmente tampoco vemos salida a estas cifras de siniestralidad laboral. Nada más, muchísimas gracias.

SRA. BIURRUN URPEGUI: Muchas gracias, señora San Martín. Tiene la palabra por el grupo parlamentario socialista su portavoz, la señora Unzu.

SRA. UNZU GARATE: Gracias, Presidenta. Muy buenas tardes. Muchas gracias, señora Consejera y el equipo que le acompaña esta tarde. La verdad es que compartimos plenamente el análisis que hace de la situación. Hemos dicho en multitud de ocasiones, nunca hemos sido autocomplacientes, porque Navarra no puede ser autocomplaciente con los datos que tenemos. Es una situación francamente preocupante, los datos que nos da esta materia.

Es cierto que el efecto de todas las acciones o los planes o medidas contra la siniestralidad laboral hoy en día todavía no tenemos ese resultado, esperamos. Además, es cierto que todavía no se acaban de determinar las medidas de por qué es así en Navarra y no en otras comunidades autónomas. Algo que, sin duda, por nuestra parte también creemos que hay que analizar minuciosamente.

Respecto a la figura del delegado territorial de prevención, bueno, es una figura que, como ya se ha repasado aquí el histórico, estuvo implantada en nuestra Comunidad durante muchos años, funcionaba muy bien. De hecho, un montón de comunidades imitaron, copiaron la medida en esos mismos términos, pero bueno, —por razones que ahora no vamos a recordar— se eliminó el programa del delegado territorial de prevención y a la vez se desmantelaron un montón de programas relacionados con la prevención y la salud laboral en nuestra Comunidad. Y lo más grave no es que se eliminaron, es que se desmanteló todo un programa de salud laboral y no hubo un plan B que los pudiera sustituir.

Hace un par de años esta figura fue recuperada a propuesta de los sindicatos dentro del Plan de Empleo, pero con un modelo de gestión distinta a la que antes se daba en Navarra. En todo caso, por nuestra parte hemos escuchado aquí a la Administración, también sería interesante escuchar a los agentes empresariales y sindicales para que hagan su propia evaluación de esta figura, y también poder analizar opciones de mejora para la próxima convocatoria.

Por parte del Partido Socialista de Navarra, seguimos considerando que esta figura, que sensibiliza, que informa, que empodera a los delegados de prevención propios de las empresas, que fomenta el desarrollo de la cultura de prevención de riesgos laborales y, además, supone un importante apoyo para ellas, es una acción, es buena y necesaria en la lucha contra la siniestralidad y no solamente siniestralidad, que nos centramos mucho en el ámbito de los accidentes de trabajo, pero no podemos obviar ni muchísimo menos, porque es un problema igual de grande que el ámbito de las enfermedades profesionales en el trabajo.

Para nosotros como concepto está muy bien el delegado de prevención. Hay que seguir potenciándolo, pero es cierto que también consideramos que hay que darle una vuelta, siempre

desde la fórmula del acuerdo dentro del marco del diálogo social y, desde luego, aquí nuestro trabajo también consiste en poder trasladar a los agentes que forman parte de ese diálogo social nuestras opiniones, porque a lo mejor pueden ser consideradas y valoradas en el mismo. Usted ya ha trasladado como Administración posibles opciones de mejora, llegar a más empresas, llegar también a más zonas de Navarra y llegar a empresas alineadas con actividades con altas tasas de siniestralidad, a nosotros nos parece más que razonable.

También ¿qué nos gustaría? Pues es interesante que el delegado sea una figura que entre en aquellas empresas donde no le abren la puerta. Esto realmente, —y aquí creo que puedo coincidir en alguna palabra que me ha precedido— esta figura sí entra es porque hay empresas que se creen la prevención de riesgos laborales, que tienen esa cultura preventiva, que se creen que es un ámbito de competitividad empresarial, pero también lo ideal es que este delegado territorial de prevención entre en muchas más empresas, que es precisamente donde no quieren abrirle la puerta. Así que nos gustaría que tuviera capacidad de entrar en todas, especialmente importante que entre también en aquellas pequeñas empresas que —lo acaba de decir— son las más precarias con este factor, en el factor de prevención de riesgos laborales, que tienen mayores dificultades a la hora de dar una continuidad real y efectiva en materia de prevención.

En todo caso, aquí también por eso, señora Izurdiaga, casi no podemos obviar hablar de otro tipo de medidas, porque ni los buenos datos se pueden adjudicar a tan solo una medida, por ejemplo, el delegado territorial de prevención, pero los malos datos en prevención o en salud laboral tampoco se pueden achacar únicamente a una sola acción. Lo ha trasladado, señora Maeztu, es fundamental la cultura en la prevención de riesgos empresarial y es muy importante también porque de eso estamos hablando. Acaba de decir la señora portavoz de EH Bildu, también lo acaba de trasladar la portavoz de Unión del Pueblo Navarro, hay que implantar, y en eso también está Gobierno de Navarra. No solamente hablo de estas figuras en materia de prevención, sino también en todas las medidas, en todas las acciones de políticas públicas hay que implantar la cultura de la evaluación de las políticas públicas. Porque solo así, realmente, vamos a conocer su eficacia a la hora de valorar una continuidad o unas opciones de mejora.

Esto es un programa en el que está implicadísimo Gobierno de Navarra para realmente hacer unos hitos, unos objetivos, unas valoraciones, unos indicadores y ver si realmente de cada medida que implanta cualquier tipo de Administración, en este caso hablamos de Gobierno de Navarra, la medida es eficaz, porque muchas veces del resto se puede quedar, incluso, en una subjetividad. Así que también los datos en materia de siniestralidad dependen de multitud de factores. Usted ha relatado unos cuantos: el tipo de tejido empresarial, la calidad del empleo… Podemos hablar de temporalidad, de precariedad, de actividades que tienen más riesgo a la hora de sufrir accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, pero, sin duda, hacer una gestión integral en prevención de riesgos en las empresas es más que determinante para mejorar la situación y así velar por el cumplimiento de la legislación por parte de todas las empresas, porque es algo que, desde luego, deja muchísimo que desear.

Muchas veces hemos dicho aquí que en las empresas no se cree en la prevención, se cree en que prevención es rellenar una hojita para cumplir el expediente, y eso está muy alejado de tener una verdadera cultura preventiva. Siempre hemos dicho que la prevención es un factor

más de competitividad, tan importante como otro, a nivel empresarial. Tenemos que creernos la formación, la información. Usted ha dicho: la concienciación. Hay que invertir también en las empresas en salud laboral. La inversión también es importante, intensificar esa cultura preventiva, y es también muy importante esa continuidad en las políticas públicas. Bueno hay multitud de factores. También me parece importante decir aquí que el Consejo Navarro de Salud Laboral debería ser mucho más determinante y ser impulsor real en este ámbito.

No tenía previsto, pero sí que me gustaría destacar, porque aquí también se está trasladando, y además es razonable, no solamente hablar del delegado territorial de prevención, porque una medida aislada puede quedarse sin sentido en este ámbito en materia de salud laboral, fundamental, me parece que es muy importante, que hay que trabajar riesgos psicosociales que tienen mucha más relevancia de la que a nosotros nos parece en materia de accidentes laborales, en materia de siniestralidad y en enfermedades profesionales. Quiero aquí recordar que la primera causa de siniestralidad laboral está íntimamente relacionada con los riesgos psicosociales. ¿Por qué? Hablo de que son infartos y derrames cerebrales.

Por eso hay que cuidar, hay que incluir en materia de salud laboral, la salud mental. Esto es más que determinante. Como digo, accidentes, enfermedades laborales que están íntimamente ligados a la ansiedad, al estrés, a la depresión, qué no decir a nosotros como trabajadores como trabajadoras cuando tenemos un empleo precario el nivel de estrés y ansiedad que nos puede generar, y eso automáticamente es un factor determinante para sufrir un accidente o una enfermedad profesional. Es fundamental poner límites a los problemas de la salud mental en el trabajo.

Otra cuestión muy importante, y estamos inmersos ahora plenamente en la transición del modelo productivo, bueno pues creo que tampoco se están valorando las consecuencias de la digitalización de salud mental en las personas. Esto también es muy determinante, porque están cambiando los empleos, están cambiando los métodos de trabajo, y creo que, en este sentido, una vez más, la realidad está superando a los planes, digamos, a lo que se queda por escrito, toda esa incertidumbre. Los Planes de Seguridad y Salud también deben incorporar y tener en cuenta las nuevas realidades en el empleo, porque si la realidad empresarial evoluciona, los planes y la normativa debe evolucionar en sintonía, y más cuando hablamos de una realidad tan importante como es la salud de cada uno de los trabajadores y trabajadoras.

Y otra cuestión que ha trasladado en su intervención inicial es la movilidad. Es importante también realizar ese diagnóstico de movilidad entre empresas, porque tenemos que hacer un análisis real de los accidentes que son laborales, pero son de tráfico, tanto *in itineres* como *in misión.*

SRA. PRESIDENTA (Sra. Biurrun Urpegui): Señora Unzu, tiene que ir terminando.

SRA. UNZU GARATE: Gracias, Presidenta. Hay que implantar también esas medidas adecuadas, porque vemos también que hay un ligero incremento de accidentes laborales de tráfico. En todo caso, somos más que conscientes que a este tema hay que darle un verdadero impulso, porque, desde luego, tenemos mucho muchísimo que mejorar. Gracias.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Biurrun Urpegui): Muchas gracias, señora Unzu. Tiene la palabra por el Grupo Parlamentario Geroa Bai su portavoz, la señora Soto Díaz de Cerio.

SRA. SOTO DIAZ DE CERIO: Muchas gracias, Presidenta. Gracias, señora Consejera, equipo. No digo nada nuevo si comento que las cifras de accidentes en Navarra no son nada buenas y que es preocupación para todos los aquí presentes. Como es preocupación para todos los aquí presentes, creo y considero que todos los aquí presentes —valga la redundancia— tenemos que aunar esfuerzos por conseguir medidas comunes y medidas que palien, en este caso, la siniestralidad laboral que tenemos en Navarra.

No voy a repetir la tasa de siniestros que tenemos aquí en Navarra, todos los conocemos. Es verdad que el primer punto fundamental a evitar es los accidentes con muerte, por el sufrimiento que supone, primero a las personas cercanas de estos trabajadores, pero también tenemos que tener en cuenta y no podemos olvidar el desprestigio, como comentaba también la señora Consejera, que esto supone para Navarra contando con prejuicios en ciertos aspectos, como puede ser la competitividad en empresas y la productividad de estas. Esto es un punto también que debemos tener en cuenta y, como digo, afecta a diferentes aspectos ya no solo de salud laboral, sino a nivel económico.

Como ya hemos señalado también en diferentes sesiones dentro de esta Comisión, quiero señalar tres pequeños puntos que creo que están relacionados con el tema que estamos tratando. Comentaba también la señora San Martín, la población laboral con nacionalidad extranjera son quienes más sufren, en 1,6 veces al alza, la probabilidad de sufrir un accidente de trabajo. Esto ya vimos también que va enlazado o que va de la mano con la dificultad que tienen en el idioma y con la falta de formación. Es un punto que se debe considerar dentro del plan de prevención y, como comentaba, como todos sabemos, es también una función básica y la responsabilidad principal del empresario en cuanto a materia de prevención la formación de sus empleados.

La baja cualificación conlleva también el acceso a puestos más comunes con mayor rotación y con menos preparación, con lo cual, como consecuencia tenemos una mayor accidentabilidad en este tipo de perfiles. Normalmente está asociado a puestos enfocados en cadenas de producción y construcción. Es cierto que el Instituto Navarro de la Construcción está tratando de profesionalizar la construcción. Tendríamos que analizar y ver si estas medidas que están llevando desde el Instituto tienen una consecuencia directa en el descenso de siniestralidad dentro de la construcción.

Y, por último, también he de resaltar que es complicado adoptar medidas preventivas relacionadas con temas formativos en los puestos donde más rotación existe. Es verdad que va de la mano la falta de formación con mayor siniestralidad, y si tenemos puestos superiores con mayor rotación, bueno pues también ligada que tengan mayor accidentabilidad.

Es importante tener en cuenta que tenemos que ser capaces todos, tanto instituciones como la Asociación Navarra de Empresarios y demás, tenemos que trabajar todos en la misma dirección si queremos reducir el número de siniestralidad. Es importante y considero que es punto fundamental el tema de la concienciación en prevención de riesgos laborales, no solo cumplir los expedientes. Esto en materia de prevención se estudia y se sabe que muchas de las acciones

llevan a las empresas a cumplir meramente los expedientes y a evitar inspecciones o, cuando viene Inspección, tener todo el tema de papeleo y documentación administrativa preparado, pero es cierto que es necesaria una concienciación de los empresarios. Aquí, en este sentido, creo que también la señora San Martín hacía hincapié en el papel de la inspección.

En nuestro punto consideramos que no existe o no es suficiente solo la inspección si no va de la mano con una conciencia empresarial. Es cierto que la prevención recae principalmente en manos de los empresarios como responsable principal, y así lo define también la Ley de Prevención, sobre todo en el artículo 14 que voy a resumir brevemente: «El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos». Es cierto que nosotros consideramos que la prevención recae principalmente en el empresario y, como tal, tiene que ser el máximo responsable. Es cierto que necesita apoyo del Gobierno y es cierto que tenemos que poner a su disposición recursos, pero no podemos evitar que quien controla el área de empleabilidad es el empresario.

Dada la situación que atraviesa Navarra, como digo, necesita que el Gobierno facilite y ponga recursos a disposición de los empresarios. Tenemos que seguir trabajando en este sentido, en tratar de paliar o de disminuir las cifras, por lo que cualquier medida consideramos que es positiva. En este caso, la implementación del delegado territorial debería ser un apoyo siempre que esta figura tenga unos objetivos totalmente definidos y unos objetivos claros. A veces, comentaba la señora Consejera, las funciones del delegado territorial se mezclaban un poco con las funciones que debe tener o que asume el empresario.

Como dos propuestas o como dos puntos igual que podíamos tener en cuenta sería que el delegado territorial debería tener funciones diferenciadas y acercamientos distintos en función del tipo de empresa con la que colabora, graduando mayor rigurosidad y exigiendo más control en el tipo de sector con mayor riesgo, y el tipo de tamaño y en función del tamaño de la empresa. En este caso, sí que vemos que podía ir ligado a la identificación de medidas a mejorar, que señalaba la señora Maeztu en el punto número 3.

Luego también, vemos necesario lanzar ayudas de formación específicas para el delegado de prevención. Al final, el delegado de prevención es quien conoce y quien controla los riesgos específicos de la empresa. Es cierto que normalmente se derivan en servicios de prevención ajenos, pero la función del delegado de prevención tiene mayor importancia en las empresas, sobre todo, de menor tamaño. Y en este sentido, controla tanto los riesgos en materia de higiene como en materia de seguridad industrial, pero también todo lo que tiene que ver con ergonomía y psicosociales. También vemos y sabemos que los riesgos psicosociales van enlazados de la mano con mayor fatiga, mayor carga o redistribución de las cargas de trabajo, con lo cual, alguien que venga de dentro va a ser capaz de trabajar de la mano con el delegado territorial en este sentido. Entonces, creemos que puede tener mayor positividad si trabajan de la mano el delegado territorial, junto con los delegados de prevención de las empresas.

Hablaba usted de las ayudas económicas. Creemos que en este sentido se tiene que destinar también una partida a la formación de delegado de prevención dentro de las empresas. Pues eso sería un poquito lo que queríamos comentar. Muchas gracias.

SRA. BIURRUN URPEGUI: Muchísimas gracias, señora Soto Díaz de Cerio. Ahora tiene la palabra por el Partido Popular su portavoz, la señora García Malo.

SRA. GARCÍA MALO: Muchas gracias, Presidenta, buenas tardes. Buenas tardes, Consejera, bienvenida y gracias por la explicación que nos ha dado y también bienvenido el equipo que la acompaña.

Bueno, yo creo que ya se ha dicho, pero la seguridad y la salud en el trabajo son lo primero. No podemos hablar en ningún caso de calidad de empleo, si no vamos a trabajar y no vamos a trabajar con seguridad y no vamos a trabajar con garantía de nuestra salud. Por lo tanto, tendría que estar en el frontispicio de la acción política en este momento. Yo creo que es lo primero de lo primero. Por lo tanto, todos los debates que lleguen a este Parlamento para hablar de este tema, bienvenidos sean. A mí me parece fantástico que se evalúen los programas, en este caso el del delegado de prevención, pero creo que hay que evaluar todos los programas. Y bueno y como digo, bienvenido sea el debate en este tema, si sirve para que avancemos de forma clara, en mejorar cómo está la situación.

Se han dado los datos, pero bueno somos la segunda comunidad, por detrás únicamente de Baleares en incidencia de accidentes de trabajo, 321,6 de todas las comunidades autónomas. Esos son los últimos datos, pero es que desde el 2015 esto estaba disparado. O sea, esto no es ni de ayer ni de antes de ayer, llevamos ya ocho años con unos datos alarmantes, en los que se viene denunciando este deterioro de la calidad de nuestro empleo.

Creo Consejera que acierta cuando dice que nuestro peso del sector industrial, 30 por ciento del PIB, es superior al de otras comunidades autónomas, no puede ser el motivo, usted no se ampara en esto para justificar estos datos. Creo que acierta, porque lo contrario sería preocupante. Usted ha dicho uno de los motivos. Hay otras comunidades autónomas con un peso similar y no tienen ni mucho menos incidencia de accidentes de trabajo. Y hay otro motivo, y es que este peso del sector industrial no es de ayer tampoco, nuestra Comunidad tradicionalmente tiene un importante peso del sector industrial y los datos han sido muy diferentes. Por lo tanto, no se puede en ningún momento responsabilizar exclusivamente de los datos a cómo está distribuido nuestro tejido productivo.

Es verdad que bueno pues que el delegado territorial de prevención tiene una historia. Lo ha dicho la señora Izurdiaga, yo voy a añadir alguna cosa en esta historia del delegado territorial de prevención. Coincido con la señora Unzu, en este caso, había unos programas que funcionaban. Funcionaban bien, por lo menos, los resultados eran buenos. Desde luego, daño no estaban haciendo estas figuras, porque los datos eran bastante mejores que los hay en este momento. Estaba el delegado territorial de prevención de riesgos laborales, el delegado de obra pública, había programas de dinamización de la cultura preventiva, de la noche a la mañana se eliminan todos estos programas y muchos más. Se desmantela el Servicio Navarro de Empleo, parte del Servicio Navarro de Trabajo. Y eso tiene consecuencias, porque, como bien se ha dicho, no había un plan B. No es que dicen, vamos a eliminar todos estos programas, pero no se preocupen, tenemos esta estrategia para desarrollarlos con más eficacia. No, es que se eliminan y se eliminan. Y ahí queda un vacío, ni Plan de Empleo, el Consejo del Diálogo Social no se convoca, estos programas desaparecen y mientras tanto, los accidentes laborales, la competitividad al

empleo, todo se va deteriorando. Y esta es una realidad y es un vacío que hay de cuatro años, que en cierto modo también ahora está teniendo su impacto. Y esto es así.

Dicho esto, a mí me parece muy importante la filosofía del delegado territorial de prevención. Porque se está hablando de las empresas de si tienen más cultura preventiva o no. Yo creo que hay dos elementos que tenemos que tener claros, se han comentado por la portavoz que me ha precedido, esto afecta a la competitividad y a la productividad de las empresas. Son las principales perjudicadas y las principales interesadas en que esto sea así.

Para trabajar esta pérdida de competitividad y demás, desde luego, tienen que invertir en todo lo que tiene que ver con la prevención de riesgos laborales. Para ello es importante la concienciación, la información. Y tenemos el tejido productivo que tenemos. La mayoría de las empresas, el 95 por ciento tiene menos de cinco trabajadores, tienen poquísimos trabajadores, y creo que en torno al 50 por ciento son un solo trabajador. Imaginen los frentes que tienen abiertos todos esos empresarios. O sea, como para no apoyarles en este proceso.

Es verdad que tiene que existir la sanción, es verdad que tiene que existir la inspección, que es fundamental y tiene que desarrollar un trabajo clave. Hay que reforzar esa inspección, pero es verdad que también requieren un apoyo y requieren un acompañamiento en el desarrollo de su plan de prevención. En este sentido, es clave esta figura desde el punto de vista de la filosofía de esta figura de delegado territorial de prevención que apoya a las empresas de menos de cien trabajadores, pero las menos de menos de cincuenta trabajadores, que son las que no tienen obligación de tener un delegado de prevención, pues a desarrollar toda esta labor. En ese sentido, a nosotros nos parece fundamental, como digo, esta figura.

Otra cosa es que no haya que trabajar porque el trabajo que se desarrolló por estos delegados sea más eficaz. En eso estoy de acuerdo. Seguro que hay muchos aspectos mejorables, y en ese sentido la señora Izurdiaga ha dicho distintos elementos que yo creo que hay que analizar y ver cómo se puede mejorar, pero a mí la figura me parece absolutamente incuestionable.

Para ir terminando ya, sí que me parece importante que haya un diagnóstico, pero a mí el otro día cuando tuvimos la intervención en materia de empleo, me pareció entenderle, —si no es así, señora Maeztu, usted me lo corrige— que iban ahora a analizar las circunstancias de... A mí esto me preocupó un poco, porque después de ocho años ponernos a un análisis, a mí me suena a parálisis. Yo creo que sí que hay que analizar, pero hay que trabajar a la vez que estamos analizando, hay que estar trabajando, poniendo en marcha los programas que hace falta con los recursos que haga falta y hay que estar evaluando. Hay que hacer las tres cosas simultáneamente. Y por supuesto, también trabajar para el refuerzo, aunque no nos corresponde a nosotros, pero hay que trabajar y hay que intentar conseguir ese refuerzo de la inspección de la Inspección Laboral.

Y terminaré diciendo —como he empezado— que nosotros llevamos denunciando desde hace mucho tiempo que hay un deterioro muy importante en nuestro mercado de trabajo. Lo llevamos diciendo y este es un elemento más en materia de calidad de empleo y —como he dicho— en un elemento sustancial, como es la seguridad y la salud en el trabajo, pero es que estamos perdiendo competitividad en muchos otros ámbitos en materia de mercado laboral. Yo

espero de verdad que estas intervenciones sirvan para que se haga un análisis, pero también se trabaje a fondo en estos temas. Muchas gracias.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Biurrun Urpegui): Gracias, señora García Malo. Tiene la palabra por Contigo-Zurekin su portavoz, el señor Guzmán.

SR. GUZMÁN PÉREZ: Arratsalde on, buenas tardes. Gracias, señora Maeztu, señora Villafranca, señor Mendióroz, por la información que nos han trasladado. Es evidente que la siniestralidad laboral es una de las grandes preocupaciones de este Parlamento. Hay que agradecerle hoy, cómo no, a la señora Izurdiaga, que solicite esta comparecencia.

Previamente el Pleno pasado íbamos a tener la oportunidad de discutir una interpelación en este sentido, al final no pudo ser. Hace mes y medio se discutió una interpelación sobre siniestralidad laboral a propuesta de mi grupo parlamentario, en la cual, nuestro grupo ya señaló, a nuestro entender, lo importante y lo necesario de fortalecer y mejorar el funcionamiento de esta figura del delegado territorial de prevención.

Ha señalado usted, señora Consejera, que se trata de un drama y de un sufrimiento. Nuestra coalición solemos señalar que se trata de una lacra o una emergencia social que nos tiene que ocupar al conjunto de Administraciones, a los y las trabajadoras, a los y las representantes sindicales y, sobre todo, a la parte patronal, que entendemos que es quien tiene que garantizar la salud laboral en los puestos de trabajo. Ya se ha señalado hoy aquí, estamos en una comunidad que es la que tiene el segundo peor índice del Estado, en un Estado que está a la cola a nivel europeo. Creemos que esa cultura de la prevención, a la cual usted hacía referencia, es necesario trabajarla. Y creemos que, con esta figura, con el delegado territorial de prevención se puede y se debe trabajar.

El objeto general de esta figura recogida en el anterior plan de empleo, en el vigente, mejor dicho, era la de concienciar, implicar e informar sobre la implantación del plan de prevención al conjunto de las personas implicadas en el ámbito laboral, directivos, trabajadoras, delegadas, sindicalistas y al conjunto de la plantilla y, sobre todo, enfocada y orientada a las empresas que entendemos que son las que más lo necesitan: las empresas pequeñas que carecen de representación sindical y que también carecen de la obligación legal de contar con un delegado o delegada de prevención.

En este sentido, a nosotras y a nosotros nos parece importantísimo que durante estas dos convocatorias se hayan visitado en la primera de ellas 144 empresas, en la segunda, en la actual, en la vigente son 194 empresas las que se prevé visitar. Y entendemos que este es el camino para seguir, el ir al foco a la raíz de la siniestralidad laboral, el centro de trabajo, para trabajar, en ese sentido, en ese lugar para acabar con esta lacra de emergencia social.

El impacto —lo ha señalado usted, señora Consejera— es difícil de evaluar en estos momentos. Han sido dos convocatorias, la segunda todavía está en curso. Es cierto que la parte sindical valora positivamente la implantación de esta figura, nos consta también a nosotros y a nosotras, y también —lo ha señalado usted— las empresas que voluntariamente han decidido participar en estos proyectos también lo valoran de manera positiva. Quizás en esa voluntariedad de las empresas a la hora de su participación esté la clave de esta cuestión. Es evidente, insisto, nuestro

grupo defiende esta figura, estos programas, desde luego, no exentos de capacidad de mejora, porque es evidente que tienen capacidad de mejora.

Lo ha señalado usted señora Consejera, el necesario incremento de empresas y trabajadores a visitar y a cubrir, ampliar también el foco territorial, ya se ha señalado que son principalmente las grandes urbes, los entornos más industriales donde mayores visitas se realizan. Y, sobre todo, también con base en lo que señalaba la señora Izurdiaga, a nuestro juicio, es imprescindible diversificar el tipo de empresa y también el modelo por el cual se accede a esas visitas. La señora Izurdiaga ha hecho una radiografía muy precisa, creemos que quizás ahí esté la clave de la capacidad de mejora de esta figura y de estos proyectos. Las empresas que se visitan y cómo acceden a estas visitas. Nosotros y nosotras, Contigo-Zurekin, a lo largo de esta legislatura ya hemos hecho diversas propuestas con respecto a lo necesario de mejorar la siniestralidad laboral, a acabar con esa lacra y mejorar las cifras.

Y me voy a permitir hoy el volver a señalarlas, una vez más. Creemos que, junto con el necesario fortalecimiento y mejora de esta figura, el delegado territorial de prevención, hay que evaluar y terminar de desarrollar las cuestiones pendientes del actual Plan de Empleo. Se termina ahora en enero del 2024, hay que renegociar. Hay que negociar un nuevo Plan de empleo, en el cual entendemos que la cuestión de la siniestralidad laboral tiene que ser central.

Nos parece importante, también se recoge en el acuerdo programático que da sustento al presente Gobierno, el impulsar las herramientas de responsabilidad social empresarial para empoderar a los y las trabajadoras en el marco de la empresa. Hay que crear, se cita en el acuerdo programático, la necesidad de promocionar un nuevo modelo inclusivo participativo en la empresa. Creemos nosotros y nosotras que son los y las trabajadoras los que trabajan en esa empresa quienes mejor conocen la realidad de su puesto de trabajo, son los y las que mejor conocen qué dificultades o qué peligros existe en el ámbito de su actividad laboral, y tienen que ser estos y estas trabajadoras las que tengan también capacidad a la hora de elaborar este tipo de políticas.

Nos parece también importante y necesario el poner en marcha medidas concertadas para reducir la jornada de trabajo en el ámbito laboral. Lo comentaba hace unos meses Comisiones Obreras en una sesión de trabajo en este Parlamento, que a menor tiempo de trabajo, menor probabilidad o menor posibilidad de sufrir accidentes en el puesto de trabajo. Nos parece también muy importante la cuestión de implementar un Centro de Ergonomía Laboral en el ámbito del Instituto de Salud Público y Laboral ya se ha comentado el 90 por ciento de las causas notificadas de enfermedades profesionales suelen tener algún tipo de raíz en los trastornos musculoesqueléticos, y creemos que esta cuestión que se recogían en el Plan de Empleo es necesario el abordarla y el implementarla.

También otra cuestión que recogíamos nosotros y nosotras en nuestra coalición, en nuestro programa electoral, y que trasladamos también al acuerdo programático es la necesidad de incorporar el historial laboral en la historia clínica. Creemos que ahí hay muchas veces enfermedades con causa laboral que no son diagnosticadas como tal, y creemos que hay que abordar esa cuestión.

Por supuesto, creemos que hay que mejorar y fortalecer los mecanismos con los cuales cuenta la inspección de trabajo. Mi grupo lo trasladó al proceso de negociación programática, no se pudo incluir. Lo hemos trasladado a este Parlamento. Lo volvemos a trasladar, a nuestro juicio, lo importante de asumir la competencia de la gestión de la Inspección de Trabajo.

Se ha señalado hoy aquí por las portavoces que me han precedido, lo importante de acercarnos a los índices que marca la OIT. Había que duplicar el número de inspectores que tenemos en Navarra como mínimo para poder acercarnos a esos índices. Creemos que, desde una gestión más localizada y focalizada en Navarra, podríamos mejorar también enormemente en esta cuestión. Nada más, por mi parte, quiero agradecerle, insisto, la información que nos ha trasladado. Y nada más, muchas gracias. Mila esker.

SRA. BIURRUN URPEGUI: Muchas gracias, señor Guzmán. Tiene la palabra por el Grupo Parlamentario Vox su portavoz, el señor Jiménez.

SR. JIMÉNEZ ROMÁN: Gracias, Presidenta. Bienvenida, Consejera y equipo. No me voy a extender mucho. Nos gustan los datos que nos han dado, digo que nos gustan, porque le agradecemos estos datos. A veces nos perdemos cuando nos dan tantos números y nos olvidamos sin querer que son personas las que están debajo de esos números. Hay personas que padecen lesiones, daños, tanto corporales como psíquicos, incluso, como se ha comentado, la muerte y, sobre todo, afectando a la familia y al entorno.

Por tanto, como sabemos y lo que queremos todos, el espíritu está muy claro, es intentar por la urgencia, pues intentar realizar o tomar las medidas, porque vemos que algo está fallando de la ley del 95 o 92, algo está fallando. Y más en este caso que nos ponemos casi a la cabeza, por desgracia, en las comunidades con más siniestros. Entonces, hay que eliminar o evitar o reducir los accidentes, pero también los incidentes laborales. Muchas veces nos olvidamos de que quitando lo pequeño, quizás a lo mejor, no lleguemos al accidente.

Es tan importante a veces el incidente laboral, ya ha comentado incluso que, en los menores, en los accidentes leves nos vamos a 11.000 o a 13.000. Es decir, el número de incidentes ¿cuántos son? No sé, a lo mejor son el doble o más o el triple. Por tanto, si evitamos lo menos, podemos reducir lo más grave, lo más dañino.

El contacto que he tenido con la empresa en este tema es que, a veces, es tal la selva jurídica, es tanta la legislación con la que me encuentro en la empresa, que a veces es difícil, no es que no quiera, es difícil llevarlo a cabo. Así de claro. Es decir, el que haya metido mano, vamos, hay que ser abogado o experto a veces para decir cómo le meto mano y cómo llevó esto y cómo lo implemento.

Y después nos encontramos con muchas figuras que aparecen en la legislación. Podemos tener servicios propios o externos de prevención de riesgos laborales, que hacen el análisis, la identificación, evaluación, seguimiento… todo eso son auditorías. Ya sabemos cómo se hacen, depende de lo que pagues también, lo hacen de una forma o de otra.

Lo que no está claro es que se diga mándame la documentación de la empresa y yo se lo haga a distancia, como el médico, hombre, me duele la cabeza y la garganta, tómese usted… No, esto

no puede ser, esto no es serio con esta figura, que para nosotros entendemos, y le voy a decir por qué, que hay solape.

Después, tenemos esos delegados de prevención que, a veces, también son delegados de personal que coincide depende del número de empresa, como sabemos. Tenemos los recursos preventivos, para ciertas actividades de riesgo. Y creamos el delegado territorial de la empresa. Yo lo que veo es que hace, más o menos, las mismas funciones casi que los servicios de prevención. No estoy hablando de empresas pequeñitas, que tienen cuatro o cinco, que el mismo empresario ya hace de prevención. Se hace un cursillo básico, si no se ha modificado. Entonces, si queremos otra figura, yo creo que por figuras o instrumentos legales existen, y más que suficientes, el tema es que funcionen. En este caso, nosotros creemos que puede haber solape entre estas dos figuras, porque al final identifican, analizan el mapa de riesgo, proponen posibles medidas correctoras, es decir, más o menos, lo que hace también servicio de prevención, si no me equivoco.

Estamos convencidos de entrada, porque cuando hay un accidente, primero miramos a la empresa, al empresario, yo creo que el primero que no quiere que haya un accidente es el empresario, porque ya sabemos que la culpa va a ser de él, tenga los planes de prevención y tenga lo que tenga. Entonces, cualquier empresa lo que quiere exactamente es evitar el accidente. Y cuando hablo de empresa, no hablo del empresario, habló del conjunto de empresas, entiendo que el trabajador también es empresa. Entonces, eso de poco valen a veces los servicios prevención, esos planes de prevención, análisis y evaluación, a veces no se cumplen, pero no se cumplen porque no se quiera, a veces sí, por desidia, pero muchas veces, a lo mejor, ya vemos que a la empresa se le obliga a tener de todo, y encima se meten con las famosas ISO de calidad, ISO de medio ambiente, ISO de no sé qué... Todo eso está encima de la cabeza también de la empresa.

Hay empresas que cuentan con trabajadores de ETT con contrato de puesta a disposición. Cada vez son menos. Subcontratas, sinceramente desconocemos qué impacto puede tener la siniestralidad en este tipo de trabajadores.

Ante este drama, yo creo que todos vamos a proponer lo mismo, que es incrementar la formación e información, la vigilancia continua. La rutina es buena en ciertas cosas, pero en ciertos trabajos pues es negativa. Las buenas prácticas, que también hablaba la Ley de Prevención. El trabajo de los aspectos, que a veces se dejan a un lado, ergonómicos, psicosociales, fundamental e importantísimo. Los EPI adecuados. Y bueno hemos hablado de inspectores de trabajo y protocolos y análisis de salud laboral que podía hacer. Por tanto, la prevención, como hemos dicho, es tarea de todos. Y todos deben ser «recursos preventivos» —entrecomillado—, preventivo si se consigue eso, lógicamente, la reducción de la probabilidad de que ocurra una amenaza, pues seguramente se conseguiría. He dicho que iba a hacer un poquito más de esto, pero me estoy extendiendo, lo siento.

Vamos a ver, lo que ha dicho, sobre todo, el derecho a entrar a las empresas, entiendo que entonces habría que buscarlo y darle la categoría de agente de la autoridad, como la tiene un inspector. Si no puede entrar, si nombramos a una persona de un sindicato o de donde sea, es decir, usted puede entrar a la empresa que es persona jurídica, a ver lo que hace. Tendrá que

tener una categoría, porque no va a poder entrar, a no ser que se le pegue la patada a la puerta, que nos acordábamos tristemente.

Hay una cosa que no me quiero olvidar, que a lo mejor no va un poco al tema. Hay un colectivo de trabajadores que, por desgracia, alguno de ellos ha fallecido hace poco, un portero. Es una figura que actualmente está en un limbo jurídico. Hay muchos trabajadores ahora mismo que están en pubs y en discotecas y exactamente no saben dónde están, si son del sector hostelería, si son…, del sector seguridad no pueden ser, porque estarían incluidos al ser privada. Y sí, yo creo que entre en esa, porque son trabajadores y además con unos riesgos muy claros, trabajo en la noche, con lo que sí que le agradecería que este tema se tocase. Y nada, muchas gracias.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Biurrun Urpegui): Gracias, señor Jiménez. Ahora suspenderíamos la sesión durante cinco minutos para ordenar un poco las respuestas a las cuestiones que han planteado.

(Se suspende la sesión a las 16 horas y 57 minutos).

(Se reanuda la sesión a las 17 horas y 06 minutos).

SRA. PRESIDENTA (Sra. Biurrun Urpegui): Reanudamos la sesión y tiene la palabra la señora Maeztu para dar respuesta a las cuestiones que han planteado los diferentes portavoces.

SRA. CONSEJERA DE DERECHOS SOCIALES, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO (Sra. Maeztu Villafranca): Muchas gracias, en primer lugar, a todos y a todas por expresar aquí la preocupación por esta cuestión y, sobre todo, por las propuestas también que han puesto encima de la mesa y que, desde luego, estudiaremos e implantaremos.

Sí que quiero poner en valor una cuestión que señalaba la señora San Martín, a mí sí que me parece muy importante que haya un diagnóstico preciso, porque sí que sabemos a grandes rasgos dónde se producen, en qué momento se producen más los accidentes, en qué sectores, quiénes son, pero necesitamos conocer y consensuar con todos los actores que intervienen, que son muchos, tener un diagnóstico preciso y consensuado, que desde luego pueda implementar medidas mucho más quirúrgicas a parte de las más generales que podamos poner en marcha y para eso es preciso estudiar de una manera más detallada cuáles son los elementos que están determinando, incidiendo de una manera mayor en que la siniestralidad sea mayor.

De hecho, ayer mismo compartimos con la Inspección de Trabajo que cada accidente mortal es una circunstancia muy diferente. El análisis de esos casos de muerte también nos da elementos que nos van a permitir de una manera mucho más quirúrgica hacer actuaciones, como decía, que vayan en esa línea.

Centrándonos más en la parte que usted señalaba, señora Izurdiaga, con relación a los ítems, los diecisiete ítems se decidieron en el marco de la negociación y del diálogo social junto con los agentes, con los sindicatos en este caso. En relación con la cuestión que usted plantea nosotros también coincidimos y, de hecho, las mejoras que pensamos hacer en la convocatoria van a ir orientadas a que se alineen más las visitas en aquellos sectores donde se produce más siniestralidad, donde más riesgos de enfermedades profesionales, donde hay más accidentalidad y también necesitamos, le decía, llegar a más zonas.

Sí que es verdad que es una cuestión que han planteado: la voluntariedad. No somos nosotros, la inspección está para hacer inspecciones en aquellas empresas de una manera que la empresa no se puede negar, pero esta medida yo creo que tiene la virtualidad y es positiva, puesto que tenemos que ser capaces también de convencer a más empresas de que se sumen a esto. Yo creo que acciones en ese sentido también se pueden hacer y pueden contribuir a mejorar la salud laboral de las empresas. No son cuestiones incompatibles, son cuestiones complementarias y, desde luego, lo que vamos a tratar en estas nuevas convocatorias es ver de qué manera llegamos a esos sectores en los cuales hay más siniestralidad y son empresas más pequeñas y, por tanto, tienen más dificultades para implementar las medidas de prevención.

Sí que hay que señalar que no son incompatibles, esta medida de la figura del delegado territorial con los delegados de prevención. De hecho, la formación que se organiza desde el Instituto de Salud Laboral va orientada a los delegados de prevención territoriales y también a los delegados de prevención de las propias empresas. En concreto, este año, en el periodo 21-23 se han impartido más de cuarenta y seis cursos en los que han participado más de cuatrocientos cuarenta delegados y delegadas de prevención de las empresas.

En cuanto a la Inspección de trabajo —que también me preguntaban—, en este momento, la plantilla de la inspección está formada por treinta y una personas en total. Se realizaron el pasado año 9.491 actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales frente a las 5.399 que habían tenido el año anterior. Y ayer conocíamos la memoria para el 2024 y se incrementan un 0,7 por ciento más las intervenciones de la Inspección que tienen que ver con la prevención de riesgos. También van a dotar de dos inspectores más para el año que viene. En lo que es el conjunto de la Inspección de Trabajo.

Quería decirles que, dando coherencia, entendemos que todas estas medidas que les he detallado antes que se están desarrollando hay que mantenerlas en su continuidad. Hay que dar tiempo, hay que ir mejorando con indicadores esos programas que estamos poniendo en marcha. Hay que habilitar también nuevos espacios de diálogo y de análisis técnico, junto con el Instituto de Salud Pública, con el objetivo que le señalaba al principio de ese diagnóstico certero para combinar mucho más toda esa información que tenemos y poder realizar acciones que sean más efectivas.

Tenemos que seguir desarrollando campañas de sensibilización de una manera continuada y con una estrategia de comunicación que ponga en valor y que enfatice en los problemas y en los sectores más afectados, así como las situaciones en las que hay mayor incidencia, trabajando con las empresas y también con los agentes sociales y con el colectivo de autónomos. Vamos a abrir una línea importante de iniciativas innovadoras en este ámbito de la siniestralidad también con el Departamento de Universidad, Innovación y Transformación Digital, con la idea de poder trasladar y de poder incorporar también en este ámbito soluciones más innovadoras que nos puedan ayudar a reducir esos niveles. Vamos a explorar y estamos ya trabajando otras vías de acuerdo y de convenios con otras asociaciones empresariales y con otros colectivos autónomos en un compromiso firme de todos de la lucha contra la siniestralidad laboral.

Vamos a desarrollar líneas de trabajo para sensibilizar al conjunto del mercado laboral ante nuevos retos en materias tan importantes que no han salido aquí, como los que preocupan tanto a las empresas, como el ausentismo, los accidentes de trabajo y también el incremento muy

grande de las enfermedades comunes como causa de baja laboral y que está restando competitividad a nuestras empresas. Y vamos a afianzar todo el trabajo técnico con las mutuas y con los servicios de prevención a través, además, de los interlocutores que tienen más representativos, ya que se trata de entidades que gestionan también de forma colaborativa con la Administración las bajas laborales y que, además, pueden contribuir a que tengamos un análisis también más preciso y un diagnóstico más preciso para diseñar —como decía— acciones más quirúrgicas que incidan en aquellos sectores donde se está habiendo más accidentes mortales.

El Departamento de Salud, que usted señalaba señora San Martín, tiene también en el propio Plan de Acción de Salud Laboral del 2022-25 un conjunto de líneas estratégicas que van orientadas también, como son atender los riesgos de los mayores problemas de salud, reforzar también el papel asesor de la Administración Pública en las empresas que tienen menos de veinticinco trabajadores, impulsar la integración de los riesgos de la gestión de las empresas implicando a toda la jerarquía, desde la dirección y desde los trabajadores en especial, en la identificación y en la eliminación de los riesgos.

Y tienen además, desde Salud Laboral, distintos programas que están orientados a reducir la siniestralidad en nuestra Comunidad, en la mejora de la gestión de los riesgos laborales, con la actualización del Ciclo de Gestión de los Riesgos, en la elaboración de una guía docente del curso básico de Prevención de Riesgos Laborales, que ya se ha concluido el primer módulo de formación de sesenta horas, en la formación —como les decía antes— de los delegados de prevención, en la prevención de los trastornos músculo-esqueléticos con una campaña de control y asesoramiento en actividades de mayor riesgo en esta patología, y en la atención de los riesgos psicosociales que han manifestado como preocupantes, y es que realmente lo son, con la protocolización de la atención desde el Servicio de Salud Laboral, la atención prioritaria también a la mejora de la gestión de los riesgos psicosociales y del sistema preventivo en los sectores que han estado más castigados todavía y que sufren las consecuencias de la pandemia, en el impulso de los protocolos por el acoso sexual, laboral y la violencia interna, o en el análisis también de las causas psicosociales de los accidentes investigados.

En definitiva, un conjunto de medidas que tienen que permanecer en el tiempo, que deben diversificarse y que deben también orientarse, una vez que tengamos esos diagnósticos más precisos de dónde están los sectores en los que la siniestralidad es mayor y, por tanto, hay que abordar de una manera más efectiva. Y nada más.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Biurrun Urpegui): Muchas gracias, señora Maeztu. Bueno, tengo que trasladarles si alguien quiere hacer alguna observación o pregunta. Muy bien, entonces, iniciaríamos un nuevo turno. Tiene la palabra la señora Izurdiaga, por el Grupo Parlamentario EH Bildu.

SRA. IZURDIAGA OSINAGA: Eskerrik asko, presidente andrea. Bueno, en primer lugar, quiero agradecerle toda la información que nos ha facilitado en este segundo turno, en el turno de réplica. Y hoy, en nuestro grupo, en ningún momento hemos hecho responsable a la figura del delegado de prevención territorial de los altos índices de siniestralidad de Navarra. Somos conscientes de que son muchos los factores y somos conscientes de que es necesario adoptar medidas en muchos ámbitos de manera conjunta y coordinada para hacer frente a esta lacra

social. Pero hoy el objeto de esta convocatoria es valorar la figura de los delegados de prevención territorial.

Y en este sentido, me alegra que todos los grupos hayan reconocido que es necesario reformular esta figura. Creo que todos somos conscientes de que hay que mejorar la forma de seleccionar las empresas, que no podemos dejarlo en manos de los empresarios que decidan a qué empresas se deben realizar estas visitas, creo que todos estamos de acuerdo en que hay que garantizar que puedan acceder a las empresas.

Creo que es necesario que revisemos esta figura, y eso le quería preguntar, si estaban dispuestos a hacer esta revisión, porque si revisamos la implantación de esta figura en el ámbito europeo, en los países de nuestro entorno, hemos encontrado figuras similares en Suecia, Reino Unido y en Italia, y también en Australia hay una figura muy similar, pero, en todo caso, estas figuras tienen un carácter exclusivamente sindical. No hemos encontrado ningún modelo de delegado de prevención territorial que sea colaborativo o que compartan entre empresas y sindicatos. Creemos, para nosotros, que es un error, que esta figura debería ser de carácter exclusivamente sindical, que debería destinarse a aquellas empresas de menos de seis trabajadores donde no hay delegados, que debería poder garantizarse que estas personas accedan a las empresas.

Somos muy conscientes de que esto es complicado y creemos que para ello sería necesario que se regulase a través de una ley esta figura. Somos conscientes de que esto sería relativo a competencias del ámbito laboral, para lo que Navarra no tiene competencias, pero creemos que es necesario regular esta figura, que seguir manteniendo en los términos que se están manteniendo en estos momentos es absolutamente ineficaz y además muy costoso. Creemos que cada visita, con los cálculos que hemos realizado, tiene un coste de aproximadamente tres mil euros y no se ha garantizado que tenga ningún resultado positivo. Es verdad que los resultados hay que valorarlos a largo plazo, pero hay dos cuestiones que se han quedado acreditadas en esta Mesa.

Una, no se han valorado los riesgos psicosociales ni los riesgos económicos, tanto la portavoz del Partido Socialista como el portavoz de Contigo-Zurekin coincidían conmigo en señalar que son las principales fuentes de producción de riesgos, de accidentes y enfermedades profesionales, y no se han introducido. Probablemente no se han introducido a petición de la parte empresarial, porque estos riesgos están muy relacionados con el proceso de gestión productivo, cómo se realizan los ritmos de trabajo, los movimientos repetitivos y forzosos, etcétera.

Por otro lado, también nos ha sorprendido mucho —que antes no he tenido oportunidad de decirlo— que en el informe técnico —ya he dicho en mi anterior intervención— son muy pocas las medidas que se han implementado, porque en algunos casos incluso se recoge que la parte empresarial dice que son muy costosas.

Por tanto, creo que queda en evidencia que una figura de este tipo, si realmente queremos que sea eficaz y que cumpla con el objetivo que entiendo que todos los grupos parlamentarios queremos que sea reducir la siniestralidad, tiene que ser una figura exclusivamente sindical. Tenemos muchos ejemplos en el ámbito europeo, he mencionado algunos, hay muchísima literatura y son figuras que ya tienen un desarrollo. Por tanto, creo que tenemos que mirar a

esas figuras que ya están establecidas, incluso, dentro del Estado las pocas comunidades autónomas que tienen estas figuras también tienen unas competencias muy diferentes.

Por tanto, creo de verdad que tenemos que analizar con mucho detenimiento la figura del delegado de prevención territorial que, insisto, nos está suponiendo un coste muy importante, que no está acreditada la eficacia. Y, por tanto, me gustaría saber si su departamento estaría dispuesto a realizar un análisis, junto con los técnicos de Prevención de Riesgos Laborales del Instituto de Salud Pública y Laboral, para realizar una propuesta sobre qué requisitos debería cumplir esta figura para que fuese realmente efectiva. Mila esker.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Biurrun Urpegui): Gracias, señora Izurdiaga. Señora San Martín ¿desea intervenir? Gracias. Señora Unzu, por el grupo parlamentario socialista, tiene la palabra durante cinco minutos.

SRA. UNZU GARATE: Gracias. Muy muy brevemente. Simplemente por aclarar, quizás sea debido a mi manera tan rápida de hablar o mi mala oratoria, no lo sé. No se trata de darle una patada a ninguna puerta. Jamás propondríamos eso desde el Partido Socialista de Navarra.

Se trata, al hilo de la intervención, de concienciar a las empresas de que abran de manera voluntaria la puerta a estos delegados territoriales de prevención, porque precisamente a estos delegados se les tiene que ver como un aliado, como un apoyo, como alguien que va a asesorar y a mejorar la prevención de riesgos laborales en la empresa, y nunca jamás el empresario o la empresaria deben ver a estos delegados de prevención como una amenaza. Esa creo que también es la gran diferencia, no gustan en muchas empresas estos delegados de prevención, porque se piensan que es algo… ¡Uy! Mejor que no entren por aquí, vete tú a saber lo que puede pasar. No, creo que esa publicidad que tienen los delegados territoriales de prevención, de cara a las empresas, que la valoración previa sea de qué van a ayudar a mejorar esa cultura preventiva, esa mejora en las medidas de prevención, esa mejora que, sobre todo, va a redundar en los datos en materia de salud laboral en la empresa. Nada más. Simplemente nosotros jamás querríamos ir en contra de absolutamente nada de lo que aquí se acaba de trasladar, simplemente, eso para aclarar. Gracias.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Biurrun Urpegui): Gracias, señora Unzu. ¿El resto de portavoces? Sí, señor Jiménez, tiene usted la palabra por cinco minutos.

SR. JIMÉNEZ ROMÁN: Mire, estimada compañera, —me estoy quedando hasta con el vocabulario— usted ha dicho que más o menos, o he entendido, que se podía conminar a las empresas a que este delegado entre. Yo simplemente digo que el único que tiene capacidad y autoridad pública es el inspector. Ahora, si queremos habrá que introducir una modificación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y crear una nueva figura.

Aparte de eso, entiendo que esa figura sobra, porque hay un solape. Si encima hace lo que hace un servicio de prevención de riesgos laborales, o menos todavía, entendemos que no vale, sinceramente, porque para entender el funcionamiento de los puestos de trabajo, cómo se organizan las cadenas hay que estar ahí. ¿Y eso quién lo conoce? El personal de allí. Entonces, esa persona, para mí, he entendido que ha supuesto una cantidad de dinero para sindicatos y empresarios, cuando donde hay que darlo es a la empresa. Es la empresa la que asume esa

responsabilidad, es la que hay que ayudar y no hay que verla como el enemigo a batir, porque bastantes problemas tiene el empresario con ese riesgo, que lo tiene ahí. Cualquier problema, cualquier accidente de un trabajador por *culpa in vigilando* lo tiene muy claro, aparte del tema moral de ese accidente.

Por tanto, esas partidas se tienen que abonar a las empresas para ayudar, para que con formación, información, buenas prácticas, sobre todo vigilancia, intente que haya menos accidentes y menos enfermedades profesionales. Termino también pronto, no se preocupe.

Entendemos que la prevención de riesgo laboral debe integrarse y formar parte de los sistemas de gestión y organización dentro del Departamento de Seguridad, tal y como está el de calidad, medioambiente…, es decir, tiene que estar en la pirámide de la empresa. Empresa y trabajador deben tomar conciencia de la importancia de la prevención y el compromiso por una gestión eficiente de las medidas de prevención y seguridad.

Por tanto, como somos, por desgracia, una de las comunidades que vamos en cabeza, pues habría que analizar, primero, esa compleja legislación, que es compleja, y si estos enfoques que le estamos dando, que son tradicionales a la seguridad laboral y salud, son suficientes, o en algo nos estamos equivocando, sin más. Muchas gracias.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Biurrun Urpegui): Gracias, señor Jiménez. Damos la palabra a la señora Consejera para que conteste a alguna de las preguntas que se han planteado.

SRA. CONSEJERA DE DERECHOS SOCIALES, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO (Sra. Maeztu Villafranca): En relación con la cuestión que usted planteaba, señora Izurdiaga, ya le he comentado desde el principio el compromiso del departamento en el marco del diálogo social, como no puede ser de otra manera, de revisar y de mejorar estas convocatorias, que consideramos que son muy necesarias y que, desde luego, contribuyen a mejorar la cultura preventiva en las empresas pequeñas y que hemos identificado ya cuestiones que pueden ser mejoradas y que, desde luego, introduciremos en las próximas convocatorias, esas mejoras en aras de que esta figura sea también más eficiente de lo que consideramos que es.

Nosotros sí que creemos que la cultura preventiva debe extenderse también desde el convencimiento y no desde solo los procesos sancionadores. Los procesos sancionadores han de existir y tienen que existir, pero es necesario también crear una cultura de responsabilidad en la empresa entre los trabajadores y entre los empresarios en cuanto a la prevención de la salud. Y esto debe hacerse con esta figura y con otras actuaciones más que desarrollaremos. En cualquier caso, muchísimas gracias a todos y a todas.

11-23/COM-00110. Comparecencia de la Consejera de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo para informar sobre las medidas para frenar los altos índices de siniestralidad laboral en nuestra comunidad.

(ESTE PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA HA SIDO RETIRADO)

SRA. PRESIDENTA (Sra. Biurrun Urpegui): Gracias, señora Consejera, que sabemos que hoy le costaba un poco la Comisión con estos trancazos que, como ha visto, es compartido con el resto

de Parlamentarios. Quiero agradecer también la presencia de su equipo. Y no habiendo más asuntos que tratar, cuídense, se levanta la sesión.

(Se levanta la sesión a las 17 horas y 29 minutos).