



DIARIO DE SESIONES
DEL
PARLAMENTO DE NAVARRA

X Legislatura

Pamplona, 5 de abril de 2022

NÚM. 54

COMISIÓN DE SALUD

PRESIDENCIA DE LA ILMA. SRA. D.^a MARTA ÁLVAREZ ALONSO

SESIÓN CELEBRADA EL DÍA 5 DE ABRIL DE 2022

ORDEN DEL DÍA

— Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de la Consejera de Salud para informar sobre el Programa Integración de la prevención en la gestión de las empresas y mejora de la gestión de los riesgos en ellas.

(Comisión transcrita por la UTE Naturalvox-MondragonLingua)

(Comienza la sesión a las 9 horas y 16 minutos).

Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de la Consejera de Salud para informar sobre el Programa Integración de la prevención en la gestión de las empresas y mejora de la gestión de los riesgos en ellas.

SRA. VICEPRESIDENTA (Sra. Álvarez Alonso): Buenos días. Si les parece, damos comienzo a la sesión de la Comisión de Salud con un único asunto en el orden del día: Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de la Consejera de Salud para informar sobre el programa de integración de la prevención, la gestión de las empresas y la mejora de la gestión de los riesgos en ellas. Esta comparecencia ha sido solicitada por EH Bildu. Damos la bienvenida a la Consejera, la señora Induráin, y al equipo que la acompaña: María Ángeles Nuin y Estrella Extramiana. Cuando quiera, la portavoz de Euskal Herria Bildu tiene una intervención breve para presentar la cuestión.

SRA. IZURDIAGA OSINAGA: Sí, brevemente. Eskerrik asko, presidente andrea. Egun on denoi. Ongi etorri, kontseilari andrea eta taldekideak. Bueno, hemos solicitado esta comparecencia para tratar sobre una cuestión que nos parece prioritaria, nos parece muy importante, creo que al resto de los grupos parlamentarios también, y que es la siniestralidad laboral en Navarra.

Es un hecho objetivo que desde el año 2013 estamos arrojando datos muy malos. Concretamente en el año 2020 se registraron setenta y un accidentes de trabajo graves y once mortales; unas cifras absolutamente inaceptables que no podemos permitirnos como sociedad y que requieren, por tanto, un cambio en las políticas públicas, un nuevo diseño en las políticas públicas que impulse políticas públicas eficaces que nos lleven a superar esta lacra social. En este contexto, a través de una nota de prensa tuvimos conocimiento de que en el Consejo Navarro de Salud Laboral, en la reunión que se celebró el 13 de junio de 2021, el Gobierno de Navarra presentó una serie de propuestas para hacer frente a la accidentalidad laboral en Navarra y conseguir un cambio de tendencia. Y entre estas propuestas se presentó un programa para dar impulso a la integración de la prevención en la gestión de las empresas. Es un programa que en nuestro grupo nos parece que puede suponer un cambio de enfoque, nos parece un programa muy interesante, no tenemos información de él y, por tanto, nos parecía oportuno solicitar su comparecencia para que nos diese información sobre este programa, en qué consiste, cuáles son los objetivos y qué medidas y acciones se contemplan en el mismo. Eskerrik asko.

SRA. VICEPRESIDENTA (Sra. Álvarez Alonso): Gracias, señora Izurdiaga. A continuación, la Consejera tiene, para exponer la cuestión solicitada, un espacio máximo de treinta minutos. Cuando quiera.

SRA. CONSEJERA DE SALUD (Sra. Induráin Orduna): Gracias. Buenos días, egun on. En primer lugar, como siempre, quiero agradecer la invitación para comparecer y presentar a las dos personas que me acompañan hoy: Marian Nuin, Directora Gerente del Instituto de Salud Pública y Laboral, y Estrella Extramiana, que es la Jefa de Servicio de Salud Laboral, que son quienes conocen más el tema por el que nos han interpelado en profundidad. En cualquier caso, y como se ha comentado, los datos de siniestralidad laboral tanto en Navarra como en el resto del

Estado dibujan un escenario que para intentar cambiarlo hay que sumar todas las energías y todas las aportaciones posibles. Ya ha habido otras preguntas y otras comparecencias en torno a este tema en las que también hemos explicado que el reparto de responsabilidades y de competencias no solo corresponde a los distintos departamentos del Gobierno de Navarra, sino también a todos los agentes socioeconómicos y a otras Administraciones. Y en lo que corresponde al Departamento de Salud, y más en concreto al Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, al hilo de la pregunta a la que respondemos, lo que vamos a aportar es nuestra visión sobre el problema, pero, sobre todo, vamos a hablar de algunas soluciones y vamos a exponer el programa de integración de la prevención en las empresas, que esperamos que ustedes compartan.

Como ya hemos informado en otras ocasiones, el amplio porcentaje de empresas que recurren como modalidad preventiva a la contratación de servicios de prevención ajenos está, según los datos estatales, entre el 70 y el 90 por ciento, lo que hace que la prevención de riesgos se perciba como una actividad ajena, externa a la propia empresa. Esto crea una cierta dificultad al asumir el sistema de gestión de la prevención e integrarlo en la propia gestión de la empresa, que es lo que nosotros proponemos con este programa. La prevención es cuestión de todas las personas que conforman la empresa, no es un problema fundamentalmente técnico, y así como hoy la sociedad exige el uso, y permítanme la expresión, de unas gafas medioambientales o de género en todas las decisiones políticas, públicas y privadas, en las empresas cualquier decisión de compra, de modificación, de contratación, de producción, de mantenimiento o de calidad debe ser vista también con las gafas de los posibles efectos negativos sobre la salud de los y de las trabajadoras; en definitiva, con el filtro de la prevención. Y, en cualquier caso, creemos que se equivoca quien piense que con la contratación de un servicio de prevención ajeno, pues por parte del empresario o empresaria se delega la responsabilidad legal en materia preventiva.

El hecho de que la incidencia de accidentes de trabajo tenga un carácter ciclodependiente, en el Estado cuando se incrementa la actividad económica aumentan los accidentes y viceversa, nos lleva a reflexionar en clave de aprendizaje y también en clave de mejora sobre la eficacia del modelo preventivo que tenemos vigente, que se implantó hace veinticinco años tras aprobarse el Reglamento de los Servicios de Prevención en 1997. Por ejemplo, este nivel de externalización que estamos comentando no se da en el resto de Europa.

Y esta realidad es la que ha llevado al Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra a elaborar un programa para la integración de la prevención en la gestión de las empresas y para la mejora de la gestión de riesgos. La necesidad de esta integración es compartida por organizaciones sindicales y empresariales, y se incluye en el actual borrador en discusión de la estrategia española de seguridad y salud en el trabajo para el periodo 2022-2027. El Servicio de Salud Laboral del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra comenzó a trabajar en este sentido diseñando las primeras fases del programa para el primer semestre del año 2020, pero las actuaciones diseñadas se debieron suspender como consecuencia de la pandemia. Este programa que por parte de EH Bildu se nos solicita hoy que se presente no parte de cero, aprovecha conceptos de la campaña «Eres una pieza clave» y también del «Ciclo de gestión de riesgos» editado en la web en la legislatura anterior.

El programa tiene por objeto la integración de la prevención en la gestión de la empresa con el fin de mejorar la gestión de los riesgos, y su objetivo central es promover la mayor autonomía posible de las empresas en la gestión de la prevención para así facilitar la eliminación o la reducción de la exposición a los riesgos, independientemente de la modalidad preventiva que se tenga. Las posibles modalidades preventivas son las siguientes: la existencia de un trabajador o trabajadora designado, la asunción de la responsabilidad preventiva por parte del propio empresario, formar parte de un servicio de prevención mancomunado o el concierto con un servicio de prevención ajeno, o también modalidades mixtas de estas que acabo de explicar; y todas estas situaciones son compatibles con la aplicación de este programa. No obstante, en aquellas empresas que cuenten con recursos externos esperamos lograr que estos servicios sean reclamados por las empresas para actuaciones que requieran un elevado grado de especialización y para llevar a cabo la vigilancia de la salud tanto individual, con base en los riesgos presentes en la empresa, como colectiva.

El éxito de esta integración de la prevención de riesgos laborales en la gestión empresarial va a depender de tres factores: primero una adecuada cultura asociada al compromiso de las y de los empresarios y del personal directivo con la prevención de riesgos laborales; el segundo...

SRA. VICEPRESIDENTA (Sra. Álvarez Alonso): Perdón. Tenemos que suspender la sesión porque tenemos un problema, no se está grabando. Aunque se está emitiendo por la web no se está grabando, con lo cual hay que suspender. Suspendemos la sesión hasta que se arregle el problema.

(Se suspende la sesión a las 9 horas y 27 minutos).

(Se reanuda la sesión a las 9 horas y 32 minutos).

SRA. VICEPRESIDENTA (Sra. Álvarez Alonso): Vamos a retomar la sesión, parece que los problemas técnicos ya están solucionados. Empezaríamos otra vez desde el principio. (MURMULLOS). Entonces, parece que se podría reanudar donde estaba, Consejera, o si quiere empezar desde el principio, igual casi es mejor. (MURMULLOS). Retomamos entonces la sesión. Cuando quiera, Consejera.

SRA. CONSEJERA DE SALUD (Sra. Induráin Orduna): Perfecto. De nuevo buenos días, egun on. El hecho de que la incidencia de los accidentes de trabajo tenga un carácter ciclodependiente en el Estado, que cuando se incrementa la actividad económica, aumentan los accidentes y viceversa, nos lleva a reflexionar, en clave de aprendizaje y de mejora, sobre la eficacia del modelo preventivo vigente que en esencia se implantó hace veinticinco años tras aprobarse el Reglamento de los Servicios de Prevención en 1997.

Por ejemplo, este nivel de organización que he comentado antes del 70 al 90 por ciento no se da en el resto de Europa. Esta realidad es la que ha llevado al Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra a elaborar un programa para la integración de la prevención en la gestión de las empresas y para la mejora de la gestión de los riesgos.

La necesidad de esta integración es también compartida por organizaciones sindicales y empresariales, y se incluye en el actual borrador en discusión de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2022-2027.

El Servicio de Salud Laboral del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra comenzó a trabajar en este sentido, diseñando las primeras fases del programa para el primer semestre del 2020. Actuaciones diseñadas que debieron ser suspendidas como consecuencia de la pandemia.

Este programa, cuya presentación se nos solicita hoy por parte de EH Bildu, no parte de cero. Aprovecha conceptos de la campaña *Eres una pieza clave* y del ciclo de gestión de riesgos que estaba editado en la web en la anterior legislatura.

El programa tiene por objeto la integración de la prevención en la gestión de la empresa con el fin de mejorar la gestión de los riesgos, y su objetivo central es que las empresas tengan la mayor autonomía y promoverla en cuanto a la gestión de esta prevención para facilitar la eliminación o la reducción de la exposición a los riesgos, independientemente de la modalidad preventiva de esta.

Las probabilidades o las posibles modalidades preventivas son: la existencia de un trabajador o trabajadora designada, la asunción de la responsabilidad preventiva por parte del propio empresario o empresaria, formar parte de un servicio de prevención mancomunado, el concierto con un servicio de prevención ajena o cualquiera de las modalidades mixtas de estas que he comentado.

Todas estas situaciones son compatibles con la aplicación de este programa. No obstante, en aquellas empresas que cuenten con recursos externos sí que esperamos lograr que sean reclamados por las empresas para actuaciones que requieran un mayor nivel de especialización y para llevar a cabo también la vigilancia de la salud tanto individual, sobre la base de los riesgos presentes en la empresa, como colectiva.

El éxito de la integración de la prevención de riesgos laborales en la gestión de la empresa va a depender de tres actores. El primero, de una adecuada cultura asociada al compromiso de los y las empresarias y del personal directivo con la prevención de riesgos laborales. El segundo, de la existencia de procedimientos y prácticas de participación activa, propia y consciente de los y las trabajadoras en el sistema preventivo de la empresa. El tercero, la definición de las competencias o funciones de toda la estructura jerárquica de la empresa en sus decisiones de compras, dotación de recursos humanos, organización de las tareas de mantenimiento, etcétera, para que, tal y como viene explicitado en la ley, se consideren, además de las prestaciones o el coste de lo decidido, los posibles efectos de esta decisión en la salud de las plantillas.

El programa que vamos a presentar constituye un programa esencial dentro del nuevo Plan de Salud Laboral 2022-2025, que está enmarcado en las líneas estratégicas del Plan de Salud Pública 2022-2025. Es un programa transversal al resto de los programas que forman parte de este plan. Se está trabajando de manera más intensa en él desde el año pasado, y es el que ahora nos va a presentar la responsable del Instituto de Salud Pública y Laboral María Nuin. Eskerrik asko.

SRA. DIRECTORA GERENTE DEL ISPLN (Sra. Nuin Villanueva): (NO HAY SONIDO). Gracias. Haremos un planteamiento de objetivos del programa, población diana, herramientas, programas piloto, cronograma e indicadores para seguir un hilo conductor.

¿Por qué del programa? Yo creo que la Consejera ya lo ha explicado en su contexto inicial, la evolución de la siniestralidad, del 2013 al 2021. También del tamaño del tejido de empresas que tenemos en nuestra comunidad, en la que el 87 por ciento, perdón, de las de menos de cincuenta trabajadores tienen menos de diez trabajadores. La externalización general de la prevención, más del 90 por ciento de las empresas, muy similar al resto del Estado. También que la detección de áreas de mejora en la gestión de los riesgos, también en otros programas del Servicio de Salud Laboral, como puede ser el programa de visitas a las empresas.

Las bases de la integración, como ha comentado la Consejera, sobre todo es desarrollar una cultura preventiva con un compromiso tanto de la Dirección con la prevención, también con una definición de competencias preventivas de toda la estructura jerárquica de la empresa y la participación activa, directa y/o delegada de los y las trabajadores.

Concebimos este programa como un programa transversal al resto de los programas que constituyen el Plan de Salud Laboral 2022-2025, que en este momento está en el Consejo Navarro de Salud Laboral pendiente de la aprobación definitiva, de manera que los programas principales de este plan van a ser un programa para la disminución de los accidentes, un programa también de riesgos psicosociales, un programa de trastornos músculo-esqueléticos y un programa de prevención del cáncer. Digamos que, de manera transversal a todos ellos está este programa de integración de la prevención en la gestión de la empresa, al que nos vamos a referir específicamente hoy.

Como objetivos, ya lo hemos comentado, la integración de la prevención en la gestión de la empresa, promover la mayor autonomía posible de la empresa en la gestión de la prevención, se sigue complementando con el resto de modalidades, como hemos hablado. También la mejora de la gestión de los riesgos de cara a facilitar la eliminación o la reducción de la exposición a los riesgos más evidentes.

Como objetivos específicos nos gustaría lograr la adhesión del mayor número de empresas posibles a este programa, impulsar también el mayor grado posible de autonomía en la gestión para la prevención en las empresas, fortalecer la participación directa y delegada en materia de Salud Laboral, y disminuir la frecuencia y la gravedad de los daños derivados del trabajo mediante la mejora en la gestión preventiva.

¿Cuál sería la población diana, en principio, a la que iría dirigido este programa? Lo dirigiríamos a las empresas de las divisiones CNAE preferentes, a aquellas que tienen en función de los criterios del índice de accidentes de trabajo, también de la población que ocupan y también del sexo; empresas de menos de cincuenta trabajadores; y poblaciones específicas también de otros programas por su interés. En principio, habíamos planteado realizar los estudios piloto en la Red de Economía Alternativa y Solidaria y también en contacto, digamos, en colaboración con el Departamento de Derechos Sociales en las residencias sociosanitarias y en las industrias agroalimentarias.

Este programa tiene, digamos, una gran base de lo que es la metodología de calidad. La metodología de calidad la vemos en este ciclo de mejora continua en la gestión de los riesgos laborales. Me van a permitir que les ponga un pequeño vídeo de un minuto y medio que yo creo que refleja bien lo que es esta metodología de calidad y esta metodología del ciclo de mejora continua, que es algo que, digamos, que desde hace muchos años se comenzó utilizando en la industria. Lo hemos utilizado en Salud, lo seguimos utilizando y parece también muy adecuado para utilizarlo en este entorno que ahora pretendemos.

Esta es la página web del Servicio de Salud Laboral del Instituto de Salud Pública donde está este material. Aquí está la presentación de qué es el ciclo y también un tutorial más extenso. (MURMULLOS).

SRA. VICEPRESIDENTA (Sra. Álvarez Alonso): Suspendemos la sesión.

(Se suspende la sesión a las 9 horas y 42 minutos).

(Se reanuda la sesión a las 9 horas y 43 minutos).

SRA. VICEPRESIDENTA (Sra. Álvarez Alonso): Reanudamos la sesión con un vídeo

SRA. DIRECTORA GERENTE DEL ISPLN (Sra. Nuin Villanueva): (VISIÓN Y AUDICIÓN DE VÍDEO).

El ciclo continuo de la gestión de riesgos laborales, la gestión de los riesgos para nuestra salud en el desempeño de nuestra actividad laboral es una responsabilidad empresarial, pero que nos incumbe a todos y a todas. La gestión de los riesgos laborales es un ciclo continuo con diversas estaciones por las que siempre se vuelve a pasar. Las paradas más importantes de este trayecto sin fin son la identificación de peligros en el ámbito laboral y la eliminación de estos peligros. Pero cuidado, esta eliminación de peligros no supone el final de nada. Nunca debemos bajar la guardia cuando hablamos de riesgos laborales.

El ciclo continúa su marcha con la evaluación de los riesgos que no se han podido resolver satisfactoriamente, la priorización de los riesgos que afectan al mayor número de compañeras y compañeros, o de efectos más graves, la programación de medidas preventivas en el tiempo previsto y con los recursos necesarios, la ejecución de estas medidas, el seguimiento de su aplicación y la realización de un estudio de eficacia para saber si hemos alcanzado los objetivos previstos volviendo a situarnos frente a una nueva identificación de peligros no abordados.

Vale, por aquí ya habíamos pasado, pero fue en un momento anterior y en unas circunstancias que ya no son las mismas y, lo volveremos a hacer una y otra vez porque es esta gestión permanente de los riesgos laborales, la que los mantiene a raya y la que minimiza los efectos negativos sobre nuestra salud y nuestro bienestar, ocasionados en el desempeño de cualquier actividad laboral.

Este proceso de mejora continua es eficaz cuando los representantes de la empresa y de la plantilla se comprometen con este procedimiento y con el objetivo común, facilitando una comunicación transparente, disposición al diálogo y voluntad de colaboración.

Esto es de lo que trata el ciclo de mejora continua de la gestión de riesgos laborales. Esto es lo que es en esencia, digamos, el núcleo de la participación y de la metodología que se propone.

Luego, efectivamente, como ven en el lado derecho, digamos que también hay que estratificar por tipos de riesgos: riesgos de seguridad, riesgos ergonómicos, riesgos psicosociales, riesgos biológicos, y aquí va a depender mucho también del tipo de empresa que es cada una.

Por tanto, en esta cultura de gestión de los riesgos utilizamos dos metodologías que son: el diseño de procesos que nos creen ya entornos laborables saludables, como decía la Consejera, cuando se va a comprar una máquina, cuando se va a hacer la contratación, cuando se va a hacer la formación de los profesionales antes de comenzar a trabajar, etcétera; también lo que es el ciclo de mejora continua en la gestión de los riesgos ante situaciones que se ven como áreas de mejora.

Digamos que el nivel en el que centramos también esta actuación es sobre todo en las dos primeras fases de las que hemos hablado, tanto en la identificación de los riesgos como luego en esa digamos actuación para su retirada. Porque hay otras partes en el ciclo de mejora que lo dejaríamos más, como decíamos, lo que ya es una evaluación de riesgos más detallada, más especializada para la modalidad de los servicios que tenga ya contratada cada empresa.

Entonces, priorizando estas dos primeras fases tenemos la identificación de riesgos, donde hay una documentación que cada empresa tiene y que, además, es un tema que a las empresas y a los trabajadores les preocupa porque a veces es una documentación compleja. También esta identificación de riesgo se basa en la observación. Se basa sobre todo también la consulta con la plantilla, digamos, en la estructura o en la forma en que cada una de las empresas, como decimos, con todos los niveles haya optado por hacerlo. También en los antecedentes de daños que esa empresa ha sufrido, de manera que podemos hacer una identificación de riesgos retrospectiva, estudiando bien la causa de los accidentes de trabajo, hasta llegar a las causas básicas.

Aquí ya, digamos que una parte más concreta y más especializada, son también los accidentes de tráfico graves y mortales, donde ya se hace una investigación más pormenorizada, incluso con metodologías como el análisis causa-raíz, pero que no sería digamos el objeto fundamental de lo que es la actividad cotidiana y diaria de lo que es esta gestión.

Porque en la empresa y para cuando suceden accidentes graves o mortales, sabemos que hay muchos accidentes leves que se han producido antes y que, si esos los vamos disminuyendo, contribuimos también a una disminución de los siguientes. Tras el análisis podemos hacer la actuación preventiva de control o eliminación de la exposición.

Qué elementos o qué herramientas se ven necesarias para llevar adelante este trabajo. Se está diseñando un curso básico de prevención de riesgos de sesenta horas, que sería el curso, digamos que se trabajaría con todas las personas que la empresa, una o dos personas por cada una de las empresas, designara como las personas que van a liderar después esto de la empresa. También la actualización y mejora del propio ciclo de gestión de riesgos, con elaboración y puesta a disposición de guías de identificación y de gestión de riesgos que pueden estar especializadas para cada perfil de empresas. También la oferta de referencias documentales para habilitar entornos laborables saludables, como hemos dicho, en una fase de diseño de procesos. Como tercer elemento que se está trabajando es una herramienta informática de

gestión de la prevención, sobre todo para la gestión documental de la prevención, que como digo, es un tema que preocupa bastante a las empresas.

Este es también, digamos, como hemos comentado antes, uno de los objetivos es la adhesión del mayor número posible de empresas a este proyecto. Aunque en principio trabajemos de una manera, un piloto más intenso, una implantación primera, no hace falta tampoco ni hablar de piloto más intenso, con una serie de empresas. También digamos que se trabajará en lo que es la jornada de sensibilización con el empresariado y la jornada de sensibilización con delegados, delegadas y sindicatos, además de las sesiones con estos colectivos de empresas que hemos comentado.

Se hará también la oferta de uso de un cuestionario de autoevaluación de cultura preventiva que mide el nivel de cultura preventiva de la empresa y, como hemos dicho, este pilotaje de implantación inicial. Este es un cuestionario de evaluación de la cultura preventiva que digamos que en el que ha participado el Servicio de Salud Laboral en el año pasado y que fue publicado el año pasado, que es la adaptación transcultural y la validación de un cuestionario de cultura preventiva para ver cómo está el nivel de cultura de la empresa.

Así no se ve, no sé si se puede ver en la presentación que os han pasado, ahí sí se ve bien lo que digamos que es un cuestionario muy sencillo que ha requerido un esfuerzo de validación al castellano que se ha publicado en una revista, la *Revista de Archivo de Prevención de Riesgos Laborales*. Lo que hace es tener ocho ítems que, de alguna manera, miden lo que es el sentido o la sensación de cultura de seguridad que las personas que trabajan en esa empresa tienen sobre esa empresa. Es una escala de Likert que lo que hace son una serie de afirmaciones, que van desde muy desacuerdo hasta el hasta el nivel de acuerdo mayor y en el que digamos que nos puede servir muy bien para ver cómo es la evolución de la cultura preventiva que la empresa tiene a lo largo del tiempo y, también a lo largo de las actuaciones que se vayan realizando en ella.

Porque ese sería el objetivo de alguna manera, que los trabajadores y trabajadoras, que el empresario y la empresaria en esa empresa tengan y los mandos intermedios, tengan la sensación de que se avanza en lo que es la cultura de seguridad y de prevención de la empresa.

Por tanto, en este estudio piloto de Impulsión de la Gestión Propia o Autónoma de Prevención y Riesgos, digamos qué haríamos con estas empresas que se acogerían en este año 2022, se haría un asesoramiento y un apoyo técnico del Servicio de Salud Laboral para la asignación de competencias y la gestión de los riesgos.

Estaría este cuestionario, como decimos, estaría un diagnóstico inicial, sobre la base de la documentación, estaría un itinerario propio, que también, digamos, la propia empresa tendría que trabajar. También digamos, estaría una investigación con los accidentes de trabajo, también en un proyecto que se está haciendo en el propio Servicio de Salud Laboral, de un curso de formación de formadores. Además, estaría como parte fundamental esta impartición del curso de nivel básico diseñado para las personas referentes o que asuman las actividades preventivas.

Sería un curso y, el diseño tal y como se está haciendo y que se finalizará en este segundo semestre del año, es un curso que acompañará, digamos, al grupo de empresas que entren en

este primer trayecto, que es un curso teórico-práctico en el que se partirá, se trabajará todo este concepto de la prevención e irá acompañando a las personas en los diferentes pasos que se vayan dando, digamos, de ese diagnóstico inicial de riesgos y también de las medidas preventivas que se aborden después.

Además, de este curso básico y de este trabajo con estas empresas, digamos que, también el propio Servicio de Salud Laboral, además de esta formación, como digo, en investigación de accidentes con el fin de después poder hacer, por una parte, una mejor investigación y, por otra parte, una formación de formadores, desde luego se continuará también con lo que es la formación de los delegados de Prevención en Riesgos Laborales que se lleva haciendo muchos años. También ahí se está trabajando en que todos estos conceptos se puedan incorporar también en los propios cursos. Además de plantear un trabajo con los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, precisamente para participar todos de este esquema de trabajo y poder complementar las actuaciones.

Este sería el cronograma en el año 2022. Básicamente en este momento se está trabajando en un curso básico. Se está trabajando también con las empresas REA, que ya se han adherido algunas de ellas. Se quiere trabajar también con Derechos Sociales y con las residencias sociosanitarias. La idea es que en el último cuatrimestre del año podamos ya empezar a hacer esta implantación inicial con la puesta en marcha del curso y con la implantación inicial.

Además, la propuesta es que los próximos cuatro años, digamos, si este es el año 2022, sobre todo vamos a trabajar en ese ámbito, el año 2023 se puedan también adherir más empresas, sobre todo las que comentábamos del área agroalimentaria, etcétera, y podamos también extender esta difusión de lo que es este programa al resto de empresas, sindicatos, etcétera.

La verdad es que todas las herramientas que lo componen van a entrar también de la misma manera que con la evolución, también en una mejora, tanto el ciclo de mejora que hemos visto como del propio curso que haremos la primera edición este año. Luego ya iremos viendo cómo mejorarlo.

Como indicadores, la verdad es que veo muy pequeñito en mi pantalla, pero fundamentalmente hay indicadores de proceso, de cómo se pueden ir, digamos, desarrollando todas estas actividades a lo largo del tiempo. También como indicadores de resultado, desde luego hay dos: el número de accidentes que disminuyen, eso está claro, y de riesgos que se presentan; también como he comentado yo creo que es muy importante ver cómo va siendo la evolución de las empresas en este sentido de sensación de que la cultura preventiva está enraizada en nuestro espacio a través del propio cuestionario que he mencionado. Eskerrik asko, muchas gracias.

SRA. VICEPRESIDENTA (Sra. Álvarez Alonso): Gracias por las explicaciones, Consejera y señora Nuin. Apague por favor el micrófono. Entonces, a continuación, empezamos el turno de palabra de los portavoces de los distintos grupos parlamentarios. Comenzando por el grupo proponente Euskal Herria Bildu, tiene la palabra por diez minutos la señora Izurdiaga.

SRA. IZURDIAGA OSINAGA: Eskerrik asko, presidenta andrea. He de agradecer en primer lugar todas las explicaciones que nos ha dado y agradecer también que nos haya facilitado la documentación de lo que ha explicado, que siempre ayuda mucho a seguir la intervención.

Desde luego, nuestro grupo estamos satisfechos con el programa que nos han presentado hoy. Compartimos el objetivo del programa, tanto el objetivo general del programa como los objetivos específicos. Creemos que si este programa se desarrolla, se implementa y conseguimos que las empresas se adhieran al mismo, puede ser una medida o una herramienta muy eficaz para revertir los datos tan malos que en siniestralidad laboral viene presentando Navarra en los últimos años.

Porque tenemos que tener muy claro que la siniestralidad laboral y los accidentes de trabajo no son una casualidad, no son fortuitos como en determinadas ocasiones se nos traslada desde determinados sectores, sino que detrás de cada accidente de trabajo y de cada lesión, existen unas causas.

Es verdad que no podemos simplificar Las causas son a veces muy complejas, pero a nuestro juicio, para Euskal Herria Bildu hay dos causas que son determinantes y que tienen mucho que ver con los altos índices de siniestralidad. Uno es la precariedad laboral. No es casualidad que la ascendencia se revierta a partir del año 2013 con la entrada en vigor de la Reforma Laboral que trajo la precariedad, el facilitamiento y abaratamiento del despido y el debilitamiento de la representación sindical.

Todo esto ha derivado en un modelo productivo que ha priorizado la economía, que ha priorizado los beneficios frente a la seguridad y a la salud de los trabajadores. Por tanto, es fundamental revertir este modelo y en esta ocasión tenemos que denunciar una vez más que hemos perdido una gran oportunidad para derogar la Reforma Laboral y para derogar los aspectos, por lo menos aquellos aspectos más lesivos, que son los que inciden directamente en la precariedad. Por tanto, como decía, mientras no incidan en la precariedad directamente, será muy difícil eliminar o erradicar definitivamente los accidentes laborales de las empresas.

En segundo lugar, y para nosotros es una cuestión fundamental, es la falta de integración de la cultura de prevención en las empresas. Decía la señora Consejera en su intervención que han transcurrido veinticinco años desde que se aprobó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Una ley que supuso la transposición de la Directiva Europea a la normativa estatal y que el objetivo era crear una cultura de prevención en las empresas. Este era el objetivo prioritario de la ley y para ello se establecía que es el empresario quien está obligado a velar y a proteger la salud y seguridad de los trabajadores y para ello tiene que interiorizar las medidas de prevención en los diferentes órganos de participación entre los niveles jerárquicos de la empresa.

Veinticinco años después hemos visto que ha sido un fracaso. Veinticinco años después, como bien explicaba la señora Consejera, la prevención no se ha interiorizado en las empresas de manera mayoritaria. A diferencia de lo que ocurre en otros países de nuestro entorno, las empresas han optado por externalizar la prevención de riesgos laborales, por delegar la prevención de riesgos laborales en empresas externas que son quienes llevan a cabo a través de un contrato estas medidas de evaluación y esas medidas de prevención.

Esto ha traído consecuencias muy negativas para la prevención, porque esto lo que ha supuesto en la práctica es que las empresas consideren que la prevención no es una cuestión de ellos. Hemos pasado de lo que debía ser la cultura de prevención a lo que se está denominando la cultura cosmética de la prevención.

La prevención hoy en día está más diseñada y está más pensada en cumplir el expediente, en cumplir toda la documentación, en tener la documentación en regla. Está más pensada en evitar sanciones a la empresa que realmente dirigida a proteger la salud y velar por la seguridad de los trabajadores.

Esto es un error clarísimo y, en nuestra opinión, es uno de los motivos por los que está fallando la prevención. Es uno de los motivos por los que, a pesar de que todos los años se invierte muchísimo dinero y de las políticas públicas, no conseguimos revertir la tendencia, por estas dos cuestiones que estamos diciendo: por la precariedad laboral y por esta falta de integración de la cultura de prevención en las empresas.

Por tanto, el programa que hoy ustedes nos presentan nos parece un programa muy novedoso. No voy a decir pionero, porque la propia ley ya establece que prioritariamente tenía que optar por el sistema de integración. Incluso en el año 2003, creo que fue en el 2013, se trató de crear una ley para impulsar que las empresas optasen por este sistema. Pero es verdad que es muy difícil dar este paso de cultura en la prevención en las empresas. Por tanto, el problema que hoy ustedes nos presentan decía, si conseguimos que se implante, si conseguimos que las empresas se adhieran, va a ser, desde luego, un avance muy positivo, sobre todo teniendo en cuenta el tejido empresarial de Navarra, que está compuesto fundamentalmente por empresas muy pequeñas. Por tanto, cuanto menor sea el tamaño de la empresa, más fácil será poder asumir la prevención con medios propios y, más fácil también es que el propio empresario y los propios trabajadores y trabajadoras conozcan cuáles son las causas que generan los accidentes. Por eso nos parece muy importante.

Compartimos desde luego, las bases que ustedes han planteado. La cultura preventiva, este compromiso de las empresas es real con la prevención, la definición de las competencias preventivas y la participación activa y directa de los trabajadores y trabajadoras y de los delegados de prevención. Esto es una cuestión fundamental.

Hemos visto cómo, a pesar de que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece un papel protagonista, a los trabajadores les da una prioridad en la ley, vemos cómo no se cuenta con ellos. Estamos viendo cómo cada vez que ocurre un accidente de trabajo y solicitamos las evaluaciones, vemos que son evaluaciones absolutamente genéricas. Cómo en los últimos años ya no se da ni siquiera formación a los trabajadores y trabajadoras. Vemos cómo todos los trabajadores firmaban, incluso hemos visto en contratos de trabajo establecer cláusulas en los que ya se reconoce el propio contrato que ese trabajador y trabajadora ha recibido formación, pero la realidad es que luego les dan un enlace y si quieren que visualicen en unos vídeos y si no quieren no. Esto es claramente insuficiente.

Por tanto, insisto, el paso que hoy ustedes están dando nos parece que es muy positivo. Lo que nos preocupa es realmente cómo vamos a hacer para que las empresas se adhieran a este programa.

Eso es realmente lo que más nos preocupa, porque creo que Salud, fundamentalmente su departamento, tiene muy interiorizada la nueva cultura de prevención de riesgos laborales. Creo que conocen perfectamente cuáles son los pasos que hay que dar para intentar, por lo menos,

erradicar los accidentes de trabajo. Pero creo que todavía falta mucho por avanzar en el mundo empresarial.

Digo esto porque mientras ustedes estaban dando su explicación, he comprobado en el Plan de Empleo, qué medidas se han recogido en el área de Salud Laboral. La verdad es que los objetivos que se establecen son mínimos. No hace ninguna referencia a la integración de la cultura de prevención en las empresas. Se limita a señalar dos objetivos: por un lado, impulsar la cultura preventiva desde los centros educativos, lo cual está muy bien, pero es claramente insuficiente, sobre todo atendiendo a los datos y cifras que tenemos; y, en segundo lugar, habla de impulsar entornos de trabajo seguros, sanos y saludables.

Esto coincide también con una campaña que se ha puesto en marcha desde el Departamento de Desarrollo Económico, que no nos parece mal. Es verdad que es un concepto novedoso que se está impulsando la Organización Mundial de la Salud que establece una visión más transversal de la salud de los trabajadores, que viene a promocionar prácticas saludables, que se ha adecuado, pero esto nunca puede sustituir lo que es la prevención.

En ocasiones nos da ese miedo, nos da la impresión de que se está de que se está hablando de impulsar entornos saludables como si esto pudiese sustituir la prevención y la integración de la prevención en las empresas. Esto es clarísimamente un error. El crear entornos saludables, promover hábitos de vida saludables, por supuesto, esto es algo positivo. Creo que, en todos los ámbitos, en el ámbito educativo, en el ámbito laboral. Los médicos de Atención Primaria nos lo recuerdan todos los días. Yo creo que es algo positivo, pero siempre será un avance y será un paso adelante cuando tengamos resuelta la materia de Prevención y de Salud Laboral.

Por tanto, creo que es importante que el Departamento de Salud Laboral, que el Departamento de Salud lidere la materia de prevención de riesgos laborales. Creo que es fundamental, recaen en su departamento. Hay que crear sinergias con el Departamento de Desarrollo Económico, con el mundo empresarial y con las organizaciones sindicales, porque esto es una cuestión que nos afecta a todos.

Es verdad que, si el resto no participan, tendremos otra vez un programa muy bueno, podremos invertir muchos recursos, habremos diseñado una política pública eficaz y efectiva. Pero que si las empresas no se la creen, si no la aplican, será muy difícil que revirtamos la actual tendencia en los índices de siniestralidad. Eskerrik asko.

SRA. VICEPRESIDENTA (Sra. Álvarez Alonso): Gracias, señora Izurdiaga. Se ha ajustado perfectamente al tiempo. A continuación, tiene la palabra la señora Ibarrola por un espacio máximo de diez minutos.

SRA. IBARROLA GUILLÉN: Muchas gracias, Presidenta. Buenos días y bienvenidas a esta Comisión. Veremos un poco más adelante el impacto de este nuevo programa. Lo que está claro es que, con este o con otros tienen que darle la vuelta entera a lo que se estaba haciendo hasta ahora. Nos importa especialmente esa monitorización de los indicadores de resultados a los que ha hecho referencia, porque compartimos los objetivos, pero lo que ustedes mejor hacen, sinceramente, es buscar culpables.

Es decir, dice la señora Izurdiaga que se ha invertido mucho dinero público, pero la cultura de la prevención de empresas parece que no la están consiguiendo. La Reforma Laboral es la misma en toda España y la modalidad de servicios de prevención es la misma en Navarra que en el resto del país, pero Navarra es la tercera Comunidad con mayor siniestralidad del país. Esto, no sé, debería hacerles pensar.

La realidad es que el resultado del Plan de Acción de Salud Laboral 2017-2020, para mí se resume rápidamente: fracaso. Fracaso que se reconoce en el propio balance del plan que ha realizado el Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra. Un fracaso avalado por los lamentables datos de siniestralidad laboral con ustedes en el Gobierno.

El Instituto traslada ahora que el Plan de Salud Laboral era muy ambicioso y difícilmente abordable con el personal del servicio. Ustedes cambiaron el perfil de profesionales del servicio en la anterior legislatura, y ahora lo utilizan de excusa ante el fracaso de los resultados que tienen. Es que son ustedes los que han trasladado en la evaluación que el personal del servicio, dicen ustedes, no tiene formación en herramientas estadísticas ni epidemiológicas, ni enfoque de los problemas de Salud Laboral desde la Salud Pública. Se dan cuenta ahora, después de cinco años sin haberlo adaptado.

Me voy a centrar en las conclusiones que se derivan de ese documento que ustedes han hecho. En primer lugar, en el documento quedan muchas acciones sin realizar. Está claro. Faltan datos y dejan sin analizar muchos de los indicadores propuestos, no pudiendo, por tanto, evaluarse muchas de las acciones del plan.

No se han utilizado las metas establecidas en el plan que, a modo de hitos provisionales, y lo dicen ustedes, a lo largo de la aplicación de los programas hubieran permitido un seguimiento, conocer el grado de aplicación de las medidas y corregirlas para mejorar los resultados. En resumen, la monitorización del plan no ha existido.

Reconocen, además, que los indicadores propuestos ni siquiera eran adecuados a los objetivos y actuaciones, pero no los han cambiado. Reconocen también la necesidad de profundizar en el estudio de la eficacia en diferentes acciones, por ejemplo, en el tipo de visitas que realizan a las empresas. Es que, lejos de mejorar, los resultados siguen empeorando. Reconocen también que se ha perdido la trazabilidad y el *feedback* entre Atención Primaria y Salud Laboral en cuanto a los comunicados con el sistema sanitario de este tipo de eventos.

Concluyen que debería establecerse por ley la figura del Delegado Territorial o Sectorial de Prevención de carácter sindical con derechos y competencias, figura que ustedes eliminaron la anterior legislatura, que el Partido Socialista criticó hasta la saciedad y que tres años después de estar en el Gobierno, señora Unzu, todavía no han implantado. No basta con defenderlo, hay que implantarlo. Tres años llevan.

Promesas incumplidas, patada al balón, retrasos, marca de la casa. ¿Ustedes recuerdan todo lo que criticaron esto y la urgencia en volverlo a implantar? Era urgentísimo recuperarlo y tres años después, de momento, seguimos igual.

Analizado su documento de balance, voy a pasar a valorar los datos objetivos de resultados en siniestralidad laboral en Navarra, que al final es lo que persigue también este programa, que nos

han presentado. Datos, por cierto, que el Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra ha dejado de analizar al parecer por una jubilación de la persona que lo hacía nada imprevisible, que justifique que no le hubieran puesto remedio.

Ahora se limita el Boletín Informativo de Salud Laboral a adjuntar un *link* a los datos del Ministerio de Trabajo. Datos que ustedes no sé si analizan, supongo que sí, pero, desde luego, si los analizan no los utilizan para tomar decisiones e intentar corregirlos. Nada nuevo.

Los resultados de sus políticas en Salud Laboral y Prevención de riesgos laborales, las del cuatripartito y las del actual pentapartito, objetivan un fracaso. Otro ámbito en el que Navarra fue pionera durante mucho tiempo. De ser pionera, estamos a la cola del país en datos de siniestralidad y ya van unos cuantos años.

Pero es que, sinceramente, gestionan dinero público y donde deberían de ser todavía más exquisitos al gestionar el dinero público, ustedes son el mejor ejemplo de ese asesor o gestor privado que nadie quisiera tener, sinceramente, porque sus resultados avalan constantemente que gastan mucho dinero y obtienen peores resultados. Es una constante en el departamento. Toda decisión en gestión conlleva siempre un coste-oportunidad, me temo que las del Departamento de Salud en esta legislatura están teniendo un altísimo impacto en la sociedad navarra. Abochorna su gestión, sinceramente, del dinero público destinado a la Sanidad. El resultado de siniestralidad es otro ejemplo.

Navarra pasó de mantener índices de siniestralidad laboral siempre por debajo de la media del Estado hasta 2015 y empezó a posicionarse peor a partir del 2016. Entre 2015 y 2021, mientras Navarra ha incrementado el índice de accidentes laborales un 9,5 por ciento, el conjunto de España lo ha bajado un 18 por ciento. El País Vasco, con un tejido productivo similar, lo ha bajado un 15 por ciento. No me ponga, Consejera, a Navarra como el resto del país, los datos no avalan que evoluciona como el resto del país. Es más, en dicho periodo, entre 2015 y 2021, solo Navarra y La Rioja han aumentado el índice de accidentabilidad laboral. Navarra un 9,5 por ciento, a bastante distancia, La Rioja un 0,45 por ciento. Todas las demás comunidades, todas desde 2015 han bajado el índice de accidentabilidad.

En 2021, la accidentabilidad laboral en Navarra es un 31 por ciento mayor que la media de España y un 21 por ciento mayor que la del País Vasco. Es la tercera comunidad con mayor siniestralidad laboral. En 2015, once comunidades tenían mayor siniestralidad que Navarra; en 202, dos, Baleares y Castilla La Mancha.

En enero de 2022, último dato publicado, ocupamos el quinto peor puesto, siendo el índice de incidencia de accidentes laborales en Navarra un 46 por ciento mayor que la media del país y un 138 por ciento mayor que la del País Vasco. Estos son los datos. ¿No les hacen reflexionar? Tendrían que cambiar toda la política que están llevando a cabo. No me basta con que nos presenten este programa, que *a priori* desconozco el impacto que puede tener. Ojalá sea positivo, pero tienen que cambiar radicalmente lo que están haciendo, porque sinceramente ese ciclo de mejora continua que nos han presentado me parece que no lo están utilizando en el departamento.

Quién diría que durante muchos años Navarra fue un ejemplo a seguir, porque hoy, sinceramente, si nos miran en cuanto a prevención de riesgos laborales y siniestralidad laboral, seríamos solo ejemplo de lo que no hay que hacer. Eso sí, podrán seguir diciendo que lo consiguen gastando mucho más dinero público que, al parecer, es lo único que ustedes miran, no sé si inconscientemente o tratando de manipular la opinión del ciudadano, ante el que ustedes deberían de responder y rendir cuentas por la ineficiencia y los malos resultados derivados de su gestión.

Señoras y señores del Partido Socialista, con todo lo que ustedes criticaron las políticas del cuatripartito en este ámbito, tras tres años al frente del Gobierno, no han elaborado el plan de choque urgente que defendían una y otra vez. No han realizado una nueva encuesta a Navarra de salud y condiciones en el trabajo que orienten este nuevo Plan de Salud Laboral, no han recuperado todavía esa figura del Delegado de Prevención, aunque usted se enfade, señora Unzu, no la han recuperado todavía. Han conseguido deteriorar la trazabilidad y la coordinación entre Salud Laboral y Atención Primaria, que también había sido referente en Navarra, y los datos de siniestralidad, lejos de mejorar, siguen empeorando.

No sé cómo encajan ahora las acusaciones que le hacía la señora Chivite a la señora Barcos por sus políticas en este ámbito. Le recuerdo que le decía que esto iba de salud, seguridad y vida de las personas. De eso va.

Confiamos que algo aprendan en la elaboración del nuevo Plan de Salud Laboral de Navarra, que subsane estos errores, que definan, ahora sí, objetivos, indicadores y metas adecuadas, ambiciosas y realistas. Pero, sobre todo, que se lo tomen en serio, que los monitoricen, que redefinan intervenciones sobre la base de esos resultados para obtener mejoras. Eso es lo que esperamos de ustedes.

En ese sentido, incluimos una enmienda a una reciente moción de Geroa Bai, que espero que consideren y que no la meta al cajón como acostumbra. Quizás a Navarra le fuera mejor si ustedes escucharan más e incorporaran aportaciones.

Como les decimos siempre, aunque ustedes hasta ahora no lo suelen incorporar y no les parece interesar, si están por la labor de hacerlo así, no tenga duda, contará con nuestra colaboración y nuestro apoyo. Gracias.

SRA. VICEPRESIDENTA (Sra. Álvarez Alonso): Gracias, señora Ibarrola. A continuación, tiene la palabra la señora Unzu por parte del Grupo Parlamentario Partido Socialista. Cuando quiera.

SRA. UNZU GARATE: Muchas gracias, Presidenta. Buenos días. Muchas gracias a la señora Consejera y al equipo que esta mañana le acompaña. También lejos de estar enfadada, ni muchísimo menos, estoy agradecida al igual que mis compañeros por las explicaciones que nos han trasladado y la presentación de este programa que, la verdad, para nosotros es más que necesario.

Además, esperamos que sea una herramienta más a la hora de revertir los datos de siniestralidad que tenemos en nuestra comunidad, que, si bien es cierto, desde luego, es un ámbito que nos preocupa, nos lleva preocupando muchos años. Hay que reconocer que los datos lejos de ser buenos, son bastante mejorables. Sí que es cierto que Navarra una vez estuvo

a la cabeza de tener los peores malos datos en materia de Salud Laboral y fue una tendencia que cambió, no hace cinco años, fue una tendencia que cambió, concretamente, en el año 2012. Llevamos ya diez años con esta tendencia cambiada y que a día de hoy tristemente no hemos sido capaces de darle la vuelta. Insisto, es un problema que creo que nos debe preocupar y sería insensato reconocer que no estamos preocupados por ello.

Bien, centrándonos en el tema que hoy nos ocupa y nos vienen a presentar, es cierto que también he estado mirando las notas de prensa elaboradas por el Gobierno de Navarra respecto a las convocatorias del Consejo Navarro de Salud Laboral. Ya vimos que en una de estas reuniones el año pasado presentaron las propuestas para hacer frente a la siniestralidad laboral y precisamente conseguir ese cambio de tendencia.

Precisamente estas propuestas se centraban en algo fundamental que es precisamente el impulso de la integración de la prevención en la gestión de la mejora en la gestión de la empresa. Por otra parte, en la mejora de la gestión de riesgos, sean de naturaleza de la naturaleza que sea. Sean riesgos físicos, químicos, biológicos, psicológicos o ergonómicos. Medidas que, si bien es cierto, y ya vemos que está más avanzada, de hecho, parece que se va a poner ya en marcha, en funcionamiento. Tenemos ya el diseño completo, del cual estamos agradecidos. Consideramos también que va a ser una herramienta clave para avanzar en la reducción de las tasas de siniestralidad en Navarra.

Ustedes han dejado de manifiesto y, además, es algo que compartimos desde el Partido Socialista, porque hemos defendido siempre la participación y la implicación directa de todos los trabajadores de la empresa, además, no solamente en el cumplimiento, sino también en el diseño y en la gestión de la prevención de riesgos laborales.

Precisamente, lo que hoy nos ha trasladado en este programa, no nos cabe ninguna duda de que esto va a mejorar, precisamente, va a cumplir con ese objetivo. Está dirigido a cumplir con el objetivo de mejorar la cultura preventiva en la empresa y, además es que está íntimamente ligada al aumento del compromiso y de la participación de toda la empresa.

Para empezar, va a haber una distribución un compromiso de toda la jerarquía de la empresa en la asunción de la gestión de riesgos laborales, empezando por la dirección y pasando por absolutamente toda la plantilla de trabajadores. También como digo, toda la participación no solamente de los trabajadores, sino también de los representantes de los trabajadores en el diseño de todas las fases de ese ciclo continuo, precisamente de prevención que nos han expuesto.

Además, es que nos han dicho, me parece que lo han dicho la Consejera y la señora Nuin en su exposición, que ha hablado de que una tasa muy alta de empresas parece como tienen delegada la prevención de riesgos laborales en una empresa externa y que parece como que ya no va con ello. Como que la responsabilidad recae sobre esa empresa que, por el mero hecho de pagar una tasa, una factura, un dinero a cambio, parece que ya tienen la responsabilidad atribuida a otra empresa.

Lejos de la realidad, eso es absolutamente falso, y tenemos que cambiar esa tendencia de pensar que, con el hecho de pagar un servicio de prevención ajeno, se exime a la empresa de esa

responsabilidad. Nada más lejos, porque precisamente para mejorar esos datos tenemos que asumir que la prevención forma parte de la política de la empresa, tanto de la Dirección como de los trabajadores, aunque la asunción esté delegada en un servicio de prevención ajeno.

En todo caso, hoy nos han expuesto solamente parte del futuro Plan de Salud Laboral, un programa como ustedes han dicho, transversal, pero también la señora Nuin ha explicado que también se van a incorporar otras medidas, como la habilitación de un nuevo programa de contra el cáncer de origen laboral. También leí en la nota de prensa que se va a optimizar la coordinación institucional frente a los riesgos, que va a mejorar este programa de formación para los delegados y delegadas de Prevención, que ha tenido un gran éxito, ha tenido una grandísima implantación a lo largo de estos años. También los proyectos de investigación y afloramiento de los daños derivados del trabajo.

Sí que nos gustaría, aunque ha nombrado de una manera muy rápida, por los tiempos, estas medidas, a ver si nos pudiera avanzar un poquito más sobre el contenido de las mismas y también, si nos pudiera avanzar, aunque yo entiendo que este tema de Salud Laboral no es un ámbito exclusivamente de competencia del departamento, sino que es un ámbito de participación donde se hace y se elabora y se coordina entre más agentes, que son precisamente las del Consejo. Si nos pudieran avanzar cuando podríamos tener esa elaboración y puesta en marcha del futuro Plan de Salud Laboral.

Porque sí que es cierto, es absolutamente necesario que necesitamos un gran impulso a todas las medidas que sean posibles para revertir ese deterioro que todo el mundo reconocemos que ha tenido la Salud Laboral y que estamos sufriendo en los últimos años.

También quiero recordar y, aunque no es competencia del Departamento de Salud Laboral, que el año pasado se llegó a un gran acuerdo, también en materia de Salud Laboral, aunque no es de su competencia sino del Departamento de Desarrollo Económico, para incorporar la recuperación del Delegado de Prevención de Riesgos Laborales como programa. Es una medida, ya se ha dicho aquí, del Plan de Empleo, a día de hoy no se ha puesto en marcha. Insisto, no es de su competencia, es de otro departamento, pero aprovechando también la intervención que tiene lugar en materia de prevención, sí que me gustaría poner de manifiesto que el Partido Socialista está deseando que se incorpore esa nueva figura que está presupuestada para este año y que no estamos, como digo, para desmerecer ninguna medida.

Además, quiero recordar en esta materia que aunque en el Plan de Empleo, lo digo por la señora Izurdiaga que lo ha mencionado, hay medidas de Salud Laboral, el Consejo Navarro de Salud Laboral precisamente es el órgano tripartito de participación, determinación y decisión de la prevención de riesgos laborales.

Ya, casi por finalizar, bien es cierto que cuando hablamos de derechos laborales, tendemos a centrarnos un poquito más en lo impactante que son los accidentes de trabajo, sobre todo tendemos a centrarnos en lo más mediático que son los fallecimientos. Pero sí que quería ahondar en la necesidad de seguir profundizando en esa detección de riesgos psicosociales que, si bien es cierto que es muy difícil de abordar, por esa enorme complejidad a la cual se han unido nuevas realidades como puede ser el teletrabajo, debemos continuar de forma prioritaria actuando frente a esos riesgos ergonómicos que son responsables de un elevadísimo porcentaje

de las enfermedades profesionales, y también de los accidentes de trabajo, así como la exposición a los riesgos higiénicos y ambientales.

Por lo tanto, es más que imprescindible, es necesario mejorar la gestión de riesgos en las empresas y también ampliar y mejorar la participación de todos los trabajadores en la gestión de la materia preventiva, porque bien es cierto que, como también se ha apuntado, para muchas empresas el hecho de hacer un papel o pagar a una empresa delegando esa responsabilidad, hace muchas veces que las más pequeñas, donde quizá tienen menos recursos, no tengan la cultura preventiva que deben tener. La verdad es que luego, debido a nuestro tejido empresarial, los datos no acompañan.

SRA. VICEPRESIDENTA (Sra. Álvarez Alonso): Tiene que ir terminando, señora Unzu.

SRA. UNZU GARATE: Gracias, Presidenta, ahora mismo. Desde luego, no queremos que la prevención sea un mero cumplimiento burocrático, ni muchísimo menos. Tenemos que incorporar la prevención en la cultura preventiva, y la cultura preventiva en la empresa. Desde luego estamos convencidos y convencidas de que el programa que hoy nos presentan va a ayudar sin duda a ello. Seguiría, porque es un tema realmente apasionante, pero la Presidenta me está llamando la atención. Con lo cual, seguiremos hablando de este tema en otra ocasión. Muchísimas gracias.

SRA. VICEPRESIDENTA (Sra. Álvarez Alonso): Gracias, señora Unzu. Por último, tiene la palabra la señora Ansa por parte del Grupo Parlamentario Geroa Bai por diez minutos. Cuando quiera, señora Ansa.

SRA. ANSA ASCUNCE: Gracias, Presidenta. Bienvenida, Consejera, y el resto del equipo. Muchas gracias por las explicaciones y también por la información que nos han aportado en papel. La verdad es que nos facilita mucho, no solamente seguirles hoy en la comparecencia, sino también luego, pensar y buscar elementos que puedan servirnos para mejorar. Porque la salud y la defensa de la salud no se pueden compartimentar.

Realmente no hay ningún escenario donde transcurre la vida en la que no haya determinantes de salud que haya que atender. El trabajo es una de esas situaciones en las cuales se concitan prácticamente todos los determinantes de salud. Se concitan determinantes ambientales, socioeconómico, relacionales, de jerarquías, es decir, es uno de esos espacios especiales, en los cuales una adecuada atención no solamente a la prevención de riesgos laborales. Señora Izurdiaga, le tomo la palabra porque haremos un día una moción con el tema de la promoción de Salud en los lugares de trabajo, que es un tema que a mí particularmente me interesa mucho.

Realmente es uno de esos espacios en los cuales, no solamente por ley, que eso fue un salto cualitativo muy importante, la aprobación de la ley del 8 de noviembre del 95 de Prevención de Riesgos Laborales supuso un salto cuantitativo y cualitativo muy importante. De hecho, se notó un punto de inflexión en cuanto a la accidentabilidad muy importante, que luego ciertamente se vio frenado de forma importante, no solo por la Reforma Laboral, sino también por otros condicionantes que serían importantes asumir y relatar.

A partir de esa ley, como decíamos, ha habido muchas otras leyes que han ido modulando y que han ido actualizando. Pero, a día de hoy, tenemos que reconocer que no hemos logrado integrar

una cultura preventiva que era de lo que se trataba en la política empresarial de cada empresa. No hemos sido capaces.

De hecho, y con mucha más frecuencia de la deseable, ya se ha dicho, se incorporarán aspectos procedimentales que realmente cumplen la ley, pero que se quedan en meras formas que, de hecho, no inciden. Evidentemente, la integración de la prevención en la gestión empresarial es el punto clave. Si esto no se consigue, difícilmente se va a poder avanzar en prevención de riesgos laborales. Difícilmente se va a poder ser más eficaz, más eficiente. Difícilmente se va a poder lograr esta especie de efecto multiplicador que en las buenas medidas preventivas se obtiene, cómo va, poco a poco, impregnando otros aspectos. Esto lo reconocen todos los profesionales de los ámbitos preventivos. Realmente reconocer y conocer todos esos factores que influyen en el funcionamiento de la organización y ver cómo se pueden integrar ahí, ese debería ser uno de los elementos claves.

Porque, claro, en un momento dado nos vinimos arriba y declaramos la obligatoriedad de integrar la prevención en el sistema general de gestión de empresas. Esto fue una modificación que se recogió en una de las leyes de Prevención. La empresa es responsable y debe ser responsable, pero la obligatoriedad sirve de poco porque, como hemos visto, hay una variedad enorme de empresas que varían desde el número de gente, diversa actividad en cuanto a los campos de trabajo, la producción. Es decir, afecta a todas ellas, desde las muy pequeñas a las muy grandes, pero el grado de dificultad que tienen unas y otras de ir integrando cosas no es el mismo en absoluto.

De las variadas formas de dar respuesta, volvemos al mismo, no es lo mismo una empresa grande que puede tener un servicio de prevención propio muy bien dotado, eficaz y eficiente, a una empresa pequeñita donde al empresario o a uno de los trabajadores al cual le han delegado casi de forma lateral estas responsabilidades, no puede ser. Es decir, de alguna forma, desde la Administración no solamente tenemos que ser garantes de la ley, sino que tenemos que hacer más, tenemos que contribuir realmente a que estas pequeñas empresas puedan hacer, puedan hacer otras muchas cosas.

En ese sentido, el plan que nos han presentado a mí me parece interesante y me agrada y me agrada, sobre todo porque está haciendo hincapié en las cosas importantes. La primera y más importante es la formación. Si no sabemos, no podemos ni evitar ni exigir. Con lo cual, ese es uno de los elementos claves, la formación, pero también en todos los procedimientos, los procesos. Ese es el otro elemento clave y por supuesto, en este momento la informática, porque nos facilita la vida y nos ayuda realmente a poder analizar con más detenimiento.

Me parece importante el estudio piloto y que hayan elegido empresas sociales puede facilitar, también lo puede hacer más complejo porque son empresas de especial cuidado, pero me parece importante que se haya empezado por ellas. Muy interesante el ciclo de la mejora continua, que parece muy fácil, ha sido muy didáctico el ocho, pero parece muy fácil, pero en absoluto es fácil. En absoluto es fácil.

En cuanto al cuestionario de evaluación, me parece una herramienta muy útil porque hacer visible la seguridad percibida de los trabajadores es muy importante para poder lograr ese

enganche que se necesita de todas las personas en la participación. También se puede hacer seguimiento, perfectamente. Entonces, entrar en ese sentido me ha parecido interesante.

Una de las cosas que yo quería traer hoy aquí, y ya sé que se va un poco del tema, pero es que necesitamos reflexionar acerca de las oportunidades de coordinación entre los sistemas de Salud Laboral que tenemos, incluyendo mutuas, recursos de empresas, Administraciones y el sistema público de salud. Es decir, tenemos que establecer relaciones fluidas entre todos ellos, porque sinceramente creo que, en este caso, una actividad sinérgica tanto entre la Administración, Atención Primaria e incluso Atención Especializada, pero la Atención Primaria me parece fundamental, y los servicios que en este momento están dando respuesta a esto me parece uno de los elementos claves que podría primero incluso implicar más a las empresas, que están implantadas en un territorio, tienen una relación. Me parece que esta es una de las cosas en las cuales tendríamos que hacer una coordinación efectiva, que ya sé que va a suponer la integración de elementos que en este momento no tenemos, pero que sería importante. Incluso en algunos momentos, también podía ser importante tener, una especie de organización intermedia entre las mutuas y los servicios de prevención o que pudiesen facilitar a las pequeñas empresas este tipo de cosas.

No querría terminar mi intervención sin mencionar, en el 10 de junio del 2005, una vez que hubo una obligación de las mutuas de accidentes y de los servicios de prevención de segregarse. En este momento, no quiero terminar mi intervención sin poner sin poner sobre la mesa la suerte que han corrido algunos de los servicios de prevención que han sido absorbidos por consorcios empresariales con amplios objetivos empresariales, pero muy alejados de lo que son objetivos de Salud y de Salud Pública que hemos relatado.

Hemos sido testigos de cómo la calidad de los servicios ha descendido notablemente en los dos aspectos en los que se puede ganar y ampliar la ganancia empresarial, que son el tema de forzar las relaciones laborales de los propios trabajadores de las empresas y disminuyendo la calidad del servicio. Esto, desde luego, no ha ayudado nada en absoluto a que la prevención de riesgos laborales tenga el lugar y la fuerza que necesitamos. Aquí también, quizá tendríamos que empezar a decir algunas cosas. Sin más, por mi parte he terminado, muchas gracias.

SRA. VICEPRESIDENTA (Sra. Álvarez Alonso): Muchas gracias a usted, señora Ansa. A continuación, ante la ausencia de los Parlamentarios Podemos Ahal Dugu e Izquierda-Ezkerra, suspendemos la sesión durante cinco minutos para que la Consejera pueda preparar su respuesta.

(Se suspende la sesión a las 10 horas y 38 minutos).

(Se reanuda la sesión a las 10 horas y 49 minutos).

SRA. VICEPRESIDENTA (Sra. Álvarez Alonso): Señorías, retomamos la sesión. Cedo la palabra a la Consejera de Salud para que responda a las cuestiones planteadas por un espacio máximo de diez minutos.

SRA. CONSEJERA DE SALUD (Sra. Induráin Orduna): Si les parece, lo que voy a pasar es primero la palabra a Marian Nuin para que hable de la siniestralidad y luego acabo yo la réplica.

Lo primero, muchas gracias a todos y todas ustedes, al menos a la mayoría por la valoración que han hecho de este programa y de sus objetivos, que creo que era el principal motivo de esta interpelación y que han anotado y que han hecho unas valoraciones que para nosotros son muy importantes. Le paso la palabra a Marian.

SRA. DIRECTORA GERENTE DEL ISPLN (Sra. Nuin Villanueva): Un poco en la línea de lo que ha comentado Ainhoa Unzu. Sí que tenemos, efectivamente, otro día lo podemos exponer, lo que es más el Plan de Salud Laboral en conjunto, que todavía está pendiente de la última aprobación por parte del Consejo Navarro de Salud Laboral, pero sí que se añade un programa de disminución de accidentes de trabajo específico, además del programa transversal que hemos comentado: que contribuya a generar este incremento del índice de siniestralidad en las actividades económicas preferentes, que reduzca el índice de accidentes graves y mortales en las actividades económicas en las que se presentaran con mayor incidencia, y que reduzca también el nivel de accidentes graves y mortales en las empresas que acumulen siniestros de mayor gravedad.

A esto va a contribuir también este programa que hoy hemos presentado porque crear esta cultura preventiva y reducir lo que son los accidentes leves también, sin duda, va a ir en esta línea, aunque luego necesite también algunos enfoques específicos. Es cierto que este programa tiene cuatro subprogramas, porque digamos que cada uno de los sectores tiene también sus propias especificidades, que hace necesario abordarlo de una manera diferente. Hablamos de industria y servicios, de la construcción, de la actividad agrícola y forestal; de los cuatro.

También hay otro programa de atención a riesgos psicosociales y a los daños derivados a su exposición, que también con el objetivo de crear entornos saludables desde un punto de vista psicosocial en cuanto a tipos de contrataciones, organización del trabajo, buen trato, igualdad, entendiendo a las personas y a su bienestar físico y psicológico como un valor en las organizaciones. Reforzar y mejorar la gestión de los riesgos psicosociales en las empresas y garantizar en el Servicio de Salud Laboral una respuesta integral e integrada a las personas que sufren daños relacionados con esta exposición y que consultan muy a menudo también.

Por último, estaría el que hemos comentado de prevención del cáncer, obtener información acerca de la exposición de la población trabajadora a agentes cancerígenos, realizar actividades dirigidas a un mayor conocimiento de los agentes implicados en el reconocimiento de los riesgos por exposición, fomentar actuaciones específicas a la eliminación o a la disminución de agentes carcinógenos en los lugares de trabajo y establecer políticas de promoción de la salud en las empresas frente al cáncer dirigida a los cánceres más frecuentes. Por último, que todavía digamos, que nos queda un poco más por desarrollar, es el de trastornos músculo-esqueléticos que comentábamos.

En cuanto al índice de incidencia de accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo, esta efectivamente es la evolución que tenemos incluso con los datos del año 2021. Entonces, efectivamente, es población total y población asalariada —la raya azul es la población total y la raya de color más marrón es la población asalariada— en Navarra desde el 2000 hasta el 2021. Se ve, efectivamente, bien la gráfica, cómo fue disminuyendo hasta el año 2012, pero que luego posteriormente aumentó hasta el año 2019.

El año 2019 fue el año que se integraron también los autónomos, que hasta entonces no tenían la obligación de contratar un servicio para enfermedades derivadas del trabajo. Ahí bajaron también un poco los índices. Porque los autónomos, tradicionalmente, para el global han tenido un menor número, por lo menos registrado, porque aquí el concepto del registro también es importante. Han registrado un menor número y, por lo tanto, ahí hubo un descenso para el total.

Después, el año 2020 fue un año de menor actividad debido a la pandemia. Aún y todo, en Navarra ha sido uno de los sitios donde más actividad hubo y donde también más acompañamiento hubo desde el Servicio de Salud Laboral. Luego, el año 2021, que ya se ha ido, digamos, incrementando mucho la actividad, también ha habido un aumento. Esto solo en Navarra, y si vemos todo el Estado, aquí podemos ver, también incorporando ya el año 2021, lo que es la tasa del conjunto del Estado, que son los bolitos azules que ven ahí en la línea azul, y lo que es la tasa ajustada en Navarra. Cuando decimos la tasa ajustada en Navarra decimos, no la tasa bruta como es la anterior, sino que, vamos a ver, si tuviéramos la misma distribución en cuanto al empleo en los cuatro sectores: de industria, de agroforestal, de servicios y de construcción que tiene el conjunto del Estado, cómo nos situaríamos. Porque esa distribución también es importante, porque cada sector tiene unos índices de accidentes diferente.

Entonces, es cierto, aquí vemos la evolución, y es cierto que hasta el año 2018, hasta el año 2017 la tasa de España era más alta que la de Navarra. En el año 2018 ya hubo ahí un acercamiento y es cierto que posteriormente Navarra ha tenido una tasa más alta que la del resto del Estado, que es lo que nos preocupa a todos y a todas, yo creo, y por lo que estamos también en este proceso de mejora.

Entonces, también he de decir que, de todas formas, desde el año 2012 el conjunto de todo el Estado ha experimentado un aumento, no hemos sido nosotros solos. Si el resto de las comunidades no subieran, la tasa del conjunto del Estado no subía. No tenemos capacidad para arrastrar a todo el Estado numéricamente. O sea, que este es un fenómeno más global de lo que aquí se ha dado a entender hoy. Esto es todo.

SRA. CONSEJERA DE SALUD (Sra. Induráin Orduna): Muy bien. Por contestar algunas de las cuestiones que también han salido y se han dicho sobre balances, indicadores no adecuados... Al acabar la última legislatura de UPN quedó aprobado un Plan de Salud Laboral que, desde luego, fue difícil y dificultoso el ponerlo en marcha, que conllevó un plan de acción 2017-2020 por parte del Instituto para dar respuesta y para efectivamente llevarlo a cabo. Algunos de estos indicadores sí que se valoraron como que no eran los más idóneos, pero sin entrar en esto, sí que quiero resaltar algunas cuestiones que me parecen importantes, como las de los técnicos de Prevención de Riesgos Profesionales que han continuado realizando visitas a empresas en plena pandemia.

En el año 2020 más de mil, en el año 2021 con todas las olas pandémicas se visitaron 714 empresas. Esto, desde luego, fue muy valorado tanto por la Inspección de Trabajo como por el Consejo Navarro de Salud Laboral que felicitó por toda esta actuación, porque era observar, era asesorar, era realizar un informe, era ver si se cumplían y me parece que esto es de justicia, el poner en valor todo este trabajo.

Respecto a lo que usted decía de los datos que si al jubilarse la persona que los hace no se llevan a cabo, es verdad que la persona que se encargaba se había jubilado, pero esto se sigue haciendo. Lo que también es una realidad es que estos datos se consolidan en abril, y en abril, cuando estén consolidados, se sacará este informe.

Respecto a la necesidad de Salud Pública y Salud Laboral, desde luego, las herramientas de Salud Pública son necesarias para la Salud Laboral para hacer una valoración y analizar, como les estaba comentando, la influencia de los determinantes de salud que, por supuesto, inciden de lleno y directamente.

He de comentar también que, aparte de la campaña de visitas que he resaltado por parte de los técnicos, también ha habido una formación muy importante en delegados de prevención. Esto ha sido asumido por Salud Laboral, y así se ha pasado. Se han formado a ciento cincuenta personas en el año pasado y desde el 2017 unos quinientos delegados. Cuestión, desde luego, muy importante para esta formación tan necesaria.

Sobre las sinergias, por supuesto, de acuerdo que sinergias y avanzar en ellas con mutuas, con servicios de prevención con otros departamentos, por supuesto. Respecto a la relación de Atención Primaria y Salud Pública, desde luego, si en esta pandemia se ha puesto en evidencia necesaria, se sabía una lección aprendida. Por supuesto, la intervención de Salud Laboral en la coordinación sociosanitaria con Derechos Sociales y Salud.

SRA. VICEPRESIDENTA (Sra. Álvarez Alonso): Vaya terminando, Consejera.

SRA. CONSEJERA DE SALUD (Sra. Induráin Orduna): Con visitas a las residencias de ancianos, con formación, con apoyos, cribados de temporeros, cribados en el medio sociosanitario.

Sobre la relación con Atención Primaria en la sexta ola, todos sabemos que hubo cien mil personas infectadas, la cantidad de bajas que con procesos banales estaban desbordando la Atención Primaria. Salud Laboral, desde la inspección médica, asumió todas estas bajas que validando los autotest tanto en contactos estrechos como en personas muy poco sintomáticas y se encargó de las bajas en un tiempo que no ocasionaba problemas para las empresas, y dando la baja y el alta en el mismo documento.

Por no hablar, porque ya no me da tiempo, señora Presidenta, para el tema de aflorar enfermedades profesionales que, sobre la base de esta relación de Salud Pública y Atención Primaria, hace que Navarra sea una comunidad donde esto se está trabajando de una manera muy importante. Muchas gracias, reitero, a todas y todos ustedes por su valoración y sus aportaciones. Eskerrik asko.

SRA. VICEPRESIDENTA (Sra. Álvarez Alonso): Gracias a usted, Consejera. No habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión.

(Se levanta la sesión a las 11 horas y 1 minuto).