

Capítulo 9

Reflexiones sobre la renovada Estrategia de Seguridad, Salud y Bienestar de Castilla y León para el periodo 2024-2026

NOEMÍ SERRANO ARGÜELLO

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Valladolid*

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. EL DISEÑO DE ESTRATEGIAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN CASTILLA Y LEÓN. 2. LA ESTRATEGIA TRIANUAL DEL PERÍODO 2024-2026. 3. RADIOGRAFÍA DE LAS CONTINGENCIAS PROFESIONALES EN LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN. 3.1. *Los accidentes de trabajo.* 3.2. *Lo poco conocido sobre las enfermedades profesionales.* 4. UNA CONTEXTUALIZACIÓN DEL MARCO NACIONAL Y EL CASTELLANO-LEONÉS DE LA SINIESTRALIDAD. 4.1. *Valores nuevos: el estudio desde las jornadas perdidas.* 4.2. *Lugar que ocupamos en el conjunto nacional.* 4.3. *Análisis singular por provincias.* 5. LOS DIAGNÓSTICOS OBTENIDOS DEL ANÁLISIS DE LA SINIESTRALIDAD EN CASTILLA Y LEÓN. 6. EL PLAN DE SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR DE CASTILLA Y LEÓN (PSSB). 7. APRENDIZAJE DE LA ESTRATEGIA 2024-2026.

1. INTRODUCCIÓN. EL DISEÑO DE ESTRATEGIAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN CASTILLA Y LEÓN

El Estatuto de Autonomía de Castilla y León dentro de las competencias atribuidas a Castilla y León confiere la función ejecutiva en materia de *Prevención de Riesgos Laborales, promoción de la salud y seguridad laboral* teniendo en cuenta los términos de la normativa estatal. Así lo recoge el art.

76.1.^o de nuestro Estatuto, precepto que enumera las competencias ejecutivas de la Comunidad Autónoma.

El nuevo Acuerdo y la correlativa nueva estrategia se enmarca en línea con sus precedentes, si bien cambia su nombre, puesto que previamente se habían aprobado hasta un total de seis Acuerdos para la Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León y, a partir de ahora (se desconoce aún si con continuidad en el futuro o no) el Acuerdo y la *Estrategia de seguridad, salud y bienestar 2024-2026* tienen en cuenta los tres siguientes componentes: seguridad, salud y bienestar, en atención a su remozada visión en una abierta apuesta por incorporar junto a la tradicional prevención laboral aspectos vinculados con la salud laboral y el bienestar de los trabajadores. Independientemente de su nomenclatura todos los Acuerdos y Estrategias comparten una común estructura enumerando misiones, objetivos y acciones y, al ser plurianuales, fijan específicos programas anuales de actuación para el periodo correspondiente. La elaboración de las estrategias es compleja y parte de las realidades estudiadas (siniestralidad, estadísticas, sectores productivos), participan en ellas los representantes de los sectores y de la sociedad en una compleja interacción de agentes que en ocasiones es una tramitación de audiencia, otras de información a los agentes sociales (sindicales y empresariales con mayor representatividad) y que cuentan, además, con su propio órgano especializado en prevención de riesgos laborales, la propia Administración autonómica y sus distintas Consejerías e informes.

Las Estrategias con independencia del momento en que se aprobaron analizan siempre la siniestralidad laboral de la región, de manera que el lector puede hacerse con un panorama completo de la situación, así como conocer los elementos reductores de la siniestralidad laboral necesarios. Lo que se llama el diagnóstico de la siniestralidad laboral en Castilla y León y de él obtienen datos y parámetros para elaborar misiones y objetivos (que son sin duda el núcleo duro de las Estrategias) en aras a la reducción de los accidentes y enfermedades profesionales y también para la aplicación de los principios de acción preventiva teniendo muy presentes las exigencias del art. 15 LPRL. Su elaboración también tiene en cuenta las obligaciones internacionales o las recomendaciones de organismos de corte internacional, OIT, OMS y Agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo (EU-OSHA).

El hilo conductor de cada estrategia, y en particular de las contenidas en el VI Acuerdo para la Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León, periodo 2021-2024 y su precedente V Acuerdo para la Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León periodo 2016-2020, siempre ha sido combatir

y reducir la siniestralidad incorporar en su texto normalmente como 1. ciones territoriales (se provincias, un total c extensa) y, también d iles y de servicios, las actividades productivas esto es, atienden tanto a la prevención, salud y seguridad de trabajadores con e

2. LA ESTRATEGIA

La estrategia de seguridad y salud laboral se aprobó el pasado mes de diciembre de tres años 2024-2026. 1. La estrategia tiene una cobertura al diseño y desarrollo aprobada¹; acuerdo 2. III Estrategia integral de prevención de riesgos laborales e Iglesia 2021-2024.

Se trata de un texto en concreto: la inclusión social y laboral» además de la protección de la salud en el ámbito rural. Parte 31/1995 de prevención y protección reglamentarios, con el fin de garantizar el máximo nivel de seguridad y salud de las condiciones de trabajo y de las condiciones de vida y de las condiciones de las personas. El foco se centra en las condiciones de los equipos y tareas sin evaluación humana, empleo digital y uso de la tecnología en el ámbito rural: que es una estrategia rural. Se trata de las estrategias de desarrollo rural.

En el diagnóstico de la situación laboral y Salud Laboral de Castilla y León se han establecido estrategias orientadas a dos tipos de estrategias:

1. BOE-A-2024-12345. BOCYL de 6 de marzo de 2024.

✓ reducir la siniestralidad con concretas intervenciones, aunque no deja de incorporar en su texto la debida sensibilidad laboral en lo que se conoce normalmente como la cultura de la prevención. Por las especiales condiciones territoriales (se trata de la Comunidad Autónoma española con más provincias, un total de 9 y además es la Región de la Unión europea más extensa) y, también demográficas (poca o muy poca población) e industriales y de servicios, las estrategias de Castilla y León miran al territorio y las actividades productivas y tejido empresarial de la Comunidad Autónoma, esto es, atienden tanto a las necesidades comprobadas en materia de prevención, salud y seguridad como identifican lugares, sectores o colectivos de trabajadores con específicas atenciones.

2. LA ESTRATEGIA TRIANUAL DEL PERIODO 2024-2026

La estrategia de seguridad, salud y bienestar de Castilla y León se renovaba el pasado mes de mayo abriendo su nueva andadura para los próximos tres años 2024-2026. El 2 de mayo de 2024 se firmaba el Acuerdo que daba cobertura al diseño de la Estrategia para los próximos años y a la vez la aprobada¹; acuerdo 25/2024. E interacciona con otros instrumentos como la III Estrategia integrada de empleo, formación profesional, prevención de riesgos laborales e Igualdad, corresponsabilidad y juventud en el empleo 2021-2024.

Se trata de un texto continuista, si bien incorpora ciertas novedades, tres en concreto: la inclusión de los conceptos «seguridad positiva» y «bienestar laboral» además de poner el foco en la prevención de riesgos laborales en el ámbito rural. Parte del marco normativo conocido, art. 40.2 CE, Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales y sus numerosísimos desarrollos reglamentarios, con un gran objetivo reducir la siniestralidad persiguiendo el máximo nivel de seguridad, salud y bienestar laboral mediante la mejora de las condiciones de trabajo (en términos preventivos). Conoce las limitaciones. El foco se centra en estos ejes: trabajo con seguridad, mejora de condiciones de los equipos —en buen estado y uso correcto—, no se realicen tareas sin evaluaciones previas, intervención en la secuencia del error humano, empleo digno y saludable, todos participen, y con la relevancia del ámbito rural: que la PRL llegue a empresas y trabajadores en el medio rural. Se trata de las concretas misiones que propugna la estrategia.

En el diagnóstico de la siniestralidad interviene el Centro de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León. La Estrategia se compone de siete misiones orientadas a dos fines, el primero la reducción de la siniestralidad labo-

¹ BOCYL de 6 de mayo de 2024.

ral, el segundo la promoción, protección, prevención y cuidado integral de trabajadores y empresas. Se estructura, como ya hemos anticipado en objetivos generales, objetivos específicos y luego se concreta en acciones preventivas (hasta un total de 101). Aun siendo una estrategia prevista para tres años se fijan, para su mejor aplicación por un lado el Plan de Seguridad Salud y Bienestar y luego, planes anuales de actuación y se prevén programas anuales de acción (PAA) en los cuales se establezca la concreción de las medidas de prevención y también su temporalización y que pretendan ser dinámicos, esto es, con capacidad de anticipación y adaptación a los cambios.

La última Estrategia va a mirar con interés tanto al mundo rural laboral —en ocasiones descuidado u olvidado también en materia de prevención— como a los vertiginosos cambios y transformaciones en la producción y organización laboral de los últimos años, atendiendo a las características antes descritas. Además, supera la visión tradicional de la prevención, seguridad y salud laboral incorporando actuaciones dirigidas al bienestar de los trabajadores y de las organizaciones, en línea con las tendencias internacionales y a la denominada seguridad positiva.

Los seis objetivos generales de la Estrategia son una muestra de las áreas de intervención en la protección y promoción de los trabajadores y de las empresas dedicados a la protección, prevención y salud, así como de los espacios dedicados a la integración preventiva, de seguridad y salud en los que se quiere trabajar. Descritos, todos ellos, en atención a la consecución del objetivo. En el texto de la estrategia se combina la denominación de objetivos generales o misiones generales, son las siguientes: 1.^º, intervenir en la siniestralidad de todos los sectores de actividad con acciones que generen cambios en las condiciones de trabajo tendentes a evitar o minimizar los riesgos laborales. 2.^º, contextualizar las acciones preventivas a las características propias de cada provincia. 3.^º, orientar la prevención de riesgos laborales hacia la salud positiva y el bienestar laboral. 4.^º, promover y difundir la cultura de la prevención de riesgos laborales en toda la sociedad. 5.^º, cooperar y colaborar entre todos los colectivos activos en materia de seguridad, salud y bienestar. Y el último y 6.^º, impulsar y desarrollar la seguridad, salud y bienestar en el ámbito rural. Como se comprueba son en tanto que objetivos generales muy amplios y, por otro, lado abarcan aspectos que trascienden lo laboral en tanto persiguen involucrar al conjunto de la sociedad, los de corte laboral de prevención, seguridad y salud se concretan en sectores, provincias y agentes.

El énfasis se pone en la empresa y desde las obligaciones legales de seguimiento permanente de la actividad preventiva se interpreta como la

exemplaridad de aquéllos y por los contenidos de la seguridad. El trabajo desempeñando la importancia de la importancia que permite el control de memoria, atención y en modo defectuosos salud física y mental trabajo saludables, er que finalmente repercuten vasculares, no traer riesgos psicosociales.

Sin olvidar la importancia social más representativa que figuran en el apartado de control de la gestión, de trabajo en aspectos del sector agrario y de la gados de prevención y protección institucional e autonómicos, INSST).

Para finalmente ir llegando al medio rural en función de las actividades existentes. Se enfatiza la igualdad y de cualquier empleo y de cualquier emprestar desigualdades de

3. RADIOGRAFÍA LA COMUNIDAD

3.1. LOS ACCIDENTES

La Estrategia dedica especialidad en Castilla y León pero se advierte que es anómalo, y también se dificulta las comparaciones con los trabajadores po

emplaridad de aquellas empresas y de los trabajadores que velan por ellos mismos y por los compañeros, en el camino hacia una excelencia de la cultura de la seguridad. No se olvida la importancia de los equipos de trabajo en el trabajo desempeño o libre de riesgos o con los riesgos controlados destacando la importancia de planificar, organizar y supervisar. Ni tampoco de la importancia de la formación preventiva continua como elemento que permite el control de factores de naturaleza cognitiva (precepción, memoria, atención y toma de decisiones) y la necesidad de evitar el trabajo en modo defectuosos, evitando los riesgos. La importancia de mejorar la salud física y mental de los trabajadores. También incide en entornos de trabajo saludables, en la empresa que promueve tanto cambios de hábitos que finalmente repercute en la prevención por ejemplo de accidentes cerebrovasculares, no traumáticos, como planes de bienestar y control de los riesgos psicosociales.

Sin olvidar la importancia de la participación de las organizaciones sociales más representativas (sindicales y empresariales) en los términos que figuran en el art. 12 LPRL para planificar, programar, organizar y el control de la gestión, así como participación institucional creando grupos de trabajo en aspectos: riesgos psicosociales, gestión de amianto, riesgos del sector agrario y de la construcción, ampliar la intercomunicación con delegados de prevención y con el comité de empresa (sic.). Así como la cooperación institucional especializada en PRL (ITSS, técnicos de prevención autonómicos, INSST).

Para finalmente introducir, como novedad la importancia de acercar y llegar al medio rural en PRL, con expresiones como dignificar las condiciones de las actividades propias (agricultura, ganadería y forestal) y las restantes. Se enfatiza la importancia de mejorar la seguridad de los autónomos y de cualquier empresa erradicada en poblaciones rurales, buscando superar desigualdades del medio rural laboral.

3. RADIOGRAFÍA DE LAS CONTINGENCIAS PROFESIONALES EN LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

3.1. LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

La Estrategia dedica su capítulo más largo al diagnóstico de la siniestralidad en Castilla y León. Se parte de datos estadísticos que aporta luz pero se advierte que el marco temporal que alcanza, postpandémico es anómalo, y también por la nueva metodología implantada desde 2019 que dificulta las comparativas con los años precedentes —ya que se incorpora a los trabajadores por cuenta propia como expuestos a riesgos (cerca de

140.000 trabajadores), en tanto que se universaliza la obligatoriedad de la cobertura social de los riesgos profesionales²—. Esto supuso en Castilla y León un incremento del 21% de la población laboral sometida a los estudios de PRL. Sin dejar de subrayar la transformación de la estructura sociolaboral tras la COVID-19, léase nuevas tecnologías de uso generalizado y también incremento del trabajo a distancia nada corriente en este territorio con anterioridad. Se estudian los accidentes de la etapa precedente (hasta 2021) con baja, sin baja, con baja en jornada e *in itinere*, así como los accidentes mortales.

Como se ha adelantado incluir más población laboral, los autónomos, cambia las comparativas porque si bien crece la siniestralidad no lo hace en la medida que aumenta la población laboral, por lo que se ven reducidos los índices. También el concepto de accidente mortal varía en la estadística, considerándose como tal el que se produce en el plazo de un año desde que ocurrió el accidente y como consecuencia del mismo, por lo que se desagregan los trabajadores, comparando con trabajadores por cuenta ajena para evitar que las cifras tergiversen los datos en contextos temporales, porque la realidad es que los accidentes mortales disminuyen. E incluso se analizan conjuntamente accidentes graves y mortales, para observar la reducción de su conjunto. O el análisis de que cuantitativamente los accidentes afectan a trastornos musculo-esqueléticos, sin embargo, los graves y mortales son lesiones no traumáticas³ (cardiovasculares y cerebrovasculares durante la jornada de trabajo vinculadas con el concepto legal extensivo de accidente de trabajo, art. 156 LGSS) y accidente de tráfico⁴. Por otro lado el accidente de trabajo *in itinere* mortal mayoritariamente lo es de tráfico⁵. El accidente laboral de tráfico debe ocupar un lugar importante en las Estrategias. De ahí la importancia de esos ejes basado en la empresa que promueve estilos de vida saludable, que previene la patología no traumática. Y ya se aprecia que en la accidentabilidad del tráfico la actuación del empresario tiene poco margen, salvo prevención y formación (podríamos añadir nosotros), siendo la responsabilidad es limitada.

Los accidentes traumáticos y mortales (excluidos los accidentes laborales de tráfico —ALT—) se producen por caídas en altura, atrapamientos (a veces en o con máquinas por dos razones o fallos en las protecciones o eli-

- 2. Es decir, de la obligación de cotizar por estos riesgos los trabajadores autónomos.
- 3. Se indica que entre 2012 y 2022 por esta causa son el 41,2% de los accidentes mortales, con tendencia al alza.
- 4. El 20,4% de los accidentes mortales en la década de 2012 a 2022.
- 5. Se indica en un 60%.

minaciones de las protecciones y trabajos en

Se analizan las actividades de construcción, en el sector agropecuario, los mayores índices de siniestralidad en el suministro de agua, a la industria manufacturera, transportes y almacenamiento en todos ellos, salvo algunas que se incrementan auxiliares, inmobiliaria, servicios con bajas siniestralidades y en calzado, gestión de residuos, alimentación, pro-

Se aqueja que la estadística accidentada por lo que presenta sus incertidumbres por grupos de ocupaciones con mayor val-

Entre el trabajo por cuenta propia (muestra infradeclaración con menos número total que la población trabajadora y mortales la estadística que está más vinculada al reclamado en la Estrategia) pero se trata

- 6. En porcentajes de 11%
- 7. En particular porque aunque sí hay una elevada siniestralidad de trabajo seguros. Y en España se acentúa en los que representan la construcción y de instalaciones, conductores en servicios cualificados y peones en agricultura (recomiendo consultar CON-11). Tampoco es una remora para plantear que hay que descender a

minaciones de las protecciones) y, aplastamientos⁶ (por derrumbes o deslizamientos y trabajo en zonas insegura o deficientemente aseguradas).

Se analizan las actividades con mayor siniestralidad, a la cabeza la construcción, en el sector agrario y servicios e industria. Se realiza un elenco de los mayores índices de incidencia: industrias extractivas, construcción, suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos, manufacturera, transporte y almacenamiento. Pero con reducción generalizada en todos ellos, salvo las industrias extractivas desaparecidas. Aunque algunas sí se incrementan como actividades administrativas y servicios auxiliares, inmobiliarias, suministros de energía. Y la mayor incidencia de siniestros con bajas se identifican con una pluralidad de industrias: cuero y calzado, gestión de residuos, metalurgia, silvicultura y explotaciones forestales, alimentación, productos metálicos y construcción.

Se aqueja que la estadística no permite conocer el puesto de trabajo del accidentado por lo que hablar de sectores sin recoger ocupaciones también presenta sus incertidumbres⁷. Si sólo nos fijásemos en el índice de incidencia por grupos de ocupación las primeras so las industrias extractivas, y ocupaciones con mayor valor los peones en distintos sectores y actividades.

Entre el trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia, se aprecia la llamada infradeclaración de accidentes leves entre los autónomos. Es el grupo con menos número total de accidentes con baja declarados no proporcional con la población trabajadora que representan, y que en los accidentes graves y mortales la estadística es la contraria, de mayor siniestralidad (probablemente vinculada al reclamo de prestaciones, señalamos nosotros que no la Estrategia) pero se trata de unas cifras sensiblemente superiores; además

⁶ En porcentajes de 11%, 6,8% y 5,6%.

En particular porque no todas las ocupaciones responden a los mismos riesgos. Y aunque sí hay una estadística sobre la incidencia de los accidentes con bajas en jornadas de trabajo según ocupación sólo recoge el conjunto de España y no sus territorios. Y en España se aprecia que son actividades manuales y trabajos no cualificados los que representan mayores índice de incidencia de ocupaciones (trabajadores de construcción y de industrias manufactureras salvo quienes operan con maquinaria, montadores, conductores y maquinaria móvil, seguridad y protección, no cualificados en servicios cualificados del sector primario, servicios de salud y cuidado de personas, peones en agricultura, técnicos y científicos e intelectuales de salud y enseñanza, se recomienda consulta la estadística «índices de incidencia por ocupación CON-11»). Tampoco la hay según ocupación y sector o actividad industrial, lo cual es una rémora para planificar una estrategia careciendo de estos datos, o implica que hay que descender a los sectores y empresas para cubrir esas lagunas de datos.

vinculada a una mayor proporción que la población que representan en el conjunto de la Comunidad Autónoma⁸.

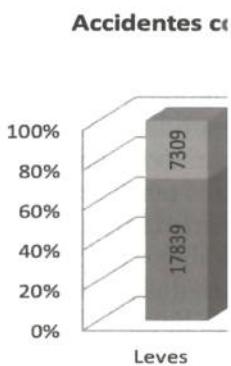
Mientras en el trabajo por cuenta propia los parámetros son otros, los accidentes de contratados temporales rondan un 40% frente al 60 % de los indefinidos, siendo, como es habitual, la población laboral indefinida es mucho mayor, por lo cual la siniestralidad ligada a la precariedad laboral se muestra con toda su faz. No se tiene datos tras la reforma del RD-Ley 32/2021, que como es sabido redujo las posibilidades de contratación temporal. Pese a las diferencias de población temporal e indefinida en la construcción son más los accidentes entre los temporales y, según la estrategia ello se debe a que predominan los contratos temporales. Para el estudiioso del trabajo se podría hablar de otros elementos que inciden en el trabajo y ocupaciones de la construcción (formación preventiva, rotación de obras, riesgos en altura, etc.).

Una vez observada una realidad patente como la mayor siniestralidad en los trabajadores temporales, que pudiera responder a la menor experiencia y carencias formativas o la propia rotación; inestabilidad de los trabajos temporales —dice la Estrategia—. Los porcentajes son mayores para los temporales en los accidentes graves y en los mortales.

Otro elemento a tener en cuenta es la desagregación por sexo, siendo menor la siniestralidad de las mujeres que no llega al tercio del total de los accidentes de trabajo⁹. Sin embargo, sufren mayor número de accidentes *in itinere* que los hombres¹⁰. En general el grado de siniestralidad es más leve entre las mujeres, y en especial en los accidentes en jornada. Entre los accidentes graves o mortales *in itinere* el porcentaje es mucho menor no superando el 22% y 7,7%, respectivamente (pese a ello se aprecia incremento respecto de años anteriores). Si son en jornada de trabajo los graves y mortales también se reducen significativamente, observándose la incidencia del sexo¹¹. Si paramos en los sectores de actividad hay equiparación entre los sectores con mayor presencia femenina y sus mayores índices de accidentes, así en primer lugar se sitúa el sector servicios.

- 8. Así si los trabajadores por cuenta propia representaban en el año 2021 –datos de la Estrategia– el 19,8% de la población laboral, los accidentes graves y mortales alcanzaron el 26,2 y 21,4%, respectivamente.
- 9. Así las mujeres suponen el 31,7% y los hombres el restante 68,3%.
- 10. Un abrumador 60,1% del total, pero estas cifras no representan accidentes graves *in itinere* ni tampoco mortales, en estos casos los porcentajes se sitúan entre el 22% y el 20%.
- 11. Un 19,2% del total entre los graves y un 4,8% del total de los mortales.

A continuación, se recoge el grado de lesión según figura:



Fuente: Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2025

Si se recalamos en la población de trabajadores de menor edad, los probables causantes serían los menores (poca experiencia, menor riesgo), entre jóvenes y mayores los que reúnen

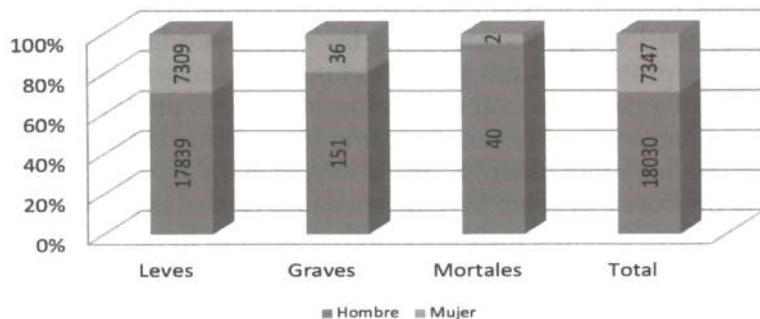
La estrategia, dejando de lado el estudio de los accidentes en el puesto de trabajo. No se habla del puesto. En este caso hay una revelación del crecimiento de las situaciones de riesgos del puesto de trabajo, de una de las principales causas de accidentes. Se reconoce que no se realizan evaluaciones de riesgos del puesto de trabajo, de una de las principales causas de accidentes. Se reconoce que no se realizan evaluaciones de riesgos del puesto de trabajo, de una de las principales causas de accidentes. La estrategia evalúa. Estas afirmaciones se refieren a la prevención de riesgos laborales.

3.2 LO POCO CONOCIDO DE LOS RIESGOS PROFESIONALES

La cuantificación numérica es menor y además presenta

A continuación, se recogen el número total de accidente por sexo y por grado de lesión según figuran en la propia Estrategia.

Accidentes con baja en jornada de trabajo por sexo y grado de lesión.



Fuente: Estrategia de Seguridad, Salud y Bienestar 2024-2026, p. 22.

Si se recalamos en la edad de los trabajadores son los jóvenes, los trabajadores de menor edad, los que sufren mayor siniestralidad nuevamente los probables causantes son los descritos ya en el caso de las cualificaciones menores (poca experiencia y falta de formación). Las diferencias de incidencias entre jóvenes y mayores de 55 años son de uno a tres. También son los jóvenes los que reúnen los más altos índices en accidentes *in itinere*.

La estrategia, dejando los colectivos, profundiza en un aspecto nuclear: el estudio de los accidentes atendiendo a la existencia o no de evaluación del puesto de trabajo. No examina el déficit de evaluación del riesgo sino del puesto. En este caso ha de quedar excluidos los accidentes *in itinere*. La revelación del crecimiento de los accidentes en la última década sin evaluaciones de riesgos del puesto sitúa a la PRL a su vuelta a una casilla de salida, de una de las principales exigencias de la LPRL, sino la principal. Si se reconoce que no se realizó la evaluación del puesto, supone más de un 34% de los accidentes laborales. En ellos, según respuestas estadísticas, se desconoce si no se evaluó el puesto previamente o si simplemente no se evaluó. Estas afirmaciones exteriorizan la necesidad de trabajar mucho más la prevención de riesgos laborales integrada en el conjunto de la empresa.

3.2. LO POCO CONOCIDO SOBRE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES

La cuantificación numérica de las enfermedades profesionales es mucho menor y además presentan un subregistro bien sea por su infra-declaración

bien por el infra-diagnóstico. Ni siquiera la mitad de las declaradas en 2021 cursaron baja médica (406 de un total de 852), donde más se presentan es en la industria, seguidas de los servicios, construcción y sector agraria el sector. En atención a su volumen destacan las causadas por agentes físicos y responden a trastornos musculo-esqueléticos, seguidas por las enfermedades causadas por la inhalación de sustancia y agentes no comprendidas en otros apartados. En relación con los agentes causantes las más repetidas tiene que ver con enfermedades provocadas por posturas forzadas o movimientos repetitivos, por fatiga e inflamación de vainas tendinosas, tejidos peritendinosos e inserciones musculares y tendinosas. Así como las enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo con parálisis de nervios por la presión, y después las enfermedades causadas por la inhalación de sustancias y otros agentes, incluido el polvo de sílice libre.

4. UNA CONTEXTUALIZACIÓN DEL MARCO NACIONAL Y EL CASTELLANO-LEONÉS DE LA SINIESTRALIDAD

En la Estrategia mediante múltiples gráficas se va desbrozando los datos resultantes de la Comunidad Autónoma de Castilla y León en comparativa con el marco nacional, en el periodo que previo a la Estrategia, esto es las estadísticas conocidas, consolidadas y ya publicadas, lo cual abarca hasta los años 2021 y 2022.

Al atender al tejido productivo en comparación con el ámbito nacional se conoce que en todos los sectores de actividad el índice de incidencia total de Castilla y León es inferior al de España, pero sorprendentemente en las cifras totales es superior del valor de la media nacional. En la Estrategia se explica que es debido a que las actividades laborales de Castilla y León predominan aquellas con mayor impacto de la siniestralidad. Comparándonos con otras Comunidades Autónomas no varía su puesto, estando en el puesto 6.^º de menor incidencia, y si se tiene en cuenta las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla la Región se coloca en el puesto 8.^º de menor incidencia.

La mortalidad por accidentes de trabajo, en índices de incidencia es superior a la media nacional, siempre lo ha sido, y se explica por el envejecimiento de la población trabajadora, de lo que se deriva el mayor porcentaje de lesiones no traumáticas, estando España en el 42%, Castilla León está en el 47%.

4.1. VALORES NUEVOS: EL ESTUDIO DESDE LAS JORNADAS PERDIDAS

La Estrategia incorpora la medición en cuantificación de jornadas perdidas por contingencias profesionales, lo que permite conoce la pérdida

tanto social como económica. Además, considera conjuntamente medir la siniestralidad y las jornadas perdidas con origen en enfermedades permanentes o muertes, prematura salida del mundo laboral¹² (y no reales, a diferencia de las que se producen).

Finalmente, otra novedad es la elaboración de un informe productivo, buscando obtener datos con independencia de factores como siniestralidad, sector o geográficos. Se trata de reproducir los datos superiores, como su disposición del tejido productivo.

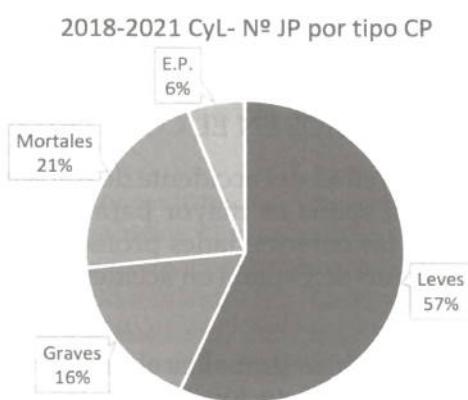
Los resultados son claros: jornadas perdidas por la mortalidad por accidentes de trabajo, de las jornadas por los accidentes de trabajo.

¹² Se explica que se hace con la pérdida de los años de vida ajustados.

tanto social como económica por el impacto directo de la siniestralidad. Además, considera conjuntamente los accidentes y las enfermedades para medir la siniestralidad porque la finalidad es la medición de las jornadas perdidas con origen en el AT o la EP. Del mismo modo introduce la novedad de cuantificar en las jornadas pérdidas generadas por las incapacidades permanentes o muertes, estimando días potenciales perdido a causa de la prematura salida del mundo laboral de la víctima del accidente o enfermedad¹² (y no reales, a diferencia de los anteriores).

Finalmente, otra novedad es incorporar el sesgo por tipo de tejido productivo, buscando obtener datos del desempeño productivo de las empresas con independencia de la peligrosidad de la actividad. Se manejan términos como siniestralidad esperada o nominal, en ámbitos superiores de sector o geográficos. Se trata de la siniestralidad que debería producirse en caso de reproducirse los índices de siniestralidad existentes en un ámbito superior, como su distribución entre trabajadores atendiendo a la composición del tejido productivo.

Los resultados son que se habrían perdido en porcentaje del total de jornadas perdidas por las contingencias profesionales (el 6% por EP, el 16% por accidentes de trabajo graves, el 21% por los accidentes mortales y el 57% de las jornadas por los accidentes leves). Según muestra el siguiente gráfico.



Fuente: Estrategia de Seguridad, Salud y Bienestar 2024-2026, p. 28.

12. Se explica que se hace de manera similar a la metodología utilizada en salud pública de los años de vida ajustados a la discapacidad.

Si estos datos se desagregan por provincias, existen importantes diferencias territoriales las menores jornadas perdidas se producen en las provincias de menor población laboral (Ávila, Soria, Zamora, Palencia y Segovia entre el 5% y el 8%), en el medio quedarán provincias con desarrollo de industrias y actividades bien diversos (Salamanca y Burgos, entre 12% y 16%) y finalmente las dos provincias con mayor población laboral acumularían las mayores pérdidas de jornadas (Valladolid y León, por ese orden entre el 19% y el 22%).

Además, si se enfoca las jornadas perdidas a los sectores de actividad, es el sector servicios el que más población laboral aglutina acumula el mayor porcentaje, seguido de la industria, construcción y el sector agrario (49%, 27%, 15% y 9%, respectivamente). Todos son datos extraídos de la siniestralidad del periodo 2018-2021. Y, finalmente, disagregado por provincias la pérdida de jornadas en relación con las horas trabajadas, el llamado índice de gravedad, Valladolid tiene el mejor (0,9) y las peores ratios son de León y Segovia (1,4). Recordemos que en el conjunto de España, Castilla y León se sitúa en uno de los perores puestos con un 1,2 siendo la Comunidad de Madrid la mejor posicionada (0,60) y la peor Galicia (1,46) en la aplicación del índice de gravedad. Sin embargo, como ya se ha expresado con las cifras cada provincia, de las nueve que componen la Región, responde a unos parámetros específicos algunas se sitúan entre los mejores puestos y otras entre los peores. Quizá haya que incidir más en España en las desigualdades entre provincias dentro de las Comunidades Autónomas pluriprovinciales para obtener datos relevantes.

4.2. LUGAR QUE OCUPAMOS EN EL CONJUNTO NACIONAL

Cuando se mira la gravedad del accidente de trabajo, el impacto en Castilla y León respecto de España es mayor para los accidentes de trabajo mortales y también para las enfermedades profesionales, siendo menor su repercusión que el conjunto de España en accidentes de trabajo tanto leves como graves.

Entre las estadísticas también se analiza el desempeño preventivo de las empresas de Castilla y León en relación con la totalidad de la nación española. Así se identifica lo que se denomina la «peligrosidad intrínseca de sus tejidos productivos», el peor resultado en jornadas perdidas es del sector industrial (con una muy importante deviación respecto de España del 18,5%), seguido de servicios (en este caso la desviación alcanza también dos dígitos el 10,6%). Por el contrario, presentan desviaciones negativas con respecto a las jornadas perdidas o nominales tanto la agricultura como la

construcción (en ne... mejor desempeño en

El diagnóstico de... perdidas en Castilla... dades permanentes (por accidentes mortales el porcentaje de 2% y para los leves... dentes de trabajo ne... perdidas). Como ya... perdidas las acarreó... nómica) y en el polo... adicionales a las nor... 3,3% sobre el total... ción trabajadora tier... das perdidas ofrece... vincias, tres de ella... Soria, 0,7%, 0,6% y C... negativas en lo que... en los años 2018-202... negativos de 0,5%, C...

Cuando se añad... gada, nuevamente l... Ávila, Valladolid y... cifras positivas Sori... miento Salamanca y...

Cuando se desc... jornadas perdidas 1... cuanto al sector agr... León y Valladolid, e... el sector servicios L... ración las jornadas... varían ya que para... sentan valores simil... en la en la industria... decir, atendiendo a... cifras son otras.

¹³ Así se desprende... la página 31 de la...

construcción (en negativo -9,5% y -3%, respectivamente), lo que supone mejor desempeño en comparativa con España para estos sectores.

El diagnóstico de la Estrategia en relación con el origen de las jornadas perdidas en Castilla y León identifica que el 38% se produce por incapacidades permanentes (IP) y fallecimientos (con la siguiente distribución: 21% por accidentes mortales, 14% por AT graves y 3% por EP). Para los AT graves el porcentaje de jornadas perdidas según la contingencia y baja es del 2% y para los leves del 57% (por la mayor frecuencia de este tipo de accidentes de trabajo necesariamente debe ser el porcentaje mayor en jornadas perdidas). Como ya se ha indicado por provincias las mayores jornadas perdidas las acarreó León (290.037, superando en un 4,8% la media autonómica) y en el polo opuesto se sitúa Valladolid que resta jornadas perdidas adicionales a las nominales o esperadas (en concreto resta 201.658, con un -3,3% sobre el total regional). Las dos provincias son las que mayor población trabajadora tienen, pero la respuesta en términos de estudio de jornadas perdidas ofrece contestaciones bien dispares. Las restantes siete provincias, tres de ellas dan pérdidas positivas moderadas (Segovia, Palencia y Soria, 0,7%, 0,6% y 0,5% respectivamente) y las restantes cuatro provincias negativas en lo que es el índice del impacto provincial absoluto todo ellos en los años 2018-2021 (Burgos, Salamanca, Zamora y Ávila, en porcentajes negativos de 0,5%, 0,6%, 1% y 1,1%).

Cuando se añaden términos relativos en atención a la población ocupada, nuevamente León presenta la mayor desviación y las provincias de Ávila, Valladolid y Zamora ofrecen los mejores resultados, quedando con cifras positivas Soria, Segovia y Palencia, y negativas con mejor comportamiento Salamanca y Burgos¹³.

Cuando se desciende por sectores y provincias en cuanto al número de jornadas perdidas las provincias con mayores jornadas perdidas son en cuanto al sector agrario, Segovia y Salamanca, en cuanto a la construcción, León y Valladolid, en cuanto a la industria, León y Burgos y en relación con el sector servicios León y Valladolid. Pero si se afina tomando en consideración las jornadas perdidas entre el número de trabajadores, los datos varían ya que para si bien para el sector servicios todas las provincias presentan valores similares, en la construcción los peores serán León y Soria, en la en la industria repite León y en el sector agrario Segovia y Soria. Es decir, atendiendo al número trabajadores del sector de cada provincia las cifras son otras.

13. Así se desprende de índice de desviación relativo para el periodo 2018-2021 que recoge la página 31 de la Estrategia que se comenta.

4.3. ANÁLISIS SINGULAR POR PROVINCIAS

Nos refiramos a accidentes de trabajo o a enfermedades profesionales el análisis de las jornadas perdidas por cada una de estas contingencias profesionales debe desagregarse en cada una de las provincias para comenzar a diseñar actuaciones que estén dirigidas a cada situación y respondan a criterios de eficiencia.

Descender a conocer en qué actividades se producen los AT y hacerlo por provincial, en una Comunidad Autónoma tan extensa en territorio y dispersa en población permite conocer con mayor detalle realidades para luego ofrecer actuaciones acertadas. La Estrategia ya pone la llaga en una realidad, cada provincia presenta una realidad diferente que atiende a su tejido productivo y también la cultura preventiva de las empresas.

En este punto la Estrategia ya comienza a identificar actuaciones y recursos que deben dirigirse hacia las actividades en las cuales existe mayor desviación del comportamiento esperado en el conjunto de la Comunidad Autónoma. En este caso, pedimos disculpas al lector, procedemos a reproducir los sectores que por CNAE (cuyo número aparece antes de la descripción de la actividad) se refiere que requieren la actuación prioritaria, según cada una de las provincias¹⁴.

- ✓ En Ávila: 46 - Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas (+88,4%); 49 - Transporte terrestre y por tubería (+55,3%); 85 - Educación (+50,1%).
- ✓ En Burgos: 74 - Otras actividades profesionales, científicas y técnicas (+204,5%); 82 - Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas (101,0%); 88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento (+59,8%).
- ✓ En León: 38 - Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización (+73,3%); 42 - Ingeniería civil (+68,3%); 53 - Actividades postales y de correos (+66,3%).
- ✓ En Palencia: 82 - Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas (+336,8%); 28 - Fabricación de

14. Conforme aparece en la p. 33 de la Estrategia de Seguridad, Salud y Bienestar 2024-2026.

maquinaria y e
e intermedier
motocicletas (+

✓ En Salaman
ría; ensayos y
actividades an
tación forestal

✓ En Segovia;
y semirremolq
oficina y otras;
Otros servicios

✓ En Soria: 93
nimiento (+33
(+163,4%); 55 -

✓ En Valladol
grabados (+14
n.c.o.p. (+57,6%

✓ Y, finalmen
oficina y otras;
Administració
(+76,5%); 85 - E

Al acercarnos a las e
de jornadas perdidas p
de trabajo representan
desagregación por pro
la provincia que acum
zando hasta el 52,2% d
nales en la Comunidad
vincia de León la que p
rando con mucho al
pieren por trabajado
via, seguidas Burgos,
enfermedades profes
cartar que la presenc
extractivas en las prov
que presenten los niv
didas de jornadas por

maquinaria y equipo n.c.o.p. (+61,9%); 46 - Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas (+56,5%).

✓ En Salamanca: 71 - Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos (+96,7%); 52 - Almacenamiento y actividades anexas al transporte (+65,6%); 02 - Silvicultura y explotación forestal (+40,7%).

✓ En Segovia: 29 - Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques (+297,8%); 82 - Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas (+253,3%); 96 - Otros servicios personales (241,2%).

✓ En Soria: 93 - Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento (+333,9%); 02 - Silvicultura y explotación forestal (+163,4%); 55 - Servicios de alojamiento (+161,2%).

✓ En Valladolid: 18 - Artes gráficas y reproducción de soportes grabados (+145,3%); 28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p. (+57,6%); 11 - Fabricación de bebidas (+44,0%).

✓ Y, finalmente, en Zamora: 82 - Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas (+123,2%); 84 - Administración Pública y defensa, Seguridad Social obligatoria (+76,5%); 85 - Educación (+68,6%).

Al acercarnos a las enfermedades profesionales declaradas el porcentaje de jornadas perdidas por ellas es tan sólo de un 6%, ya que los accidentes de trabajo representan el 94%. AL igual que respecto de los accidentes en la desagregación por provincias hay notables distorsiones, así va a ser León la provincia que acumula mayor número total de jornadas perdidas alcanzando hasta el 52,2% de todos los días de baja por enfermedades profesionales en la Comunidad autónoma de Castilla y León. También es la provincia de León la que presenta más jornadas perdidas por trabajador, superando con mucho al resto de las provincias. Las que menores jornadas pierden por trabajador son Ávila, Zamora, Salamanca, Valladolid y Segovia, seguidas Burgos, Segovia y Palencia. Sin duda deberá examinarse las enfermedades profesionales vinculada a ciertos riesgos y trabajos, y no descartar que la presencia de la minería o de las (desparecidas) industrias extractivas en las provincias de León y Palencia contribuyen a que sean las que presenten los niveles más altos de enfermedades profesionales y perdidas de jornadas por esta causa.

5. LOS DIAGNÓSTICOS OBTENIDOS DEL ANÁLISIS DE LA SINIESTRALIDAD EN CASTILLA Y LEÓN

El mapeo (si se me permite la expresión) de la estadística y otras ratios referentes a la siniestralidad permite dibujar una realidad sobre esta cuestión. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales se relacionan con la actividad económica, lo que significa que mayor actividad mayor siniestralidad. Esta primera apreciación no sitúa en un contexto poco avanzado en la aplicación de la prevención de riesgos laborales. La mayor actividad no debería ir ligada al crecimiento de la siniestralidad y si es así la aplicación y puesta en marcha de las leyes y normas de prevención y seguridad y salud laboral presenta fallas y fallos. Y nos hace diferentes a los países de nuestro entorno. Esta afirmación puede hacerse para la Comunidad castellano-leonesa y también para el conjunto de España.

La Estrategia parte de unos precedentes particulares pues tiene como referentes el periodo de pandemia y postpandemia y aferrarse sólo al dato estadístico y a las cifras puede provocar distorsiones y aparentar un crecimiento de la siniestralidad cuando lo que sucede es que se tiene que considerar los datos referentes al periodo anterior y previos a la pandemia y confrontarlos. A ello se suma el cambio de criterios a partir de 2019 que irrumpen en la comparación (inclusión del trabajo por cuenta propia por la obligatoriedad de cobertura de las contingencias profesionales).

En datos comparativos Castilla y León respecto de España es la 6.^a Comunidad autónoma con menor índice de incidencia de accidentes de trabajo totales, pero sube hasta el 8.^o puesto si incluimos a las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla. Al introducir el parámetro de las jornadas perdidas por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales la Comunidad ofrece un panorama más desolador y se sitúa muy por encima de la media nacional, debido a la incidencia de los accidentes de trabajo de mayor gravedad y a los accidentes mortales con incidencia en jornada de trabajo por encima de las medias españolas, y además que incide en ello los accidentes mortales no traumáticos, de ahí la importancia en la Estrategia de impulsar salud y bienestar más allá del riesgo del puesto de trabajo desempeñado y promocionar hábitos de vida saludables.

Como sucede en el conjunto nacional —también en los países de nuestro entorno— el sector que mayor índice con baja en la jornada de trabajo presenta es la construcción, valores muy altos (llegan a triplicar los que suceden en el sector servicios).

La Estrategia identifica las actividades económicas con mayores índices de incidencia en accidentes con baja en jornadas, siendo en Castilla y León,

industrias extractivas, saneamiento, gestión facturera y transporte y actividades económicas que no su orden, según la industria del cuero y metalurgia del hierro, forestales».

Resulta importante el análisis de la distribución como población de actuación prioritaria que refieren a su propio tejido urbano se relaciona con la alimentación», «fabricación de equipo», «construcción especializada».

Por la pluriprovincialidad en cada una de las provincias en las cuestiones atinentes a la Prevención de Riesgos laborales que el tejido productivo que componen Castilla y León de cultura preventiva es diverso a las provincias autonómica. Lo cual es que las relaciones laborales de la población laboral, de acuerdo a la población laboral

Resulta más difícil pensar en salud y bienestar, que va a atender a la concreta o observa que todo lo relativo en general del desempeño. Es decir, a menor forma de a las ocupaciones neta inversamente proporciones, de manera que a nivel de siniestralidad, por grupos de ocupación o divisiones de actividad.

industrias extractivas, construcción, suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación, industria manufacturera y transporte y almacenamiento. Si se pone el punto de mira en las actividades económicas CNAE, las actividades coinciden y se repiten, aunque no su orden, según los años. Son: «transporte marítimo y fluvial», «industria del cuero y calzado», «actividades de gestión de residuos», «metalurgia del hierro, acero y aleaciones» y «silvicultura y explotaciones forestales».

Resulta importante el examen de las lesiones y la población, según su distribución como población laboral, que permiten identificar las actividades de actuación prioritaria en la Estrategia para Castilla y León y que se refieren a su propio tejido industrial y que como se comprueba seguidamente se relaciona con la industria y la construcción y son: «industria de la alimentación», «fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo», «construcción de edificios» y «actividades de construcción especializada».

Por la pluriprovincialidad de Castilla y León una vez examinados los datos en cada una de las provincias, una metodología que siempre se utiliza en las cuestiones atinentes a Derecho del Trabajo y por ello en materia de Prevención de Riesgos Laborales no debe obviarse se llega a la conclusión que el tejido productivo de cada provincia, de las nueve provincias que componen Castilla y León, y la implantación mayor o menor de aspectos de cultura preventiva es necesario el abordaje de acciones y medidas atendiendo a las provincias para evitar el equívoco de una común radiografía autonómica. Lo cual es también una apuesta tradicional en el marco de las relaciones laborales de Castilla y León por las diferencias territoriales, de población laboral, de sectores y actividades y de concentración o dispersión de la población laboral de las provincias.

Resulta más difícil pero imprescindible en una Estrategia de seguridad, salud y bienestar, que va a incidir en la prevención de los riesgos laborales, atender a la concreta ocupación y al riesgo que presenta. En este caso se observa que todo lo relacionado con la formación preventiva o formación en general del desempeño del puesto de trabajo incide en la siniestralidad. Es decir, a menor formación mayor riesgo. Aunque hay también que atender a las ocupaciones más riesgosas, se extrae una importante conclusión: es inversamente proporcional el nivel de formación a las distintas ocupaciones, de manera que a mayor nivel de capacitación o de formación, menor nivel de siniestralidad y a la inversa. La siniestralidad es diferente y mayor por grupos de ocupación que las que presentan las diferentes actividades o divisiones de actividad en sí mismas.

Una vez incorporado el trabajo autónomo y por cuenta propia al control de los riesgos profesionales, al estar por Ley obligados a cotizar por las contingencias profesionales, atendiendo al importantísimo volumen de población trabajadores por cuenta propia (que supera un quinto) también incide sobre los datos de la siniestralidad. Además, la presencia de autónomos no es igual en todos los sectores en Castilla y León, no es igual en servicios que en agricultura en porcentajes totales. En cuanto a la siniestralidad la incidencia es muy inferior en los trabajadores por cuenta propia sin embargo en los AT graves y mortales crecen, conforme a la estadística, los índices del trabajo por cuenta propia.

En el trabajo por cuenta ajena es una realidad universal que el contratado temporal presenta una mayor siniestralidad. No se estudian en la Estrategia de Castilla y León las particularidades de trabajo a tiempo parcial, lo cual, en nuestro parecer, es un importante defecto que deberá corregir en futuros exámenes y diagnósticos.

En referencia a los accidentes, como acontecen, la lesión como se produce, la descripción del daño, partes del cuerpo que afecta o a los agentes involucrados en el accidente de trabajo no se observan cambios con el paso del tiempo. Las transformaciones, cuando la hay, responden a los cambios productivos y la mayor o menor importancia de determinado sector de actividad y los características y riesgos asociados a ellos y a las ocupaciones nacientes. Así son los sobreesfuerzos los primeros, seguidos de aplastamientos y choque o golpes, como ya se ha indicado previamente en estas páginas. Si se trata de accidentes graves son los aplastamientos después seguida de choques o golpes, Y en los casos de AT mortales en jornada de trabajo se producen mayoritariamente por lesiones no traumáticas (infartos, derrames cerebrales, etc.), le siguen los choques o golpes contra objetos en movimiento y los aplastamientos sobre o contra objeto inmóvil.

Un defecto aplicativo de las normas de PRL importante es el elevado número de AT en jornada con desconocimiento de si se evaluó el puesto de trabajo antes de su desempeño. Por otro lado, no sorprende que en relación con la organización preventiva un 3% de los AT acontecen en empresas sin ninguna organización preventiva, esto es carentes de ella lo que demuestra que existe organización preventiva en las empresas de Castilla y León, cumpliendo así la normativa de PRL (al menos la elemental).

Si se desciende a empresa con presencia de trabajador designado para la prevención, independientemente de si debe la empresa disponer de delegados de prevención, en este caso sólo el 1% de los AT se produce en empresas que han nombrado a esta figura. Lo que puede relacionarse con

el tamaño de las empresas, la presencia de recursos Administración, la representantes de trabajadores en los que es más difícillos preventivos en prevención y no sólo

Las enfermedades permanecen en lo causas diversas pero con el G2 esto es los diagnósticos de trabajo EP de los G 4, 5 y representan un 6% distica es baja ello r impacto. NO solo la aparición y la propalar estas exposiciones

Cuando la vista la diversidad de realmente relacionadas en PRL, la Estrategia que atiendan a la si la real peligrosidad provinciales se bus

No se descuidados de la Administración y salud laboralizado de agentes de prevención, formación realizada por las carencias, ya sea cambio y comunicación sólo de los primeros que la prevención impone en todos, sin embargo

Se critica que el la presencia impor

el tamaño de las empresas o con el desconocimiento o con la asunción empresarial de la prevención. Pero sí que debe ser un reto futuro la presencia de recursos preventivos en la empresa, a lo cual debe ayudar la Administración, la legislación y los agentes institucionales además de los representantes de trabajadores y empresarios en los sectores de actividad en los que es más difícil alcanzar esta presencia. Si conseguimos más recursos preventivos en la empresa probablemente se creará más conciencia de prevención y no sólo cultura de prevención.

Las enfermedades profesionales en Castilla y León no se registran o permanecen en lo que la Estrategia denomina situación de subregistro, por causas diversas pero vinculadas al sistema. Prevalencia las EP relacionadas con el G2 esto es las causadas por agentes físicos y se corresponden con diagnósticos de trastornos musculo esqueléticos. Por lo que se refiere a la EP de los G 4, 5 y 6 por exposición a agentes químicos y/o cancerígenos representan un 6% de las enfermedades profesionales con baja. Si la estadística es baja ello no significa que deba de postergarse la acciones sobre su impacto. NO solo la gravedad de estas enfermedades sino su lentitud en la aparición y la propia definición de la EP legal, art. 157 LGSS, exige controlar estas exposiciones.

Cuando la vista se pone sobre las jornadas perdidas por la siniestralidad la diversidad de realidades por provincias, sectores y actividades directamente relacionadas con sus tejidos productivos y por la apuesta empresarial en PRL, la Estrategia de Seguridad, salud y bienestar propugna acciones que atiendan a la singularidad de la provincia. Así se puede detectar mejor la real peligrosidad y la actuar para su corrección Al implementar medidas provinciales se busca la eficiencia para cada caso.

No se descuidan las aportaciones de los órganos técnicos y especializados de la Administración que conocen los problemas persistentes en seguridad y salud laboral. La primera aportación será que el trabajo individualizado de agentes implicados, Administración, agentes sociales, servicios de prevención, formación en prevención no se coordinan, ni atienden a la labor realizada por otros y la dispersión es fuente de ineficacia. No sólo por las carencias, ya señaladas, en coordinación, sino por la mera falta de intercambio y comunicación. Se apuesta por la actuación conjunta de todos y no sólo de los primeros llamados sino también de la sociedad y se recuerda que la prevención es una materia transversal y requiere, por ello, actuaciones en todos, sin excepción, ámbitos y niveles.

Se critica que el sistema no está adaptado a la estructura empresarial, en la presencia importante de PYMES —que más tarde precisa que son micro

pymes — y de autónomos y tampoco a las modalidades de contratación. Se propugna implantar sistemas que faciliten la gestión a la pequeña empresa y a la microempresa, desprovista de la complejidad y burocracia habitual. Se critica que la siniestralidad se convierta en casi el único indicador para la evaluación de las condiciones de trabajo en relación con la prevención, seguridad y salud, y se señala que a la empresa de dimensiones muy pequeñas no se le traslada que los datos generales de siniestralidad les afectan. Se apuesta por la mejora de las condiciones de trabajo también allí no donde no haya accidentes registrados.

En la idea de que el patrimonio de la prevención de riesgos laborales no es del mundo laboral, o no lo es hasta que se integren las personas en el mundo del trabajo como trabajadores se incita a incluir la prevención de riesgos laborales en los niveles educativos más cercanos a las salidas profesionales. Esta idea debería ser acogida por las Universidades e implantar para los últimos cursos, en todas las carreras cursos transversales que acerquen la prevención de riesgos laborales y les permitieran obtener un nivel básico de formación antes de la integración laboral.

En relación con las patologías también hay que tener presente que siendo las más declaradas los trastornos musculo esqueléticos, que las hay emergentes y otras derivadas de la organización del trabajo parece necesario incluir, con la enseñanza de la pandemia, algunas de interés en salud pública. Por otro lado, en Castilla y León por las características poblacionales —envejecimiento— y no solo del desempeño laboral ya se observa la importancia que hay AT con resultados muy graves y mortales (lesiones no traumáticas) que están vinculados a los estilos de vida, de manera que es muy difícil desvincular estilo de vida y patologías laborales. De ahí la apuesta por la promoción de la salud (en general y no sólo la laboral) como combate también para evitar los riesgos laborales y trabajar en una mejora de la prevención de riesgos laborales.

Los cambios demográficos visibles en Castilla y León, aun con intensidad diferente, son dos, no sólo lo es el notable envejecimiento de la población trabajadora sino que, junto a él, aparecen los movimientos migratorios (de llegada y de salida). En PRL hay que atender a los condicionantes físicos del envejecimiento y a las necesidades formativas y culturales que supone la movilidad migratoria.

No se olvida de las contribuciones que la tecnología, y el desarrollo de la Inteligencia artificial suponen en el trabajo, con lo que suponen de riesgos y también de reducción de costes que hay que integrar en esa perspectiva trasversal de la PRL de hoy. Junto con las nuevas, o no tan nuevas, pero sí

extendidas formas de c mas allá de los riesgos psicosocial que supone la alta de una línea divis de la tecnologías, la p trabajo, la ansiedad que e las condiciones labora transformaciones. De i por el bienestar, inclui

Tampoco cae en s importancia de potenc mal en los entornos de lizadas en riesgos lab de que la medicina de laboral necesita de la ción y actualización c medidas organizativa

6. EL PLAN DE SEGURO Y LEÓN (PSSB)

La Estrategia una estadísticas cifras y ra España, así como del cazar, procede a plasma objetivos tanto genera tas acciones o medid cinco los criterios que a la gravedad sino a l —preventiva, de seg cuenta que el cambie intervenciones atendi aceptabilidad de los humanos como mate

Con el PSSB se fi periodicidad anual e es sino el modo de lle

La Estrategia de de ellos se canalizará cómo los objetivos g

extendidas formas de organización del trabajo que suponen mirar al riesgo más allá de los riesgos físicos —muy conocidos y trabajados—, al riesgo psicosocial que supone a veces aislamiento, problemas de salud mental, la falta de una línea divisoria de la vida personal y la laboral con la irrupción de la tecnologías, la propia saturación informativa para la ejecución del trabajo, la ansiedad que ello genera y la tensión e incertidumbre más allá de las condiciones laborales y la precariedad del trabajo provocada por estas transformaciones. De ahí que la Estrategia de Castilla y León se preocupe por el bienestar, incluido el bienestar psicológico.

Tampoco cae en saco toro los aprendizajes de la pandemia, la propia importancia de potenciar la cultura de la prevención, de la seguridad laboral en los entornos de trabajo y también de los técnico o personas especializadas en riesgos laborales con presencia en las empresas. La importancia de que la medicina del trabajo ocupe su espacio en la PRL porque la salud laboral necesita de la presencia del especialista, en tiempo real. La formación y actualización de los planes de prevención, para implementar las medidas organizativas y preventivas, correctamente.

6. EL PLAN DE SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR DE CASTILLA Y LEÓN (PSSB)

La Estrategia una vez conocido el estado de situación con los datos, estadísticas cifras y ratios del periodo precedente y de su comparativa con España, así como del diagnóstico y planeamiento que acabamos de desbrozar, procede a plasmar el plan PSSB. Así parte de la realidad y redacta los objetivos tanto generales como específicos al tiempo que diseña las concretas acciones o medidas para su consecución, en esto consiste el plan. Son cinco los criterios que toma en consideración (impacto atendiendo no sólo a la gravedad sino a la población afectada y al cumplimiento de la norma —preventiva, de seguridad o de salud laboral—, mutabilidad que tiene en cuenta que el cambio llega a producirse y su impacto, efectividad de las intervenciones atendiendo a sus evidencias y en su caso que sean exitosas, aceptabilidad de los cambios, por los, y disponibilidad tanto de recursos humanos como materiales).

Con el PSSB se fijan líneas de actuación que pasan a concretarse con periodicidad anual en el Programa Anual de Acciones (PAA). El PAA no es sino el modo de llevar a la práctica el PSSB.

La Estrategia de Castilla y León recoge objetivos generales y cada uno de ellos se canalizará mediante objetivos específicos, para luego cuantificar cómo los objetivos generales se bifurcan en los específicos y delimitar las

acciones generales programadas en cada uno de ellos. Para su comprensión puede ayudar el cuadro resumen que figura en la propia Estrategia, que seguidamente se reproduce y así permite conocer los seis objetivos generales.

OBJETIVOS GENERALES	DESCRIPCIÓN *	N. DE OBJETIVOS ESPECÍFICOS	N. DE ACCIONES GENERALES PROGRAMADAS
1	Intervenir en la siniestralidad de todos los sectores de actividad con acciones que generen cambios en las condiciones de trabajo tendentes a evitar o minimizar los riesgos laborales	7	38
2	Contextualizar las acciones preventivas a las características propias de cada provincia	3	7
3	Orientar la prevención de riesgos laborales hacia la <i>Salud Positiva y el Bienestar Laboral</i>	4	10
4	Promover y difundir la cultura de la prevención de riesgos laborales en toda la sociedad	4	16
5	Cooperar y Colaborar entre todos los colectivos activos en materia de seguridad, salud y bienestar	5	21
6	Impulsar y desarrollar la Seguridad, Salud y Bienestar en el ámbito rural	2	9
	TOTAL	25	101

Fuente: Estrategia de Seguridad, Salud y Bienestar 2024-2026, p. 39.

Esta visión permite replicar los objetivos armonizados de cada uno de los seis objetivos generales y hacerlo como seguidamente se recogen en la propia Estrategia de Seguridad, Salud y Bienestar de Castilla y León.

Para el objetivo general 1, esto es, intervenir en la siniestralidad (AT con baja y sin baja y EP) de todos los sectores de actividad con acciones que generen cambios en las condiciones de trabajo tendentes a evitar o minimizar los riesgos laborales. Se describen los siguientes siete objetivos específicos: 1.1.- Creación de nuevas líneas económicas de fuerza: acciones a reforzar a través de la línea de subvenciones¹⁵. 1.2.- Vigilancia del cumplimiento de la normativa, control de condiciones de trabajo y asesoramiento

15. Las acciones que se proponen son: 1.1.e.- Adquisición o sustitución de medios, equipos y herramientas por la empresa, necesarios para el desarrollo de la actividad del trabajador, a través de la modalidad del trabajo a distancia.
 1.1.f.- Impulsar la integración de la actividad preventiva en las empresas través de la incorporación de técnicos en prevención de riesgos laborales mediante contratos de primera experiencia profesional. 1.1.g Fomentar la modalidad de organizar la prevención con recursos propios e impulsar los Servicios de Prevención Mancomunados. 1.1.h.- Fomentar la realización de proyectos y estudios técnicos avanzados sobre prevención de riesgos laborales que aporten evolución de conocimientos, con los distintos actores en materia de seguridad, salud y bienestar laboral, por ejemplo, Universidades, empresas privadas, colegios profesionales, etc. 1.1.i.- Impulsar la formación en

jurídico y técnico¹⁶. 1.3
 1.4.- Actuaciones en el riesgos laborales¹⁹ . 1.6.

- prevención de riesgos empresas y trabajado cionada con la siniestri 16. Mediante acciones de trabajo y Seguridad Sc cumplimiento de la n miento de las campañ campañas de control 1.2.c.- Objetivo 3600 e estudio y control de u versal y de interés ma lizar y adoptar medic palmente a la proble no traumáticas • Ac golpes • Agentes canc En función de los dat ad-hoc para distintos con técnicos de otros vicios de Prevención Fuerzas de Segurida iniciativa: Visita don ciones mediante exte 17. En esta caso se perfil ción de enfermedad Laboral, a través del investigación de en medidas preventivas agentes químicos, co Consejería de Sanida cación de sospecha d ción de técnicos de la ción de incapacidad Dedicando la actuac sector agrario, para i trabajadores, con la 1.4.b.- Impulsar líne apadas en el sector pr en el trabajo. 1.4.c.- para este sector. 18. Gracias a: 1.5.a.- Pro niveles de competen rales, dirigido a de versitarios y formac ficas de actualizaci lización de Jornadas

jurídico y técnico¹⁶. 1.3.- Actuar sobre las enfermedades profesionales¹⁷. 1.4.- Actuaciones en el sector primario¹⁸. 1.5.- Formación en prevención de riesgos laborales¹⁹. 1.6.- Tratamiento de la información estadística sobre

prevención de riesgos laborales: general y específica orientada a las necesidades de empresas y trabajadores con fines prácticos. 1.1.j.- Otras que por la coyuntura relacionada con la siniestralidad pudieran surgir.

16. Mediante acciones dedicadas a: 1.2.a. -Impulsar la cooperación con la Inspección de trabajo y Seguridad Social, como herramienta esencial para la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales. 1.2.b.- Mantenimiento de las campañas de continuidad programadas en años anteriores, tales como campañas de control de la siniestralidad, de sectores específicos, autónomos, etc. 1.2.c.- Objetivo 3600 en el desarrollo de campañas específicas: Acciones dirigidas al estudio y control de una concreta condición de trabajo o riesgo laboral de tipo transversal y de interés mayoritario. Las campañas específicas tendrán la función de analizar y adoptar medidas en el ámbito provincial de referencia y se dirigirán principalmente a la problemática relacionada con: • Caídas de altura • TME • Patologías no traumáticas • Accidentes laborales de tráfico • Aplastamientos, atropellos y/o golpes • Agentes cancerígenos • Riesgos psicosociales • Enfermedades profesionales. En función de los datos de siniestralidad registrados se podrán desarrollar campañas ad-hoc para distintos riesgos y/o sectores de actividad. 1.2.d.- Campañas compartidas con técnicos de otros organismos e instituciones (Mutuas colaboradoras de la SS, Servicios de Prevención ajenos, Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, Medio Ambiente, etc.). 1.2.e.- Visitas relámpago a iniciativa: Visita donde se actúa cambiando de forma inminente una o varias condiciones mediante extensión de informe rápido. «Una visita un cambio».
17. En esta caso se perfilan las actuaciones vinculadas con: 1.3.a.- Impulsar la investigación de enfermedades profesionales en las diferentes áreas de Seguridad y Salud Laboral, a través del desarrollo e implantación de un procedimiento específico de investigación de enfermedad profesional. 1.3.b.- Impulsar la implementación de medidas preventivas para prevenir las enfermedades profesionales producidas por agentes químicos, con especial referencia a los cancerígenos. 1.3.c.- Colaborar con la Consejería de Sanidad en el impulso y puesta en marcha de un «sistema de comunicación de sospecha de Enfermedades Profesionales». 1.3.d.- Impulso de la participación de técnicos de las Áreas de Seguridad y Salud Laboral en los equipos de valoración de incapacidades derivadas de contingencias profesionales.
18. Dedicando la actuación a: 1.4.a.- Desarrollar un plan específico de acción sobre el sector agrario, para mejorar las condiciones de trabajo y fomentar el bienestar de los trabajadores, con la participación de todos los agentes intervinientes en el sector. 1.4.b.- Impulsar líneas de actuación coordinadas entre las distintas actividades agrupadas en el sector primario, al objeto de mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. 1.4.c.- Colaborar con el INSST y la CNSST en las acciones propuestas para este sector.
19. Gracias a: 1.5.a.- Programación de actividades formativas atendiendo a los diferentes niveles de competencias establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, dirigido a delegados de prevención, trabajadores autónomos, estudiantes universitarios y formación profesional. 1.5.b.- Programar actividades formativas específicas de actualización de los técnicos de prevención de riesgos laborales. 1.5.c.- Reactualización de Jornadas técnicas en colegios profesionales. 1.5.d.- Formación en materia

siniestralidad laboral²⁰. 1.7.- Optimizar la actividad técnica de las Áreas de Seguridad y Salud Laboral y actividad de coordinación por parte del Centro de Seguridad y Salud²¹. No sólo por ser el objetivo general que contempla más objetivos específicos sino por la propia finalidad es sin duda el bastión más fuerte de la estrategia y como se comprueba recoger aspectos nucleares e indispensables que pasan desde el apoyo económico con ayudas, el seguimiento del cumplimiento de la normativa y el asesoramiento al tiempo, se fija en las apuestas de la Estrategia (sean EP, sea el sector primario, el agrícola y forestal) y no olvida la formación ni tampoco los organismos de la Comunidad Autónoma al servicio de la estrategia como lo es el Centro de Seguridad y Salud de Castilla y León erradicado en León.

En relación con el objetivo general 2, que pretende contextualizar las acciones preventivas a las características propias de cada provincia. Se fijarán como objetivos específicos los tres siguientes: 2.1.- Analizar estadísticamente las necesidades provinciales²². 2.2.- Mejorar la participación provincial en materia de PRL²³ y, finalmente, 2.3.- Contextualizar la for-

de PRL a colectivos desfavorecidos, directamente o a través de otras entidades. 1.5.e.- Mantenimiento de los programas formativos desarrollados por las ASSL provinciales. 1.5.f.- Potenciación de los trabajos de documentación para preparación de materiales para impartición de cursos, Jornadas. 1.5.g.- Fomentar la formación en Primeros Auxilios y manejo de DESA o DEA.

- 20. 20. Con actuaciones concretas en 1.6.a.- Incorporar indicadores estadísticos basados en índices de gravedad, duración media de las bajas e incidencia en los estudios periódicos de siniestralidad laboral. 1.6.b.- Potenciar los estudios estadísticos sectoriales, provinciales, por causas, por ocupaciones, etc., y su comparación con diferentes niveles de referencia.
- 21. 21. Aquí las acciones son: 1.7.a. - Análisis DAFO de la acción técnica desempeñada por las Áreas de Seguridad y Salud Laboral y los servicios centrales. Revisión interna bianual. Impulso de la función de formación en PRL del Centro de León. 1.7.b.- Reimpulso del programa de «técnicos referentes» dentro de las Áreas. 1.7.c.- Impulso de acciones multiprovinciales relacionadas con distintas materias y de los grupos de trabajo internos sobre materias específicas. 1.7.d.- Homogeneización de actuaciones y criterios en las diferentes ASSL. 1.7.e.- Formación específica para los técnicos de las ASSL en función de las actuaciones planificadas. 1.7.f.- Potenciación del Servicio de alerta 112 en todas las provincias del territorio. 1.7.g.- Reforzar los medios humanos y materiales de las ASSL.
- 22. 22. Siendo las acciones: 2.1.a.- Potenciar el análisis sociolaboral relacionado con las condiciones de trabajo en las Comisiones Provinciales de Seguridad y Salud Laboral. Se aportará un resumen estadístico y la explicación de los accidentes graves y mortales de acuerdo con su causalidad, así como de las enfermedades profesionales comunicadas oficialmente. 2.1.b.- Se prestará apoyo y asesoramiento técnico, participando en la forma que se estime en el desarrollo de las Comisiones Provinciales de Seguridad y Salud Laboral.
- 23. 23. Con actuaciones dedicadas a: 2.2.a.- Modificar y regular el funcionamiento del Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León, así como de las

mación y divulgación de cada provincia²⁴. No es reiterado a lo largo de observado en la siniestralidad que componen Castilla y León realizadas por provincias y cultura preventiva de sus

Por lo que se refiere positiva y el bienestar laboral crecen en cuatro. Son lo ramiento para desarrollos Creación de sellos distintivos seguros y saludables²⁵. sobre salud ocupacional

Comisiones Provinciales de carácter consultivo de salud laboral, puestas en marcha. 2.2.b.- Recopilar acciones en materia de salud informadas a las Comisiones Provinciales de Seguridad Laboral de Castilla y León y de agentes sociales, Aprovechar los datos derivados de las puestas de actuación preventivas.

24. 24. Siendo las acciones principales puestas en marcha sobre «leyes de documentación divulgadas entre los agentes sociales, Aprovechar los datos derivados de las puestas de actuación preventivas.

25. 25. Previendo en este caso la elaboración de planes de bienestar laboral. Las Áreas de Seguridad y Salud Laboral interesadas en diseñar acciones de sensibilización y promoción de planes de bienestar laboral.

26. 26. Habiéndose redactado el marco normativo para la movilidad segura. En esta caso la actualización de los instrumentos técnicos sobre descanso, salud física y mental en las actividades de trabajo.

mación y divulgación de acciones de sensibilización a las necesidades de cada provincia²⁴. No es necesario detenerse en exceso porque ya se ha reiterado a lo largo de este capítulo la singularidad que la Estrategia ha observado en la siniestralidad de cada una de las nueve provincias que componen Castilla y León para volcarse en acciones preventivas territorializadas por provincias, atendiendo a sus tejidos empresariales y a la cultura preventiva de sus empresas.

Por lo que se refiere al objetivo general 3: orientar la PRL hacia la salud positiva y el bienestar laboral. en este caso los objetivos específicos se concreten en cuatro. son los siguientes: 3.1.-Establecer un programa de asesoramiento para desarrollar e implantar planes de bienestar laboral²⁵. 3.2.- Creación de sellos distintivos para reconocer a las empresas con entornos seguros y saludables²⁶. 3.3.- Divulgación de conocimientos y experiencias sobre salud ocupacional positiva y bienestar laboral²⁷. 3.4.- Crear espacios

Comisiones Provinciales de Seguridad y Salud Laboral, como órganos colegiados de carácter consultivo, asesor y de participación institucional en materia de seguridad y salud laboral, procurando una mayor participación de todas las partes implicadas. 2.2.b.- Recopilación anual de las ideas generadas para programar futuras acciones en materia de prevención de riesgos laborales que serán enviadas, tratadas e informadas a las Comisiones por parte del Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León. 2.2.c.- Impulsar la cooperación provincial entre técnicos de agentes sociales, ASSL, servicios de prevención propios y ajenos, etc., para analizar los datos derivados de los informes de siniestralidad laboral, y establecer propuestas de actuación en seguridad, salud y bienestar, y así compartir buenas prácticas preventivas.

24. Siendo las acciones previstas: 2.3.a.- Programar jornadas técnicas con efecto multiplicador sobre «lecciones aprendidas» en cada provincia. 2.3.b.- Elaboración de documentación divulgativa en relación con los accidentes más reseñables o repetidos entre los acaecidos en cada provincia, así como buenas prácticas, prácticas de éxito y cualquier otro tema de interés en Seguridad, Salud y Bienestar.
25. Previendo en este caso: 3.1.a.- Elaborar una guía práctica para el diseño e implantación de planes de bienestar en el trabajo en las empresas. 3.1.b.- Formar a los técnicos de las Áreas de Seguridad y Salud Laboral para el acompañamiento de las empresas interesadas en diseñar e implantar planes de bienestar laboral. 3.1.c.- Desarrollo de acciones de sensibilización y concienciación sobre el contenido e implantación de los planes de bienestar laboral.
26. Habiéndose redactado como acciones: 3.2.a.- Desarrollar el marco normativo para la creación y regulación del distintivo «empresa cardiosaludable». 3.2.b.- Desarrollar el marco normativo para la creación y regulación del distintivo «sello castellano y leonés de movilidad segura en la empresa».
27. En esta caso la actuación se dirige a: 3.3.a.- Diseño y realización de Jornadas y documentos técnicos sobre detección precoz de enfermedad cardiovascular, nutrición, descanso, salud física y salud mental. 3.3.b.- Elaboración de programas de actuación en las actividades de mayor incidencia; sector del transporte y sector sociosanitario.

laborales cardio-protegidos²⁸. Tampoco en este tercer objetivo general debe sorprenderse el lector al conocer los cuatro objetivos específicos porque a la vista de que los accidentes graves y mortales más numerosos son lesiones no traumáticas es necesaria esa integración de la salud positiva (novedoso concepto que nos ilustraba la Estrategia en sus primeras páginas) así como la apuesta por el bienestar laboral.

Al abordar el objetivo general 4, que busca promover y difundir la cultura de la PRL en toda la sociedad, en este caso, se describen nuevamente cuatro objetivos específicos, concretados en: 4.1.- Difundir conocimiento preventivo desde los medios digitales²⁹. 4.2.- Promover actuaciones de impacto social en materia de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo³⁰. 4.3.- Participación de la ciudadanía en la prevención de riesgos laborales³¹. 4.4.- Reconocimientos en materia de Seguridad, Salud y Bien-

- 28. Previendo: 3.4.a.- Regular la disponibilidad y uso de los desfibriladores en los centros de trabajo de más de 500 trabajadores. 3.4.b.- Favorecer la adquisición de desfibriladores, así como el diseño de los espacios con placa señalética, vinilo, documentación, uso del logo, etc. 3.4.c.- Favorecer la implantación de programas de mantenimiento de los espacios «cardio protegidos».
- 29. Con medidas como: 4.1.a.- Actualización y mejora continua del Portal de Prevención de Riesgos Laborales, atendiendo a los avances en sistema de comunicación. 4.1.b.- Aprovechamiento de las nuevas formas de comunicación social para la divulgación de contenidos: Utilización de redes sociales, Fomentar y estandarizar el uso del streaming en las actividades formativas, Generación de contenidos audiovisuales atractivos en materia de SSL. 4.1.c.- Mantenimiento y difusión de la Revista digital «Prevención Castilla y León», como foro de participación y comunicación de ideas en materia de Seguridad, Salud y Bienestar Laboral. 4.1.d.- Mantenimiento del Boletín informativo semanal, fomentando la participación y difusión por parte de las Oficinas Territoriales de Trabajo.
- 30. Así se pretende: 4.2.a.- Realización de actividades de sensibilización y concienciación en centros de formación profesional, bachillerato y educación secundaria obligatoria a nivel provincial en colaboración con la Consejería de Educación, así como una jornada regional sobre el tema propuesto de la Semana Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. 4.2.b.- Realización de actividades de sensibilización y concienciación en centros de educación primaria a nivel provincial, con motivo del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. 4.2.c.- Aprovechamiento de nuevas tecnologías de realidad virtual y juegos formativos para la difusión de los contenidos de Seguridad, Salud y Bienestar a la población más joven. 4.2.d.- Potenciar el Aula de Prevención, difundiendo entre los centros educativos sus objetivos y mejorando su contenido. Mantenimiento del programa de ayudas al transporte para facilitar las visitas de colegios de todo el territorio. 4.2.e.- Promover actuaciones de concienciación preventiva en el ámbito escolar a través de la convocatoria de concursos específicos.
- 31. Mediante: 4.3.a.- Creación de un sistema de buzón centinela por el que se puedan comunicar situaciones de riesgo para una actuación inmediata de la Administración. 4.3.b.- Campaña de concienciación «tú puedes salvar una vida» para potenciar el sistema de buzón centinela y sensibilizar sobre la importancia de evitar situaciones

está³². Sin duda la incumbe a la sociedad se accede al trabajo Hito objetivos específicos a la PRL, por otro, formidad y salud laboral sociedad.

Por lo que se refiendos los colectivos activos específicos 5.1.- Salud y Bienestar Colaborar con la Insp con otras Consejerías

peligrosas en el tracciones Provinciales municipios que cor y trabajadores aut Plataforma de div Salud y Bienestar 4.3.e.- Favorecer la de Seguridad, Salt comarca. 4.3.f.- Ca poraciones locale (incluida la realiza Con la única previ o personas que de Siendo las acciones por la D.G. de Tra Salud Laboral. 5.1 dores en materia c por parte de los té Regional de Segu disciplinares. 5.1.c dores autónomos ciones de trabajad En esta caso graci con la ITSS. 5.2.b.- Así se describe co distintas Consejer idad, salud y bie de vigilancia epid dad (fuente de de sistema de gestió ción de los espes

general debe estar³². Sin duda la visión conjunta y global de una prevención que incumbe a la sociedad y que debe conocer la sociedad y no sólo cuando se accede al trabajo Hace necesario reconocer la importancia de estos cuatro objetivos específicos que permiten, por un lado, acercar a la sociedad a la PRL, por otro, formar a la sociedad en aspectos de prevención, seguridad y salud laboral y también acercar la participación de todos, en tanto sociedad.

Por lo que se refiera al objetivo general 5: cooperar y colaborar entre todos los colectivos activos en materia de seguridad, salud y bienestar objetivos específicos 5.1.- Incrementar la participación y diálogo en Seguridad, Salud y Bienestar con las asociaciones empresariales y sindicales³³. 5.2.- Colaborar con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social³⁴. 5.3.- Sinergias con otras Consejerías y órganos de la Junta de Castilla y León³⁵. 5.4.- Siner-

peligrosas en el trabajo. 4.3.c.- Establecer un marco de colaboración con las Diputaciones Provinciales para el desarrollo conjunto de actividades preventivas en los municipios que contenga el asesoramiento técnico y la difusión de la PRL a empresas y trabajadores autónomos en el ámbito rural. 4.3.d.- Potenciar la creación de una Plataforma de divulgación itinerante (móvil) para la promoción de la Seguridad, Salud y Bienestar en el ámbito rural. Posibilidad de sinergias con otras entidades. 4.3.e.- Favorecer la realización de jornadas divulgativas e informativas en materia de Seguridad, Salud y Bienestar en el mundo rural, especialmente en cabeceras de comarca. 4.3.f.- Campaña de sensibilización y apoyo en materia de PRL a las corporaciones locales de menor entidad, para una adecuada gestión preventiva (incluida la realización de obras).

- 32. Con la única previsión de esa actuación de reconocimiento a las entidades, colectivos o personas que destaque por sus buenas prácticas en seguridad, salud y bienestar.
- 33. Siendo las acciones de: 5.1.a.- Colaboración activa en las jornadas técnicas organizadas por la D.G. de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales y las Áreas de Seguridad y Salud Laboral. 5.1.b.- Impulsar la participación de los representantes de los trabajadores en materia de PRL durante la realización de las visitas técnicas a las empresas por parte de los técnicos de las ASSL. 5.1.c.- Estimular la creación a través del Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral de grupos de trabajo especializados multidisciplinares. 5.1.d.- Impulsar acciones de sensibilización y asesoramiento a trabajadores autónomos en materia de Seguridad, Salud y Bienestar, a través de las asociaciones de trabajadores autónomos.
- 34. En esta caso gracias a la 5.2.a.- Coordinación y realización de actividades conjuntas con la ITSS. 5.2.b.- Mantenimiento del programa de técnicos habilitados.
- 35. Así se describe con cada una de las Consejerías: 5.3.a.- Potenciar la colaboración entre distintas Consejerías y Entidades de la Junta de Castilla y León, en materia de seguridad, salud y bienestar laboral. 5.3.a.1.- Trabajo y Sanidad [• Participar en una red de vigilancia epidemiológica en colaboración con los Servicios Territoriales de Sanidad (fuente de detección de EEPP) • Colaboración con SACYL en la revisión de su sistema de gestión de Prevención de Riesgos Laborales. • Colaboración en la formación de los especialistas en Medicina del Trabajo]. 5.3.a.2.- Trabajo y Educación

gias con otras Administraciones³⁶. 5.5.- Sinergias con Universidades y otros centros de formación e investigación³⁷. Así acontece en este caso que se impulsa el trabajo de los distintos actores y agentes involucrados, incluidas las Administraciones —estatal y autonómicas en atención a sus competencias y dependencia—, técnicos especialistas en prevención, servicios de prevención, agentes sociales, etc. de una manera coordinada y no individualizada de forma estanca, como se observa sucede muchas veces en la actualidad.

Para finalizar con una novedad en el último objetivo general 6 dedicado a impulsar y desarrollar la seguridad, salud y bienestar en el ámbito rural.

- [• Colaboración con la Consejería de Educación para ofrecer a los ciclos de «Prevención de Riesgos Profesionales» la posibilidad de realizar las prácticas en empresas en las áreas de Seguridad y Salud Laboral • Establecimiento de protocolos comunicativos claros con la Dirección General de Innovación y Formación del Profesorado de la Consejería de Educación para coordinar las actividades de divulgación en PRL en los centros docentes • Establecimiento de nuevas líneas de actuación en los centros educativos no universitarios • Formación del personal docente de los centros educativos a fin de fomentar la cultura preventiva en el ámbito escolar]. 5.3.a.3.- Trabajo y ECYL
 - [• Colaboración con ECYL para impartir formación en materia de prevención de riesgos laborales, especialmente las relacionadas con las especialidades de TPC de construcción, en los centros de formación ocupacional, según su rama de conocimiento (electricidad, albañilería, etc.) • Colaboración para la difusión de las actividades formativas y divulgativas de la D.G. de Trabajo y PRL y las Áreas de SSL] 5.3.a.4.- Trabajo e Industria
 - [• Colaboración para la comprobación de los requisitos de seguridad de los equipos de trabajo con marcado CE, normas específicas armonizadas tipo C de cada máquina. • Formación por parte de Industria a los técnicos de las áreas sobre Reglamentos de Seguridad Industrial.] 5.3.a.5.- Trabajo y Juventud
 - [• Actividades de sensibilización con el Consejo de la Juventud de Castilla y León: compuestos químicos peligrosos en tatuajes, seguridad vial patinetes eléctricos, riesgos ergonómicos en entornos digitales, etc.] 5.3.a.6.- Trabajo y Medio Ambiente
 - [• Colaboración sensibilización en educación ambiental y gestión PRL • Campaña conjunta de técnicos de medio ambiente, inspección de trabajo y técnicos ASSL, donde se revisen además de condiciones materiales, turnos, descansos...]
 - 5.3.a.7.- Trabajo y Agricultura
 - [• Colaboración en el desarrollo de las actuaciones relacionadas con el sector Agrario • Impulso de la formación en materia de Seguridad, Salud y Bienestar a nuevos agricultores] 5.3.b.- Asesoramiento al resto de Consejerías y órganos de la Administración de Castilla y León.
 - 5.3.b.1.- En materia de gestión de PRL cuando actúan como promotores de distintas obras.
36. Con la pretensión de acercarse a:
- 5.4.1.- Impulsar la colaboración con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado,
 - 5.4.2.- y con la Fiscalía de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.
 - 5.4.3.- Potenciar la colaboración con las Jefaturas Provinciales de Tráfico especialmente en actividades de sensibilización en Seguridad Vial Laboral (semana de la movilidad).
37. Las actuaciones se centran en el:
- 5.5.1.- Fomento del desarrollo de proyectos de I+D+i relacionados con la Seguridad, Salud y Bienestar.
 - 5.5.2.- Fomento de la realización de actividades formativas y de sensibilización en materia de Seguridad, Salud y Bienestar laboral en el ámbito universitario.

En este caso sólo son 6.1.- Actividades de seguridad, Salud y Bienestar interviniéntes en el sector agropecuario y en las administraciones novedosas de a lo rural como agraria, industria, empresa y tejido productivo. Se han dejado de subrayarse 1 número de municipios y densidad poblacional 2023, último dato establecido en 2.248 municipios y de que ya superan los 1.000.000 población.

Para cada uno de las acciones que se han resaltado en estas últimas hojas y se han mencionado llevar a cabo y se ha indicado si es posible se trata de actuaciones o de ejecución. Así se hallan las notas a pie vinculadas a la ejecución y renovación de la estrategia y se indica la retirada de material de sensibilización realizado junto con la administración de ejecución correspondiente a campañas en riesgos.

38. En este ámbito la acción se dirige a agricultores y ganaderos, intercambio de experiencia rural.
39. 6.1.c.- Promoción de la teletrabajo.
40. 6.1.d.- Seguridad y sostenible: mejora de las condiciones de trabajo y de las instalaciones agrarias.
41. Con acciones como:
- Locales en la información y trabajadores autónomos.
 - Profesionales Agrarios.
 - 6.2.c.- Colaboración entre la Consejería de Agricultura y la Consejería de Desarrollo Rural.
 - Colaboración con el sector agrario.

En este caso sólo son dos los objetivos específicos fijados, concretados en: 6.1.- Actividades de sensibilización, formación y promoción de la Seguridad, Salud y Bienestar en el ámbito rural³⁸ y 6.2.- Sinergias con los agentes intervinientes en el sector agrario³⁹. En este caso se trata de otra de las aportaciones novedosas de la Estrategia 2024-2026 y que no mira ya en exclusiva a lo rural como agrario, forestal o sector primario sino al conjunto de las empresas y tejido productivo que se establece en el ámbito rural. No puede dejar de subrayarse la importancia que tiene la población rural por el número de municipios que la componen en Castilla y León y por la baja densidad poblacional de los mismos. La población de Castilla y León en 2023, último dato estadístico, son 2.372.640 personas, cuenta con un total de 2.248 municipios y de ellos los municipios con menos de 2.000 habitantes que ya superan los 1.970 municipios vive (o vivía) cerca del 20% de su población.

Para cada uno de los objetivos específicos se redactan las concretas acciones que se han recogido en su literalidad las respectivas notas a pie en estas últimas hojas y se detallan las mismas mediante descriptores que permiten llevar a cabo y desarrollar el concreto objetivo y, en la medida de lo posible se trata de actuaciones o medidas que pretenden alcanzar su consecución. Así se hallan propuestas como han quedado puntuadas en las notas a pie vinculadas a ayudas y subvenciones que permiten desde adquisición y renovación de equipos de trabajo vinculados con riesgos laborales, retirada de material de amianto, obtención de certificaciones y campañas de sensibilización realización de proyectos. Las formativas. El trabajo conjunto con la administración inspectora para cooperar en la vigilancia y control de la normativa PRL, ya que no debemos olvidar que la competencia de ejecución corresponde a la Comunidad Autónoma o el desarrollo de campañas en riesgos concretos que son o los más frecuentes o los más gra-

- En este ámbito las acciones previstas son: 6.1.a.- Actuaciones técnicas de asesoramiento a agricultores y ganaderos en el ámbito rural. 6.1.b.- Actuaciones de sensibilización e intercambio de experiencias en materia de Seguridad, Salud y Bienestar en el ámbito rural. 6.1.c.- Promoción de la Seguridad, Salud y Bienestar en el trabajo a distancia (teletrabajo). 6.1.d.- Impulsar la implantación de Planes de bienestar y de movilidad segura y sostenible en las empresas situadas en el ámbito rural. 6.1.e.- Incentivar la mejora de las condiciones de trabajo apoyando la modernización de equipos de trabajo e instalaciones agropecuarias.
- Con acciones como: 6.2.a.- Colaboración con Diputaciones Provinciales y Entidades Locales en la información, orientación y promoción en materia de PRL a las empresas y trabajadores autónomos en el ámbito rural. 6.2.b.- Colaboración con Organizaciones Profesionales Agrarias, Colegios Profesionales, Oficinas Comarcales Agrarias, etc. 6.2.c.- Colaboración con la Consejería de Agricultura y Ganadería y Desarrollo Rural y la Consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio. 6.2.d.- Colaboración con el grupo de trabajo de Sector Agrario de la CNSST.

ves. En particular en el trabajo de actuación con las EEPP el fomento de la investigación y el trabajo conjunto con sanidad. Concretar actuaciones en determinados sectores, como el agrario. La programación de la formación en PRL para que llegue a todos. Mejoras de las estadísticas en su elaboración y datos que se incorporan.

La relevancia de la atención provincial exige mejorar el trabajo en las comisiones provinciales de SSL y la apertura a una participación de todas las partes implicadas en los distintos organismos de participación, y la cooperación en las provincias para el análisis de los datos de siniestralidad y la compartición de buenas prácticas preventivas.

En la novedad de los conceptos que introduce la Estrategia del periodo 2024-2026 «salud positiva» y «bienestar laboral» se pretende ayuda a la empresa a introducir planes de bienestar laboral, diseñar distintivos de empresa cardiosaludable y de movilidad segura en la empresa. Trabajar con campañas de detección precoz de enfermedades: cardiovasculares, salud física y mental, y también nutrición y descanso. Con atención y especial incidencia en los sectores de transporte y sociosanitario mediante específicos programas de actuación. La regulación del uso de desfibriladores en centros de trabajo de más de 500 trabajadores, así como ayuda a su adquisición y favorecimiento de programas de espacios cardio protegidos en las empresas.

Destaca la importancia de que la sociedad tome conciencia de la PRL aprovechando la tecnología, con la difusión preventiva gracias a la puesta a la sociedad, vía web, redes sociales, materiales de prevención e información con difusión de las publicaciones especializadas (Revista Prevención Castilla y León y Boletín informativo). Junto con la sensibilización en todos los niveles educativos y entre los jóvenes de la PRL o a la creación de mecanismos de participación ciudadana, buzones de alerta de riesgos, campañas específicas advertir del peligro y los riesgos en el trabajo, el trabajo conjunto con las nueve Diputaciones provinciales para llegar a municipios de menor población en el ámbito rural, y plataformas itinerantes que promocionen la PRL, jornadas en cabeceras de comarca, apoyo a los Ayuntamientos en la gestión preventiva y obras, premios o reconocimientos por buenas prácticas.

La cooperación se divide en varios planos, en el nivel del diálogo social con los sindicatos y asociaciones empresariales, con su participación en las visitas técnicas a las empresas y creación de grupos de trabajo necesarios y de carácter multidisciplinar, sin descuidar el asesoramiento a los trabajadores autónomos mediante sus asociaciones específicas de trabajo autó-

momo. Otro nivel es mediante actividades en el marco de la Comunitat se establece un elenco y entidades del ejecutivo de seguridad y salud (Sistema autonómico de empleo y asesoramiento a las autorizadoras de obras). Se organiza organismos estatales, territorial de Castilla y León y Tráfico en relación con las estrategias institucionales.

Se ha venido por un objetivo que pretende tener en cuenta las características y su ruralidad, que incluye actuaciones concretas, la sensibilización del trabajo a distancia y el teletrabajo, y se trabaja en espacios rurales, el apoyo a las actividades agropecuarias, caso con la mirada puesta en las Diputaciones y en las administraciones agrarias, bien como la propia Junta de Castilla y León, en el desarrollo de su trabajo de sector.

7. APRENDIZAJE

La Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo de Castilla y León incorpora aspectos de la Seguridad y Salud laboral, que ya se han desarrollado en las estrategias más rompedoras y de bienestar laboral, con la introducción del objetivo de impulsar y desarrollar.

La Estrategia que se plantea desde lo que es la coope-

nomo. Otro nivel es el de colaboración con la Administración inspectora mediante actividades conjuntas y el programa de técnicos habilitados. Y en el marco de la Comunidad Autónoma, como el escalón propio de la Región, se establece un elenco amplísimo de actuaciones con distintas Consejerías y entidades del ejecutivo autonómico para mejorar el trabajo preventivo de seguridad y salud (Sanidad, Educación, Oficinas de empleo del servicio autonómico de empleo, Industria, Juventud, Medio ambiente, agricultura y asesoramiento a las restantes consejerías en particular cuando son promotoras de obras). Sin descuidar la colaboración con distintos cuerpos y organismos estatales, Fuerzas y cuerpos de Seguridad, Fiscalía en el ámbito territorial de Castilla y León, y también con las Jefaturas provinciales de Tráfico en relación con la seguridad vial. Y, en último lugar, con Administraciones institucionales como la Universidad y los centros de investigación.

Se ha venido poniendo de manifiesto que la Estrategia incorpora un objetivo que pretende poner en valor el ámbito rural en PRL, así teniendo en cuenta las características de la Comunidad autónoma castellano leonesa y su ruralidad, que ya han quedado descritas en estas páginas, entre las actuaciones concretas se incluye el asesoramiento a agricultores y ganaderos, la sensibilización e intercambio de experiencias, acciones dirigidas a trabajo a distancia y su debida seguridad y salud, implantar planes de bienestar y movilidad segura en las empresas que permanecen erradicadas en espacio rurales, el apoyo a modernización de equipos de trabajo e instalaciones agropecuarias. Y como ya se contiene en el objetivo 5 pero en este caso con la mirada puesta en el sector agrario la creación de sinergias bien con Diputaciones y entidades locales, bien con Organizaciones profesionales agrarias, bien con las Consejerías de Agricultura y Medio ambiente de la propia Junta de Castilla y León, o la estrecha colaboración con el grupo de trabajo de sector agrario de la CNSST.

7. APRENDIZAJE DE LA ESTRATEGIA 2024-2026

La Estrategia de Seguridad, Salud y Bienestar 2024-2026 de Castilla y León incorpora aspectos habituales y comunes de todas las estrategias de Seguridad y Salud laboral pero también introduce algunas cuestiones nuevas, que ya se han descrito. La propia estrategia identificaba sus tres aportaciones más rompedoras, vinculadas con los conceptos de «salud positiva», y bienestar laboral que logre la consecución de empresas saludable y la introducción del objetivo general que se vuelca en el ámbito rural para impulsar y desarrollar la seguridad, salud y bienestar.

La Estrategia que se comenta se divide en varios apartados que parten desde lo que es la contextualización introductoria y la forma y metodología

de trabajo de la elaboración de la Estrategia de Castilla y León teniendo en cuenta el marco normativo. Ilustra tempranamente sobre los ejes motores que, en el caso de este periodo 2024*2026, son siete, reforzando ideas fuerza de la prevención como el trabajo con seguridad, mejora de las condiciones de trabajo en cuanto a los equipos en buen estado y utilización correcta, la necesidad de que toda tarea antes de realizarse posea una evaluación previa (a la vista de la conexión entre accidente e inexistencia de evaluación del puesto), evitar el error humano, consecución de empleo digno y saludable, la transcendencia de la participación y el diálogo en aras a alcanzar buenos resultados de seguridad y salud y, concluye afirmando la importancia de que la PRL no se quede en la ciudad y llegue a empresa y trabajadores del medio rural.

La parte más extensa del texto se detiene en el diagnóstico sobre la siniestralidad de Castilla y León que con datos de los últimos años, muchas veces del periodo 2018-2022, otras con el retrovisor puesto diez años atrás, analiza desde el tejido empresarial y la estructura socio laboral, anunciado las fuertes diferencias provinciales, la evolución de los accidentes de trabajo, la existencia de un subregistro de enfermedades profesionales o la alteraciones que en la estadística produce la incorporación del trabajo por cuenta propia desde 2019 (por la obligatoriedad de las cotizaciones de por contingencias comunes a los autónomos que hace que se incremente en un 21% la población trabajadora estudiada y expuesta a riesgos del trabajo).

Por lo que se refiere a los accidente de trabajo destaca la revelación de la importancia que tiene los accidentes de tráfico o también como en los accidentes más graves inciden que son accidentes causados por lesiones no traumáticas acontecidos durante la jornada de trabajo, lo que explica el énfasis que se pone en la Estrategia en implantar acciones dirigidas a la empresa saludable y a los hábitos de vida saludable de los trabajadores que permita combatir esas patologías cardiovasculares o cerebrovasculares con tanta incidencia en la estadística y de difícil control por el empresario en el riesgo, formación e información del desempeño del puesto de trabajo. También quedan descritas las actividades con mayores índices de siniestralidad que, por lo tanto, presentan mayor número de accidente registrados y otras que nos muestran los accidentes de mayor gravedad vinculadas a industrias típicas del tejido industrial como la industria de la alimentación, o la fabricación de productos metálicos u otras con alta siniestralidad generalizadas como las actividades de la construcción.

Analizados colectivos de trabajadores y la transcendente afectación de la siniestralidad laboral al trabajo temporal y también a la edad y la mayor incidencia en la población más joven o que crecen los accidentes allí donde

no consta evaluac
grande pues sólo
hubiera realizado
las causas de las e
con el conjunto n
datos estudiados c
cuanto a la siniest

Conocido el di
Seguridad, Salud y
profundidad en es
trollo, en cada ur
suponen grandes r
para su reducción,
mewe que conform
sus tejidos empres
una de ellas o la pr
otras Administraci
aportación de la Es
salud positiva y el
ducido con timidez
Bienestar en el mu

Se está en el pri
nistración autonóm
es aún pronto para
cución de los objeti
del grado de realiza
otro lado se llevar
necesario en un pa
del contexto europeo

consta evaluación de riesgos del puesto de trabajo (en un porcentaje muy grande pues sólo consta que en el casi 66% de los accidentes de trabajo se hubiera realizado la pertinente evaluación del puesto de trabajo), conocidas las causas de las enfermedades profesionales, y realizada una comparativa con el conjunto nacional, se realizan las conclusiones pertinentes de los datos estudiados que permiten conocer la radiografía de Castilla y León en cuanto a la siniestralidad.

Conocido el diagnóstico y las aludidas conclusiones se diseña el Plan de Seguridad, Salud y Bienestar delimitando como se ha estudiado con cierta profundidad en este capítulo seis objetivos generales que conducen al desarrollo, en cada uno de ellos, de los objetivos específicos. En general no suponen grandes novedades en cuanto a la intervención en la siniestralidad para su reducción, la atención a las características de cada provincia de las que conforman el territorio de Castilla y León por la singularidad de sus tejidos empresariales y cultura de la prevención empresarial en cada una de ellas o la promoción en el conjunto de la sociedad o las sinergias con otras Administraciones implicadas en la seguridad, salud y bienestar. La aportación de la Estrategia se encuentra en el objetivo que se detiene en la salud positiva y el bienestar laboral y también el otro objetivo que, introducido con timidez todavía, impulsa el desarrollo de la Seguridad, Salud y Bienestar en el mundo rural.

Se está en el primer año de la Estrategia que, por decisión de la Administración autonómica, goza de una perspectiva temporal de 3 años, por ello es aún pronto para su evaluación y el examen pormenorizado de la consecución de los objetivos fijados (generales y específicos) así como del estudio del grado de realización de sus prolifas 101 acciones programadas, que por otro lado se llevan a los Programas Anuales de Acción. Será, sin duda, necesario en un par de años analizar la observancia de la Estrategia dentro del contexto europeo y nacional.