



**PLAN INTEGRAL PARA LA PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR PESQUERO
DE LA CAE 2008 – 2011**

I. ANTECEDENTES- INTRODUCCIÓN

II. PÚBLICO OBJETIVO Y OBJETIVO DEL PLAN

III. ANALISIS Y EVALUACION SECTORIAL

IV. EJES ESTRATÉGICOS Y LINEAS DE ACTUACIÓN

V. PRESUPUESTO Y GESTIÓN DEL PLAN

I. ANTECEDENTES- INTRODUCCIÓN

1. El Gobierno Vasco en Mayo de 2007 aprueba el Plan Integral para la Prevención de Riesgos Laborales en el Sector Agroforestal de la CAE (PPRLSA-NEKAPREBEN), elaborado por el Departamento de Agricultura, Pesca y Alimentación (DAPA), con el asesoramiento de OSALAN y de la Comisión formada al efecto e integrada por las entidades relacionadas directamente con el sector agroforestal. Este Plan es remitido, con fecha 11 de junio de 2007, al Parlamento Vasco, con lo que se da cumplimiento a la proposición no de ley, que fue aprobada por dicho Parlamento en la sesión celebrada el 17 de febrero de 2006.
2. Con este Plan específico de Prevención de Riesgos Laborales para el Sector Pesquero Vasco (PPRLSP-ITSASPREBEN), se amplían por parte del Departamento de Agricultura, Pesca y Alimentación y OSALAN, las directrices de prevención de riesgos laborales al conjunto del sector primario agroalimentario vasco. Esta aproximación sectorial, en consonancia con el nuevo Plan Estratégico 2007-2010 de Seguridad y Salud Laboral del País Vasco y con "La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012", se sustenta y tiene en cuenta las variables específicas del sector de la pesca (el medio físico, el buque como lugar de trabajo y de vida, la duración de las jornadas, la organización, la estimación del tiempo, la limitación de espacios, etc.), para, más allá del cumplimiento formal de la prevención, avanzar hacia una integración real de la misma en la gestión del día a día de sus empresas.
3. El PPRLSP 2008-2011 es, además, el instrumento que hace efectivo el compromiso del Plan Estratégico de Pesca del País Vasco 2008-2013, en lo referente a la "elaboración de un plan integral para la prevención de riesgos laborales en el sector" como medio para "mejorar la situación sociolaboral de los trabajadores en el sector" (Objetivo Estratégico 4). Las acciones, que en el mismo se contempla: creación de una comisión sectorial de prevención laboral, el impulso a la creación de servicios de prevención, la elaboración de modelos específicos de gestión de prevención de riesgos laborales.... se desarrollan y concretan en este PPRLSP.
4. Este Plan hace suya la premisa del Plan Director de Seguridad y Salud Laboral 2003-2006, de que "la seguridad y la salud en el trabajo no es una circunstancia más dentro de las actividades laborales. No es algo que pueda condicionar la productividad o la calidad de los productos o servicios que suministra una organización. Por el contrario, la seguridad y la salud en el trabajo es un derecho y un deber de todas las trabajadoras y los trabajadores que desarrollan su actividad en Euskadi. Tenemos que convivir con los riesgos implícitos de un puesto de trabajo, pero de ninguna manera debemos conformarnos considerando que éstos son imposibles de evitar. La Prevención, como principio básico de actuación ante los riesgos laborales, es una prioridad que debemos transmitir al mundo laboral y a la sociedad en general".
5. Así mismo, este Plan Sectorial hace, también, suya la "Visión a futuro" del nuevo Plan Estratégico 2007-2010 de Seguridad y Salud Laboral del País Vasco, al entender que:"
 - 1) La Seguridad y Salud Laboral es percibida como un valor económico y social tanto por los empresarios y trabajadores como por las instituciones públicas y la sociedad en su conjunto.
 - 2) La unificación de esfuerzos y trabajo ante los agentes económicos y sociales y las administraciones públicas es una práctica habitual.
 - 3) Las instituciones trabajan de forma coordinada e integrada en la implantación de seguridad y

salud laboral.

- 4) Los indicadores de siniestrabilidad de Euskadi convergen con los indicadores de siniestrabilidad de los países europeos más avanzados en esta materia.”
6. El PPRLSP incorpora, por su parte, consideraciones que se explicitan en la “Comunicación relativa a la estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo 2007-2012 (Com 2007, 62 final)” adoptada por la Comisión Europea el 21 de febrero de 2007, al establecer objetivos a cumplir mediante el desarrollo de planes anuales cuantificados, al promover cambios de comportamiento, información y formación, al promover la cooperación institucional, al proponer proyectos específicos de innovación y desarrollo en las tecnologías pesqueras, etc. Promover la plena integridad de las personas que desarrollan la actividad laboral en el sector pesquero contribuye a una mejora en la cohesión social del ámbito pesquero, a la calidad del empleo y al crecimiento o, por lo menos, el mantenimiento del sector pesquero, posibilitando una calidad de vida en consonancia con las pautas fijadas por las Instituciones Comunitarias en la Estrategia de Lisboa.
7. La puesta en práctica, pues, de las medidas contenidas en este Plan, con repercusiones en ámbitos de actuación diferentes a los que vienen asignados al DAPA y al Departamento de Transportes y Obras Públicas, conlleva y tiene como premisa la adecuada integración con la actividad que el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, especialmente OSALAN, acometa respecto a la “prevención de riesgos laborales” y habida cuenta del entorno institucional vigente, las medidas diseñadas convergen con las pautas generales fijadas al respecto por las Instituciones de la Unión Europea y tienen en cuenta las competencias de la Administración del Estado vinculadas a la prevención de riesgos laborales.
8. La relevancia de OSALAN en el conjunto de las actuaciones de las Administraciones Vascas directa o indirectamente vinculadas con la seguridad y salud de los trabajadores, hace que este Organismo sea instrumento esencial para articular la adecuada integración de las medidas específicas contempladas en el PPRLSP, tanto respecto a las que se acometan en el marco del Plan Estratégico 2007-2010 de Seguridad y Salud Laboral de la C. A. del P. V., como a las que puedan tener conexión con el ámbito de la seguridad e higiene en el trabajo y se articulen a través de otros Planes, como, el Plan de Salud 2002-2010, el Programa Marco Ambiental de la CAE 2002-2006, etc. o los que se puedan acometer en el periodo de vigencia de este PPRLSP. En consecuencia, se contempla aquí explícitamente la colaboración de OSALAN en el desarrollo, seguimiento y evaluación del mismo.
9. Con anterioridad a este Plan, se han realizado acciones relacionadas con la seguridad en el trabajo. Así y a modo de ejemplo, el DAPA ha realizado un significativo esfuerzo para impulsar y llevar a cabo diferentes iniciativas para la integración y fomento de la seguridad y la salud como variables de gestión pesquera con la financiación de proyectos para la mejora tecnológica orientada a minimizar riesgos en diferentes maniobras y procesos de pesca, para el diseño y validación de EPIs y para la introducción de material de Confort Laboral específico para el medio marino. Así mismo, OSALAN con AZTI, Itsasmendkoi y Asociaciones pesqueras han desarrollado programas de Identificación y Evaluación de Riesgos como base para la implantación de sistemas de gestión eficaces, etc. El “Estudio de la situación de la prevención de riesgos laborales en el sector pesquero de la CAE 2005” elaborado por OSALAN con la colaboración de AZTI, así como otros trabajos específicos de modelización de riesgos en relación con la Flota de Altura del País Vasco, son referentes básicos para la elaboración de este Plan.
10. El conjunto de estos trabajos y experiencias aconsejaba dar un paso más y avanzar de forma ordenada en la mejora de la integración de los aspectos de seguridad y salud en las actividades del sector, en la

identificación y evaluación de riesgos realizadas desde el propio puesto de trabajo, es decir desde el propio buque de pesca y en los aspectos formativos y de sensibilización tanto a los profesionales del ámbito de la prevención de riesgos laborales como en los del mar, etc.

11. Este PPRLSP nace para cubrir este déficit, a partir de una definición explícita de ejes estratégicos y líneas de actuación interrelacionadas que operen como motor de cultura preventiva y que sean eficaces para la prevención de riesgos laborales en el sector. El PPRLSP tiene, a su vez, vocación de ser instrumento de análisis-acción para todos los agentes involucrados, en la convicción de que en la colaboración y el trabajo en común está la clave para reducir la siniestralidad y trabajar en condiciones laborales más seguras y saludables.
12. Un adecuado tratamiento de la seguridad y salud laboral, como el que se pretende con el PPRLSP, va a generar un estímulo beneficioso en el objetivo general de alcanzar un crecimiento económico conforme a las pautas fijadas por las Instituciones comunitarias en la Estrategia de Lisboa, dirigidas a lograr para 2010 una "economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible, con más y mejores empleos y con mayor cohesión social". Con el PPRLSP se trata, pues, de promover la plena integridad de las personas que desarrollan su actividad laboral en el sector pesquero, contribuyendo a una calidad de vida más alta, crecimiento y empleo, en los términos fijados por las Instituciones comunitarias.
13. La apuesta por el desarrollo tecnológico así como la integración de la PRL en los procesos productivos y en los diferentes elementos y sistemas que intervienen, contribuye en la sociedad y en la economía del sector de forma positiva y significativa, pues la inversión en seguridad y salud tiene, según algunos estudios realizados, un retorno económico en la sociedad en algunos casos superior al 100%.
14. El PPRLSP, que se presenta a continuación, es fruto del trabajo llevado a cabo por DAPA y OSALAN y los diferentes Agentes que intervienen en el entorno y en la actividad pesquera (Dirección de Puertos del G. V., Asociaciones y Organizaciones Profesionales, Sindicatos, Servicios de Prevención, Centros Tecnológicos de Referencia (AZTI Tecnalia), Centros de Formación (Instituto Tecnológico Náutico Pesquero-ITSASMENDIKOI), ISM, Capitanía Marítima, y personas expertas), y se ha elaborado en el marco de la LPRL y de la normativa específica, como el RD 1216/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los buques de pesca.

II. PÚBLICO OBJETIVO Y OBJETIVO DEL PLAN

15. Este Plan Director tiene como público objetivo las empresas y personas implicadas en el sector pesquero extractivo de la CAE y como objetivo finalista promover la mejora de las condiciones de trabajo así como la eliminación de los accidentes, produzcan o no daños personales, y de las enfermedades profesionales por medio de la aplicación de sistemas de trabajo que internalicen el principio de la prevención de riesgos laborales.
16. Para conseguir este objetivo finalista, en el Plan se define como:
- Un conjunto estructurado de líneas de actuación, considerando los avances y mejoras desarrollados en un marco de colaboración de los diferentes agentes y encauzando todos los esfuerzos, a partir de un diagnóstico actual y la generación de herramientas y referencias validas, para posibilitar la mejora progresiva del Sector Pesquero en la implantación de medidas de prevención de riesgos laborales y una cultura preventiva de futuro.
 - Un esquema de gestión que haga posible la implantación ordenada y eficiente de las líneas de actuación y actividades previstas, así como una estructura de apoyo y servicios como herramienta del Plan.

III. ANALISIS Y EVALUACION SECTORIAL

17. La definición de una estrategia, que resulte efectiva para mejorar de forma progresiva la prevención de riesgos laborales en la gestión de las empresas de la flota extractiva de la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE), requiere un reconocimiento previo y acertado de la situación de partida en la que se encuentra el sector al respecto.
18. La explicitación de parámetros como la estructura empresarial, sociolaboral y organizativa, los factores configuradores de la actividad, los factores de riesgo que influyen en la siniestralidad, la propia siniestralidad laboral, la formación, etc. en el sector pesquero y sus actividades conexas son, en consecuencia, el objetivo de este capítulo y el punto de partida para el diseño y la propuesta de un plan integral que, desde el realismo, ayude a las empresas pesqueras a incorporar progresivamente la prevención de riesgos laborales como una variable relevante de gestión.

Estructura empresarial y sociolaboral.

Al cierre del ejercicio del 2007 del Censo de Flota Pesquera Vasca, se ha registrado un total de 291 buques de pesca en la CAE con 2812 personas embarcadas. La flota de bajura conforma el 77,7% del total de la flota, con 1623 personas embarcadas (57,7% del total), distribuyéndose el 22,3% restante entre los subsectores de gran altura, siendo el 12,4% de altura al fresco (36 buques), el 8,2% de atuneros congeladores (24 buques) y el 1,7% de bacaladeros (5 buques). La flota de gran altura cuenta con 1189 personas embarcadas (42,3%).

Tabla 1.- Flota Pesquera Vasca, año 2007

Flota	Concepto	Nº	%
Total	Número de buques	291	100,0
	Personal embarcado	2812	100,0
Bajura	Número de buques	226	77,7
	Personal embarcado	1623	57,7
Altura al fresco	Número de buques	36	12,4
	Personal embarcado	449	16,0
Atuneros congeladores	Número de buques	24	8,2
	Personal embarcado	614	21,8
Bacaladeros	Número de buques	5	1,7
	Personal embarcado	126	4,5

Fuente: DAPA/GV

2. Realizando un análisis por territorios, Bizkaia es el que presenta la flota más numerosa, tanto en el número de buques con 181 barcos (62,2%), como en personal embarcado, siendo 1686 tripulantes (60,0%). Por su parte, en Gipuzkoa la flota pesquera está compuesta por 110 barcos (37,8%) y cuenta con 1126 tripulantes (40,0%).
3. Desde hace algunos años el Departamento de Agricultura, Pesca y Alimentación del Gobierno, vía convocatorias IFOP, ha fomentado la renovación de la flota pesquera con la finalidad, no solamente

de aumentar la capacidad productiva, sino también la habitabilidad, el confort, las condiciones higiénicas y los sistemas de seguridad genéricos del buque.

4. En el año 2007 la flota de bajura ha contado con una edad media de 12,20 años, encontrándose la mayoría en los intervalos de edad más bajas, 69 buques \geq de 5 años (30,5%) y otros 63 $>$ de 5 y \leq de 10 (27,9%), y el resto se reparte de forma homogénea entre los demás intervalos de edades. Por su parte, entre los buques de altura al fresco la media se sitúa en los 10,19 años, con el 69,4% de la flota en los intervalos hasta los 10 años. El subsector de atuneros congeladores tiene buques con edades menos homogéneas, aunque la media se sitúa en los 16,63 años. Finalmente, la edad media de los bacaladeros es la más elevada con 30,8 años.

Tabla 2.- Nº de buques en cada flota por intervalos de edad. Año 2007

Sectores	Intervalos edad					
	≤ 5	>5 y ≤ 10	>10 y ≤ 15	>15 y ≤ 20	>20 y ≤ 25	>25
Bajura	69	63	31	22	20	21
Altura fresco	15	10	3	3	0	5
Bacaladeros	0	0	0	2	0	3
Atuneros congeladores	4	4	2	7	2	5
Arrastreros congeladores	0	0	0	0	0	0
Total	88	77	36	34	22	34

Fuente: DAPA/GV.

5. A la vez que se está procediendo a la modernización de la flota, se entra en una nueva fase orientada al desarrollo y la mejora tecnológica de procesos y productos, en la que se incorporan el concepto de seguridad de acuerdo con las referencias básicas de la LPRL y el Reglamento de Servicios de Prevención donde se establece la necesidad/obligación de integración de aspectos preventivos en el diseño, los procesos productivos y el propio proyecto empresarial y sus diferentes actividades, lo que se acentúa en la Ley 54/2003 del 12 de diciembre, concretamente en la exposición de motivos V "la integración de la prevención de riesgos laborales en el proceso productivo".
6. Otro factor importante a tener en cuenta en el diagnóstico sectorial para la aplicación de una política de PRL es el relacionado con la personalidad jurídica de las empresas y las estructuras sociolaborales existentes. En este sentido bajura se caracteriza por poseer la mayor parte de sus buques bajo la condición jurídica de comunidad de bienes (50,9%) y en menor medida bajo la persona física (42,9%), mientras que la práctica totalidad de altura al fresco se registra bajo la fórmula de la sociedad mercantil (97,2%), siendo la fórmula empleada para el total de atuneros congeladores y bacaladeros.

Tabla 3.- Distribución de Buques por Condición Jurídica del Armador de CAE, año 2007.

Condición jurídica	Total buques Comunidad	Persona física	Comunidad de bienes	Sociedad mercantil	Cooperativa	Otro tipo
Sectores						
Bajura	226	97	115	14	0	0
Altura fresco	36	0	1	35	0	0
Bacaladero	5	0	0	5	0	0
Atunero congelador	24	0	0	24	0	0
Arrastrero congelador	0	0	0	0	0	0
Total buques por condición jurídica	291	97	116	78	0	0

Fuente: DAPA/GV.

19. Las relaciones de producción que rigen en la pesca son muy diferentes a las del resto de sectores, existiendo asimismo, diferencias notables entre los tipos de pesca. Fundamentadas en el derecho consuetudinario son varias las opciones aceptadas en esta actividad con diversas variantes según las modalidades y zonas.
20. Por otra parte, existen otros colectivos profesionales con escaso censo que intervienen directa e indirectamente en las actividades de flota pesquera, de una forma accesoria en actividades de apoyo en puerto, bien en operaciones de carga y descarga, mantenimiento, clasificación, estiba y empaquetado, como son el personal de las lonjas, o colectivos de rederas, neskatillas, empaquetadoras, etc... que están interrelacionados tanto con la actividad como con sus riesgos asociados.

Estructura Organizativa Sectorial

21. El sector pesquero de la CAE presenta, en general, un elevado grado de estructuración, que se manifiesta en la existencia de un amplio entramado de entidades asociativas empresariales y profesionales, así como institucionales y sindicales que tienen personalidad jurídica propia y que tienen capacidad de ser agentes activos muy importantes desde la propia planificación de la PRL hasta la implantación de medidas correctoras y/o preventivas. Como parte, se pueden enumerar:

- Organización de productores de pesca de altura de Ondarroa (OPPAO).
- Asociación de armadores de buques de pesca de altura de Pasaia.
- Federaciones de Cofradías de Bajura de Bizkaia.
- Federación de Cofradías de Bajura de Gipuzkoa.
- Cofradías de Pescadores
- Asociación de armadores de bajura de Gipuzkoa.
- Asociación de armadores de buques Bacaladeros.
- Asociación Nacional de buques Atuneros Congeladores.
- Agrupación de industrias marítimas de Euskadi (ADIMPE).
- Sindicatos de pesca: ELA, LAB, UGT y CCOO.
- Instituto Politécnico Marítimo Pesquero de Pasaia – ITSASMENDIKOI.
- Facultad de la UPV con sede en Portugalete.

- Instituto Social de la Marina.
- Capitanías marítimas.
- Gobierno Vasco: Departamento de Transportes y Obras Públicas (Puertos), Departamento de Agricultura, Pesca y Alimentación (Pesca) y Departamento de Justicia, Empleo y SS (Osalan).
- Instituto Tecnológico Alimentario y Pesquero (AZTI Tecnalia).
- Otros colectivos de actividades conexas (SAREGIN ETA KAI NESKATILLEN EUSKADIKO ELKARTEA, ONE, Neskatiillas del puerto de Bermeo, etc...).

Factores Configuradores de la Actividad Pesquera

22. Este apartado, al igual que otras consideraciones que se hacen en este capítulo, transcribe contenidos del "Estudio de la Situación de la Prevención de Riesgos Laborales en el Sector Pesquero de la Comunidad Autónoma de Euskadi 2005 ", realizado por OSALAN, con la colaboración de AZTI TECNALIA.
23. El sector pesquero presenta una especificidad determinada fundamentalmente por la ubicación física donde se desarrolla la actividad: el mar. El desarrollo de la actividad en el mar hace necesaria la utilización de infraestructuras un tanto diferentes a las de tierra: los buques. El trabajo en la mar es un trabajo con ciertos riesgos, al ser el barco una plataforma móvil en la que los trabajadores deben realizar su actividad en una situación de equilibrio inestable.
24. El barco es lugar de vida y trabajo; en una parte de la flota, no existe diferencia entre el entorno físico del trabajo y descanso y ocio. Al ser así, el barco presenta características interactivas grupales propias: monotonía, comunicación y relaciones personales, características que son muy diferentes con respecto a los trabajos desempeñados en tierra.
25. Existen flotas donde el marco físico donde trabajo y ocio se desarrollan es el mismo y la organización social que rige el trabajo es la misma que rige los periodos de no-trabajo. La jerarquía se refleja en la tarea igual que en el tiempo de ocio. Eso sí, cada colectivo dispone de unos espacios de ocio y descanso asignados según la ubicación orgánica que dentro del organigrama del trabajo les corresponda. Por otra parte, la movilidad física queda limitada al espacio del barco.
26. Además, el tiempo se contabiliza de otro modo. El tiempo no se mide con criterios temporales, sino contractuales, aunque sea de palabra, previamente establecidos: mareas, duración de contratos, etc. En este sentido, una de las características del trabajo en el sector marítimo, especialmente en el pesquero, es duración de la jornada laboral, que se encuentra en ocasiones condicionada a las oportunidades de pesca existentes en la marea. La comparación del tiempo dedicado al trabajo en el sector pesquero es mucho mayor que en el resto de sectores, según datos de la EPA más del 50,3% de los ocupados en pesca trabajan más de 50 horas semanales.
27. La duración de la jornada en el mar, la intermitencia de la misma, así como el escaso tiempo que hay para descansar, condicionado por la presencia de recurso de explotación y no por la planificación profesional, son factores de carácter físico y psicosocial que pueden influir en el estado de los trabajadores del mar y su clima laboral.

28. Por otra parte, el vivir en el centro de trabajo conlleva una serie de características físicoambientales: exposición al ruido y a diversos contaminantes. La exposición al ruido es alta, durante el trabajo y fuera del trabajo, por el reducido espacio a bordo y la propia ubicación de los camarotes. Al ruido puede sumarse la exposición a ciertos contaminantes: humos de combustibles, gases o vapores, olores, etc.
29. Otras circunstancias que endurecen la vida en el mar también son, en una parte importante de la flota, la limitación de espacios y confortabilidad de camarotes, así como la dificultad de disponer de asistencia sanitaria inmediata, que queda limitada, a veces por las distancias y en otras ocasiones, por condiciones climatológicas.

Factores de Riesgo que influyen en la Siniestrabilidad de la Actividad Pesquera.

30. En el sector pesquero existen multiplicidad de riesgos a los que se ha de hacer frente, agravado por producirse en un medio inestable y móvil, como es un buque de pesca, y sin contar con servicios especializados de apoyo como sucede en los trabajos de tierra, siendo, además, en muchas ocasiones, necesario realizar algunos trabajos en condiciones climatológicas adversas que puede facilitar la producción de accidentes a pesar de extremar las precauciones.
31. De acuerdo con los Análisis de Identificación y Evaluación de Riesgos en la Flota de Altura realizados por OSALAN inicialmente y continuados por OSALAN, AZTI-Tecnalia, Instituto Politécnico Náutico Pesquero (ITSASMENDIKOI) y algunas organizaciones del sector, y a las investigaciones de accidentes realizadas por OSALAN, se identifican múltiples "factores de riesgo" que intervienen en las actividades pesqueras en mayor y menor intensidad, como son:
- ❖ *Riesgos relacionados con Seguridad*, entre los que se pueden enumerar: posibles caídas al mar al embarcar y desembarcar o en el paso entre buques abarloados o en el desarrollo de la actividad durante las maniobras de largado y virado de la red o al subir al barco las capturas o incluso en el tránsito habitual por el buque, por ausencia de sistema de protección como barandillas en cubiertas ó bodegas, etc.; posibles caídas al mismo nivel debidas a las superficies de trabajo, por la presencia de restos pescado y líquidos derramados en las diferentes operaciones y maniobras del buque, todo ello aumentado por el propio balanceo del barco, por iluminación deficiente, etc.; presencia de objetos, material o carga estivada en un espacio limitado y muy aprovechado, que puede provocar choques contra los mismos o caída de objetos, y las propias instalaciones, maquinaria, sistemas y estructuras existentes en el barco, que pueden acarrear accidentes por atrapamiento, golpes, cortes, pinchazos o por contacto eléctrico, que se incrementan en ausencia de resguardos o falta de integración de medidas de prevención y protección o no utilización de EPIs, por ejemplo.
 - ❖ *Riesgos relacionados con Higiene y Ergonomía*, entre los que se pueden contabilizar algunos como los siguientes: el ruido elevado, las vibraciones, los restos orgánicos del producto y las condiciones ambientales de temperatura y humedad, pequeños campos electromagnéticos como los generados por el radar ú otros sistemas de detección y comunicación del barco, la realización

de operaciones y hábitos en posturas inadecuados y forzadas, en un medio no estable en continuo movimiento.

- ❖ Riesgos Psicosociales, que adquieren especial relevancia e impacto en el colectivo de trabajadores del mar y que se derivan del hecho de que los buques de pesca son centros de trabajo y, a u vez, lugares de convivencia sin separación de vida laboral y personal, a lo que hay que sumar el tiempo escaso de descanso, sin planificación y condicionado a la oportunidad de pesca, el sueño y vigilia alterados, los sistemas de remuneración, las operaciones de trabajo en un medio peligroso con reflejos mermados por los ritmos de trabajo, así como la existencia de diversas culturas y aptitudes humanas, etc.
- ❖ Todos estos factores de riesgo (seguridad, higiene, ergonomía y Psicología) pueden provocar alteraciones de la salud del trabajador que las padece, por lo que es necesario conocer los factores de riesgo para prevenir la aparición de alteraciones en la salud de los trabajadores.

32. En conclusión el trabajo en el mar está caracterizado por una multiplicidad de riesgos de muy diversa intensidad, tanto relacionados con seguridad, como con higiene, ergonomía y psicosociales que pueden provocar problemas de salud por motivo del trabajo. Todos ellos aparecen en espacios reducidos durante periodos largos de convivencia y exposición, no restringido a un horario habitual de trabajo, por lo que el potencial de riesgo y de siniestralidad es alto, a pesar de que estos últimos años se haya ido reduciendo el número de accidentes el sector.

La siniestralidad laboral.

33. No todos los accidentes laborales que se producen en el sector se declaran. Los accidentes por pinchazos de anzuelos, cortes, golpes y caídas en el buque de pesca, no suelen ser notificados ya que son tratados por los propios marineros y continúan con su labor. Sólo se declaran ante la Autoridad Laboral aquellos accidentes que han supuesto una baja, por lo que resulta difícil elaborar una estadística objetiva de los accidentes que ocurren en la actividad pesquera. Se suelen notificar los accidentes graves y los mortales, que en el mar suelen ser el caso de las caídas al agua o los naufragios, teniendo un gran impacto social.

34. Los accidentes declarados y registrados por OSALAN en el sector correspondientes entre los años 2000 y 2006 (Fuente: OSALAN) son los que aparecen en la tabla 4.

Tabla 4.- Accidentes acaecidos en el Sector Pesquero de CAE .

Lugar	En jornada de trabajo			"In itinere"			
	Gravedad	Leve	Grave	Mortal	Leve	Grave	Mortal
2000		526	7	3	6		
2001		463	13	4	9		
2002		470	13	8	3		1
2003		314	6	2	5	1	
2004		306	4	1	7	2	
2005		270	3	2	3		
2006		288	5	3			
2007		250	3	4	4	1	

Fuente: OSALAN

De la tabla anterior se desprende una reducción significativa de los accidentes, si se compara el nº de accidentes totales "no in itinere" comunicados en el año 2000 (536) frente a los del año 2005 (275) e incluso con respecto a 2006, aunque este año se observa un punto de inflexión en la tendencia a la baja a 250.

35. En cuanto al modo en que la víctima ha resultado lesionada (la lesión puede ser tanto física como psicológica) por el agente material que ha provocado dicha lesión:

- En el año 2000, los sobreesfuerzos físicos sobre el sistema musculoesquelético fueron 140 y los aplastamientos, sobre o contra como resultado de un tropiezo o choque, 130 (entre estos dos supusieron el 50% de los accidentes totales ocurridos en dicho año). Comparando el periodo 2000-2006, son las formas que más accidentes leves producen. Los sobreesfuerzos suponen una de las formas más frecuentes de accidentes, debido, entre otras causas, a las posturas que se adoptan en el trabajo, los pesos que se manejan y el tipo de trabajo que realizan, todo ello en un medio inestable y en continuo movimiento.
- En cuanto a los accidentes graves, la mayoría fueron por aplastamiento (3 en el año 2000, 6 en el 2001, 5 en el 2002, 2 en el 2004 y 5 en 2006).

36. La reducción de la siniestralidad esta relacionada con la renovación del parque de buques de pesca, así como la apuesta por el Desarrollo Tecnológico realizada. El desarrollo tecnológico conlleva y tiene aparejado un componente de mejora de seguridad, salud y confort laboral, y en consecuencia también de impacto económico positivo para el sector, por lo que es una línea básica de planificación preventiva a continuar potenciando. En un análisis económico realizado por AZTI-Tecnalia de los beneficios de seguridad y salud de dos proyectos de tecnología pesquera, resultado del trabajo en colaboración AZTI TECNALIA-Sector en diferentes Comisiones Tecnológicas, en el que los factores del cálculo fueron la reducción del nº de bajas (días perdidos por baja) antes de la mejora tecnológica y después (en un escenario de mercado laboral de pesca rígido para la flota de bajura), el absentismo en 2005 del 10 % (según INE), la reducción del índice de siniestralidad del 0,6 % y la productividad por trabajador de 24.257 €, se cuantifico que el beneficio obtenido gracias a la mejora de la seguridad de los trabajadores suponía 209.025 € para la sociedad.

37. Este indicador económico es clarificador: la apuesta por el desarrollo tecnológico así como la integración de la PRL en el proceso productivo y en los diferentes elementos y sistemas que intervienen, contribuye en la sociedad y en la economía del sector de forma positiva y significativa, pues la inversión en seguridad y salud tiene un retorno económico en la sociedad en algunos casos superior al 100%.

Grado de implantación de la ley de prevención y de la vigilancia de la salud laboral

38. El Real Decreto 1696/2007, de 14 de diciembre, por el que se regulan los reconocimientos médicos de embarque marítimo indica que los reconocimientos médicos de aptitud preceptivos y previos al embarque marítimo deben entenderse como una actividad dentro del ámbito preventivo de los riesgos laborales similar a los exámenes de salud recogidos en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y viene a resolver la duplicidad de actuaciones que pudiera presentarse entre el reconocimiento médico de embarque marítimo y el previsto en el artículo 22 de la citada Ley 31/1995, de 8 de noviembre, dando la competencia del Instituto Social de la Marina en su realización, sin perjuicio de cuantas otras responsabilidades competan al empresario.
39. Entre estas responsabilidades se encuentra la de la realización de la Vigilancia colectiva de la Salud de los trabajadores.
40. Para realizarla deberá adecuarse y dotarse de los medios técnicos y humanos que la LPRL exige.

La Formación de los trabajadores:

41. La formación en Prevención de riesgos laborales es general, siempre desde un punto de vista de seguridad. Es la formación obligatoria para poder embarcar (cursos específicos de lucha contra incendios y supervivencia), pero no se realiza de acuerdo con lo indicado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con contenidos de carácter preventivo frente a los riesgos asociados a su puesto de trabajo.

Amenazas y oportunidades:

42. Los factores socioculturales (prioridad que se concede a la prevención y la seguridad), los factores relacionados con las habilidades (cualificación y capacitación de las personas en relación con el riesgo y su puesto de trabajo), los factores relacionados con los procesos (grado en que los procesos garantizan la seguridad del trabajador) y los equipos (adecuación de EPIs y maquinaria) son parámetros en los que se pueden reflejar las principales amenazas y oportunidades para la implantación de la PRL en el sector:

Factores	Amenazas	Oportunidades
	<input type="checkbox"/> Falta de presión social: trabajadores por cuenta propia y trabajadores	<input type="checkbox"/> Creación de la Comisión Sectorial. <input type="checkbox"/> Incorporación de jóvenes, relevo

Socioculturales	<p>desfavorecidos (inmigrantes, temporeros, etc.), así como autónomos y comunidades de bienes que prima la obtención de beneficio o la supervivencia del sector.</p> <p><input type="checkbox"/> Multiplicidad y diversidad de factores de riesgos que confluyen en ocasiones con mucha intensidad, con una población expuesta con culturas dispares, baja sensibilidad de trabajadores, y ausencia de servicios y profesionales dedicados a la PRL especializada.</p> <p><input type="checkbox"/> Deficiente infraestructura y sistemas propios de PRL, por lo que existe escasa implicación.</p> <p><input type="checkbox"/> Falta de cultura preventiva histórica: cultura que prima el riesgo.- Sumisión de peligros y riesgos.</p> <p><input type="checkbox"/> Cultura de "cumplimiento formal".</p> <p><input type="checkbox"/> Envejecimiento de la población activa.</p> <p><input type="checkbox"/> Trabajadores en sus últimos años de vida con muy baja motivación.</p> <p><input type="checkbox"/> No disposición de embarcar de trabajadores cualificados.</p> <p><input type="checkbox"/> Entorno de convivencia reducido sin separación de tiempo laboral y de ocio.</p> <p><input type="checkbox"/> Falta de comunicación con familiares, ausencia de familia y amigos.</p>	<p>generacional.</p> <p><input type="checkbox"/> Estrategias de información y dinamización, creación de herramientas de información adaptadas.</p> <p><input type="checkbox"/> Estrategias de formación, creación de herramientas adaptadas a la tipología y medio de trabajo.</p> <p><input type="checkbox"/> Concienciación de la PRL como inversión y no como un costo. La integración de aspectos preventivos tiene un retorno económico de signo positivo muy significativo.</p> <p><input type="checkbox"/> Implantación y Desarrollo de una Cultura Preventiva asimilada y asumida.</p> <p><input type="checkbox"/> Posibilidad de mejora de sistemas de comunicación y automatización tecnológica en procesos, e incluso la mejora de la medicina telemática.</p>
Habilidades	<p><input type="checkbox"/> Falta de adecuación de la legislación a las características del sector. Ausencia de legislación de carácter integrador de la PRL.</p> <p><input type="checkbox"/> Escasez de profesionales expertos del sector y escasez de materiales didácticos para el sector.</p> <p><input type="checkbox"/> Escasez de mano de obra especializada en el sector pesquero.</p> <p><input type="checkbox"/> Aumento en la población activa de colectivos con baja formación (inmigración, problemas de idiomas, ...)</p> <p><input type="checkbox"/> Falta de personal experto y de integración de aspectos preventivos en la formación reglada y complementaria en el sector.</p>	<p><input type="checkbox"/> Puesta en marcha de la formación especializada en PRL (Titulados/as medios y superiores en PRL).</p> <p><input type="checkbox"/> Becas para especialización sectorial.</p> <p><input type="checkbox"/> Continuación y ampliación de cursos dirigidos a empresarios y trabajadores del Sector.</p> <p><input type="checkbox"/> Introducción de la PRL en ámbitos universitarios y de formación profesional.</p> <p><input type="checkbox"/> Formadores con inquietudes por la mejora de la calidad de la formación existente y la integración de la PRL, la calidad y el medio ambiente en los programas formativos.</p>
Procesos	<p><input type="checkbox"/> Multiplicidad de tareas y multiplicidad de</p>	<p><input type="checkbox"/> La Administración como agente</p>

	<p>riesgos a afrontar, en condiciones de trabajo hostiles.</p> <p><input type="checkbox"/> Desarrollo de trabajo y ocio en tiempo y lugares idénticos, espacio muy reducido, inestable y en movimiento de forma permanente.</p> <p><input type="checkbox"/> Aumento de la temporalidad.</p> <p><input type="checkbox"/> Vigilancia de la salud de los trabajadores que no contemple la vertiente colectiva de la misma.</p> <p><input type="checkbox"/> Vigilancia de la salud de los trabajadores no adecuada a la LPRL, o protocolos establecidos adaptados al sector y consensuados con los organismos competentes que operan en el sector (ISM)</p> <p><input type="checkbox"/> Riesgos inherentes a los procesos de los sectores más artesanales y menos tecnológicos.</p> <p><input type="checkbox"/> Dificultad para establecer sistemas organizados de gestión (limitaciones de personal, recursos,...).</p> <p><input type="checkbox"/> Ausencia de procesos, sistemas y procedimientos de explotación en desarrollo, automatización y tecnológico aún mejorables.</p>	<p>tractor.</p> <p><input type="checkbox"/> Puesta en marcha del Observatorio</p> <p><input type="checkbox"/> Colaboración de Mutuas y Servicios de Prevención.</p> <p><input type="checkbox"/> Impulso a la creación del Servicio de Prevención Mancomunado.</p> <p><input type="checkbox"/> Apoyo a la Asesoría de las Asociaciones de Armadores, Cofradías de Pescadores, etc.</p> <p><input type="checkbox"/> Existencia de órganos y estructura cualificada y dotada para el desarrollo tanto de de la Vigilancia de la Salud, como de aspectos formativos (ISM, Instituto Politécnico Náutico Pesquera de Pasaia, Servicios de Prevención).</p> <p><input type="checkbox"/> Existencia de órganos y estructura cualificada y dotada para el desarrollo de la Vigilancia de la Salud, como en aspectos formativos (ISM, Instituto Politécnico Náutico Pesquera de Pasaia).</p> <p><input type="checkbox"/> Impulso de sistemas de comunicación mar-tierra con aumento de la comunicación y cercanía.</p> <p><input type="checkbox"/> Centro Tecnológico de Innovación y Desarrollo de Alto Potencial reconocido en Tecnología Pesquera (AZTI-Tecnalia).</p>
Equipos	<p><input type="checkbox"/> Equipamientos obsoletos (no adecuado a los requisitos legales) ó modificados, o con resguardos retirados para intervenciones de mantenimiento rápido, etc...</p> <p><input type="checkbox"/> Escasa utilización de EPIs, sistema de protección colectiva (líneas de vida integrados en buques, etc.).</p> <p><input type="checkbox"/> Equipos específicos de pesca de carácter artesanal con poca incorporación tecnológica.</p>	<p><input type="checkbox"/> Accesibilidad a EPIs</p> <p><input type="checkbox"/> Ayudas institucionales</p> <p><input type="checkbox"/> Posibilidad de trabajar en investigación sobre máquinas y equipos de protección (con empresas, organismos, asociaciones).</p> <p><input type="checkbox"/> Centro Tecnológico de Innovación y Desarrollo de Alto Potencial reconocido en Tecnología Pesquera (AZTI-Tecnalia).</p>

IV. EJES ESTRATÉGICOS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN

43. Con la definición de Ejes estratégicos y Líneas de Actuación se persigue crear un entorno favorable y facilitador de la prevención de riesgos laborales y de la medicina del trabajo en el sector pesquero, siendo los agentes implicados en esa definición conscientes de que el primer y principal instrumento de prevención es el convencimiento e implicación activa, tanto de los armadores como de los trabajadores, de la necesidad del cumplimiento de la norma.

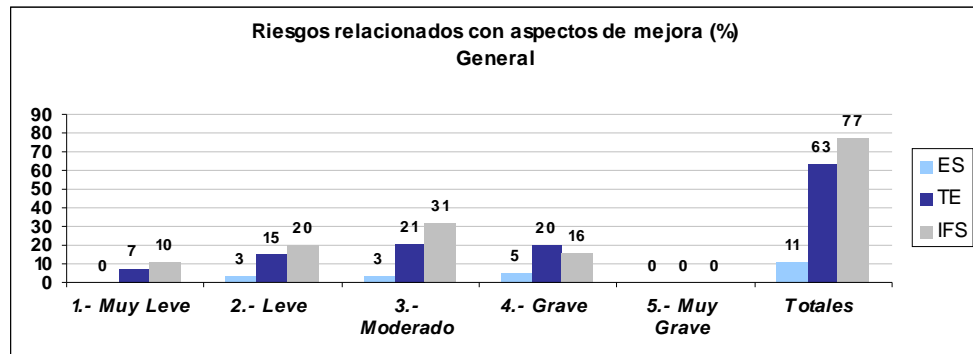
44. Este Apartado, al igual que el Plan Director del Sector Agroforestal se ha redactado teniendo como referencia las palabras del "Plan Director de Seguridad y Salud Laboral 2003-2006" del Gobierno Vasco, cuando dice:

"La seguridad en el lugar de trabajo no es algo que surja de forma aislada respecto a todo el conjunto de la cultura social. De hecho, la seguridad es un valor que está más o menos presente en el acervo cultural de las distintas sociedades. Es claro que la necesidad de evitar riesgos, a pesar de los avances que se van logrando, no es un valor suficientemente arraigado todavía en la ciudadanía de la CAE. Ésta no tiene plenamente integrada aún la seguridad en sus hábitos sociales y domésticos, por lo que no resulta fácil que los desarrollen súbitamente en el momento en que cruzan el umbral de sus centros de trabajo, bien sea en calidad de empresarios o empresarias o como trabajadores o trabajadoras.

En el diseño de las medidas del Plan Director no se discute el reparto de las responsabilidades en materia de riesgos laborales. Esta responsabilidad es exclusivamente del empresariado, como establece la Ley al respecto. El Plan intenta atajar las causas de los accidentes, para evitar que éstos se produzcan".

45. Las Estrategias y Líneas de Actuación, que se definen más abajo, vienen, también, avaladas por el reciente estudio de Identificación, Evaluación y Análisis de Riesgos en la Flota de Pesca de Altura de la CAE, realizado en el ejercicio 2006 y en el que han participado Armadores, DAPA, OSALAN y AZTI TECNALIA. La verificación de las condiciones de trabajo en el mar los datos y resultados obtenidos son guías para el diseño y puesta en práctica de próximas actuaciones en el sector de la Flota de Altura y sirven de primer aval del Plan general que aquí se propone.

46. Este trabajo refleja que existe relación directa entre riesgos en la mar y aspectos como los de diseño y estructura en buques, los tecnológicos y los de información, formación y sensibilización, como se muestra en el gráfico siguiente.



IFS: Información, Formación, Sensibilización.- **TE:** Tecnología.- **ES:** Estructura
(Referencia metodológica: Anexo A de la ISSO/PDTR 14121-2.2).

Nota: En caso de condiciones climatológicas adversas ó complicadas estas situaciones de peligro aumentarían su potencial de riesgo, pasando por ejemplo de moderado a grave y de grave a muy grave respectivamente, pudiendo materializarse incluso en accidentes de carácter mortal.

47. Del gráfico se pueden destacar algunas conclusiones como las siguientes:

- El 77 % de los riesgos identificados durante las maniobras de pesca, están asociados con aspectos a mejorar en la Información, Formación y Sensibilización de la tripulación que desarrolla estas tareas.
- El 63 % de estos riesgos también son asociados a la mejora y desarrollo tecnológico con integración de sistemas preventivos y de seguridad. Estos sistemas se basan en dispositivos y/o equipos de protecciones individuales y colectivas, señalización y advertencia de peligros y optimización y mejora de procesos tecnológicos de extracción y manipulación principalmente.
- Aunque sólo se ha asociado el 11 % de los riesgos con el diseño estructural del buque, aproximadamente el 45 % de éstos pueden tener un carácter **grave** en su valoración.
- La mayor parte de las fuentes de riesgos identificadas pueden ser reducidas y/o eliminadas de forma significativa, mediante la mejora de aspectos estructurales, tecnológicos y de información, formación y sensibilización, indicando que es necesario desarrollar líneas de acción preventiva para actuar sobre estos aspectos.
- El 88 % de los riesgos identificados con una valoración de **moderado** (52%) y **grave** (36%) se encuentran asociados a aspectos de mejora y desarrollo tecnológicos, así como de información, formación y sensibilización.
- El 78 % de los riesgos identificados y valorados son de tipo de seguridad, es decir aquellos relativos a equipos e instalaciones, herramientas, tecnología, espacios y lugares de trabajo, manipulación y almacenamiento de materiales, productos, etc. El 50 % de estos riesgos son valorados como **moderados** o **graves**.

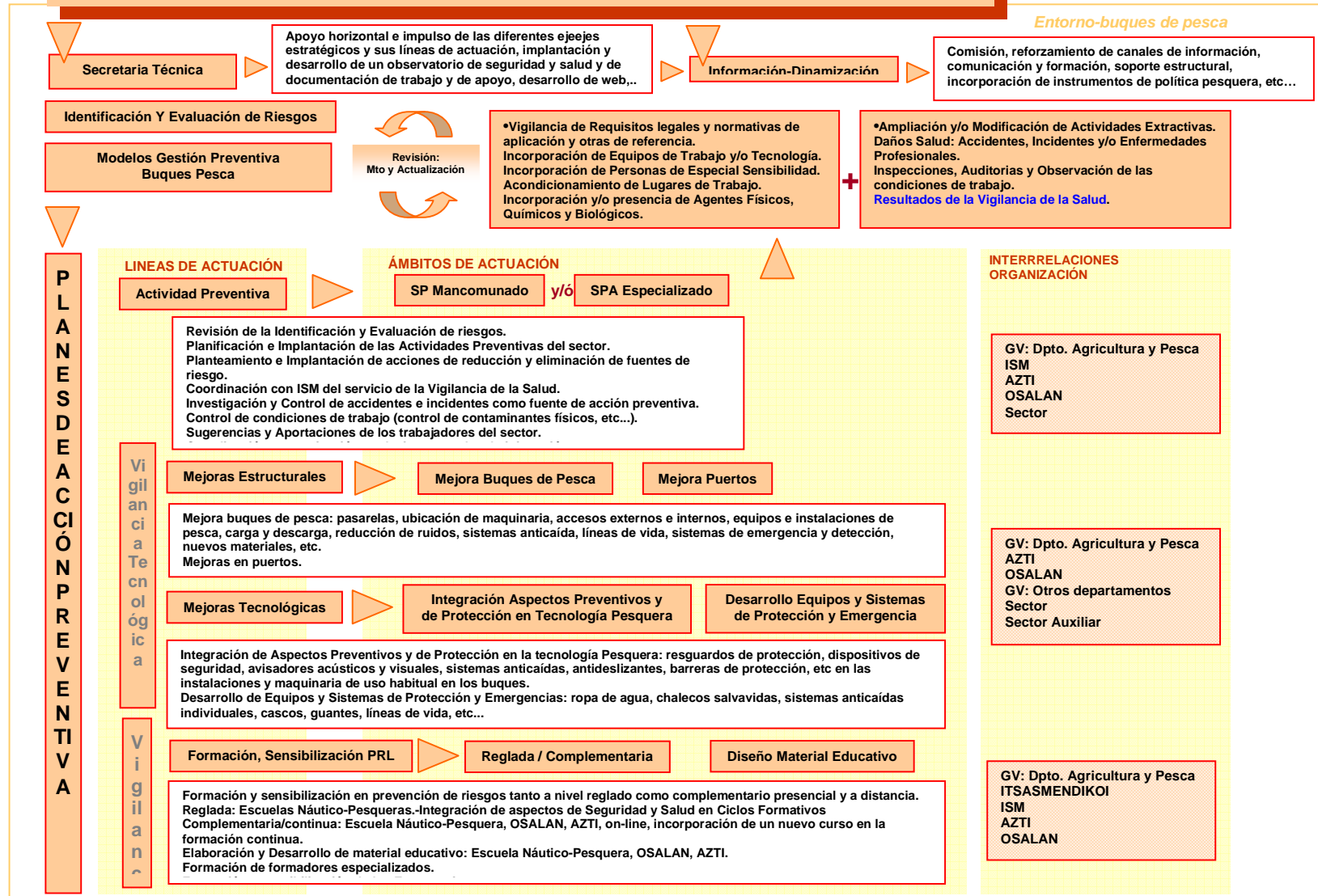
48. Teniendo como referencia lo dicho en el Apartado III y en las líneas anteriores, se ha diseñado una estrategia que, desde el realismo y de forma progresiva, ayude a incorporar la política de la prevención de riesgos laborales en la gestión de la flota pesquera vasca y, de esta forma, sirva para mejorar las condiciones de trabajo disminuyendo el nº de accidentes y de enfermedades profesionales, mediante su correspondiente disminución y/o eliminación de sus fuentes de riesgo.

Para ello, se han identificado **diferentes Líneas de Actuación**, relacionadas entre sí y que se agrupan en los siguientes **6 Ejes Estratégicos**:

- **Sensibilización - Dinamización.**
- **Modelos Específicos de Gestión de Prevención.**
- **Mejora Estructural y Tecnológica del Entorno.**
- **Formación.**
- **Vigilancia de la Salud.**
- **Estructuras de Dirección y Apoyo**

49. El esquema, que se presenta a continuación, da una visión general de los principales parámetros, que se contemplan en el Plan para la implantación de un sistema de prevención de riesgos laborales en el sector pesquero de la CAE.

Comisión/Comités de Mejora de las Condiciones de Seguridad y Salud en el Sector de



EJE I. Sensibilización-Dinamización

50. El desarrollo de este Eje tiene como finalidad que el mayor número posible de personas del sector o relacionadas con el mismo conozcan, en primer lugar, e interioricen, después, además de la obligación, la conveniencia de hacer gestión efectiva y cultura de la prevención de riesgos laborales. Es necesario que empresarios y trabajadores, más allá de las consecuencias económicas y de las responsabilidades que su incumplimiento pueda acarrear, internalicen que la prevención está orientada prioritariamente a salvaguardar la seguridad y la salud de cada uno de ellos, amén de que en el medio y largo plazo ésta sea un medio de reducción de costes, de incremento de la productividad y de aumento de la calidad en la empresa.
51. Como primer elemento o primera Línea de actuación, se hace una apuesta por **el reforzamiento de los Canales de Información y Comunicación**, Se trata de utilizar instrumentos cercanos para informar al conjunto del sector de las exigencias de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, divulgar las políticas, programas y actuaciones habilitados en la CAE en este campo, así como para crear y mantener la conciencia de la conveniencia, además de la obligación, de aplicar la prevención de riesgos laborales como herramienta de gestión empresarial.
52. Entre los instrumentos contemplados para llevar a cabo esta Línea de Actuación, se contemplan algunos como los siguientes:
- La inclusión de artículos, notas, etc. en revistas, boletines (electrónicos y papel) o publicaciones periódicas con incidencia en el sector pesquero de la CAE.
 - La publicación del portal www.itsaspreben.net (Talleres y aulas virtuales, con ayuda de programas interactivos, modelos de gestión, avances tecnológicos, etc..).
 - El uso de circulares, comunicaciones internas, charlas, reuniones, etc. por parte de la Administración pesquera de la CAE, Centros de Formación, Cofradías, Sindicatos, Asociaciones, etc, como por ejemplo, jornadas y talleres de sensibilización en cofradías con los pescadores y sus familias.
 - La difusión de fichas divulgativas, consejos de prevención, carteles, etc. utilizando para ello locales públicos y privados que se relacionen con el sector pesquero y el envío a todas las empresas de un Tríptico sobre la Prevención de Riesgos Laborales y las actuaciones más significativas al respecto.
 - Participación y presentación en Ferias y jornadas del sector.
 - Creación de Talleres o aulas de prevención en las diferentes cofradías para la realización de acciones de sensibilización y formación previo embarque o campaña.
53. A esta primera Línea de Actuación, se añade **una segunda** dirigida a ayudar a **dinamizar y hacer operativa**, en el medio y largo plazo, la gestión de la prevención de riesgos laborales en el sector pesquero. Entre los instrumentos contemplados para llevar a cabo esta Línea de Actuación, se contemplan algunos como los siguientes:
- La colaboración con los servicios de prevención ajenos y los técnicos que trabajan en el sector pesquero, para que éstos conozcan los riesgos identificados y evaluados en las distintas flotas y apliquen los modelos de prevención diseñados al efecto.
 - El análisis de la conveniencia y la viabilidad, en su caso, de servicios de prevención

mancomunados de carácter sectorial, que responda a las necesidades específicas del sector pesquero con metodologías y pautas de gestión, recursos y herramientas adaptadas a la complejidad del mismo.

54. A la Línea de Actuación anterior, se añade una tercera, Instrumentos de Política Pesquera, como elemento dinamizador de la incorporación de medidas de prevención en la gestión empresarial.

55. Entre los instrumentos contemplados para llevar a cabo esta Línea de Actuación, se contemplan algunos como los siguientes:

- Las ayudas FEP, anteriormente IFOP, las de promoción y desarrollo de zonas altamente dependientes de la pesca, los programas de I+D+I e Ikerketa para el desarrollo e innovación tecnológica en el sector agro-pesquero y el programa Innotek de apoyo a la realización de proyectos de desarrollo tecnológico e innovación seguirán impulsando la modernización de la flota pesquera y la mejora de las condiciones de trabajo en el sector, con el objeto de eliminar o reducir las fuentes de riesgo en los diferentes procesos de la actividad.
- La incorporación explícita del concepto "Prevención, seguridad y salud" en los programas de ayudas a la modernización del sector pesquero, incluyéndose aquellas actividades destinadas al diseño, desarrollo e innovación tecnológica y a la mejora de sistemas de trabajo, valorándose el beneficio socioeconómico que puedan suponer para el sector.
- El análisis de la introducción de la exigencia del cumplimiento de la LPRL en los programas de ayuda, como herramienta para la dinamización de la Cultura Preventiva.

EJE II. Modelos Específicos de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales.

56. Desde un punto de vista metodológico, el nuevo enfoque de la prevención de riesgos laborales se apoya en la evaluación de los riesgos existentes, la planificación de acciones preventivas necesarias para la eliminación, reducción y/o control de los riesgos detectados y en la integración efectiva de dichas medidas en el conjunto de decisiones y actividades de la empresa.

57. Si bien existe en relación con este sector carencia de servicios de prevención con técnicos especializados, capaces de establecer planes de acción preventiva de implantación efectiva en la flota, existe primero un déficit de identificaciones y evaluaciones de riesgo ajustadas a la realidad y, en consecuencia, de planes de acciones preventivas reales para su eliminación y/o reducción, bien por el desconocimiento del entorno del buque de pesca como por la evaluación de riesgos inicial realizada desde tierra y no en el propio puesto de trabajo en la mar.

58. Para facilitar la aplicación de este nuevo enfoque y para paliar las deficiencias señaladas, se impulsa este Eje denominado "**Modelos Específicos de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales**" con la finalidad, en primer lugar, de facilitar la realización de las actividades de evaluación de los riesgos concretos y la planificación de las medidas adecuadas de prevención y la estructuración de documentos y, en segundo, de servir de ayuda a la definición y diseño de los planes de formación, y de mejora.

59. Siguiendo con la práctica iniciada para la Flota de Altura, se continuará con el desarrollo de estos modelos específicos de gestión con el resto de la Flota, así como en las actividades conexas en

puerto y lonjas, para lo que se reforzará la participación y colaboración de las diferentes asociaciones existentes mediante la sensibilización de las personas y de los empresarios-armadores. Se generará, así, una línea de actuación consistente en la ejecución de **Identificaciones y Evaluaciones de Riesgos de confianza en cada flota y actividades conexas**, es decir, desde el mismo puesto de trabajo (como establece la LPRL), en el propio buque de pesca, que sirva como punto de partida fiable y que posibilite disponer de un banco de información y material de trabajo (filmaciones, datos de campo, entrevistas con trabajadores en la mar, etc.) para el desarrollo de elementos de trabajo, de divulgación, de formación y evidentemente de actividad preventiva.

60. Este modo de trabajo inductivo es la base para la elaboración de los modelos de gestión de prevención para cada tipo de buque de pesca con contenidos específicos en función de cada tipología de buque. El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales deberá partir en su acción preventiva de estos modelos de gestión de prevención como de los análisis, resultados y propuestas generados de las comisiones/comités de trabajo, de forma que se puedan establecer Planes Específicos de Acción Preventiva tomando como referencia los resultados obtenidos en las identificaciones y evaluaciones de Riesgos de confianza de las diferentes flotas y todo el material que en el se genere.
61. Con el Objetivo de cumplir la legislación vigente, la **documentación y las referencias** a crear en la elaboración de los modelos se estructurará como sigue:
- Identificación y Evaluación de riesgos laborales.
 - Planificación de la actividad preventiva.
 - Plan de emergencias
 - Formación e información a los trabajadores.
 - Definición del modelo de prevención de riesgos laborales.
 - Consulta y participación de los trabajadores.
 - Vigilancia de la salud de los trabajadores.
 - Entrega de EPIs a los trabajadores.
 - Criterios de adquisición de compras.
 - Investigación de accidentes e incidentes.
 - Documentación industrial.
 - Adecuación de la maquinaria.
 - Trabajo temporal.
 - Criterios para las coordinación de actividades empresariales
 - Trabajadores especialmente sensibles.
62. Estos componentes, que conforman los modelos, vendrán acompañados de:
- Una sencilla explicación del objeto del documento correspondiente, características a cumplir, guías, etc.
 - Los formatos propuestos junto con indicaciones de su uso.
 - Ejemplo de un Plan de PRL en la tipología de flota correspondiente, con las situaciones posibles y en las que se han utilizado los formatos propuestos para facilitar su comprensión y utilización.
 - Ejemplos de fichas de información, sensibilización y otras herramientas y material de apoyo.
63. Complementando a los diferentes "Modelos de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales" se desarrollará como material de apoyo una **"Guía de Selección y Adquisición de EPIs para el Sector Pesquero"** que permita disponer de una dotación de EPIs de referencia para cada puesto de

trabajo establecidos en los modelos de cada flota, para lo que previamente se estudiará los existentes en el mercado, realizando las correspondientes pruebas de validación en los diferentes puestos y las propuestas de mejora en aquellos casos, que desde un punto de vista funcional, no se adapten a las necesidades de protección de los riesgos asociados al puesto.

64. Corresponderá a los técnicos desarrolladores de los modelos **asesorar a los Servicios de prevención en la adaptación de estos modelos a la situación particular de cada empresa-armador**. La formación de dichos técnicos, basada en la documentación anteriormente descrita, por parte de los desarrolladores de los modelos es un eslabón importante en el desarrollo de los planes de prevención de riesgos laborales.
65. Así mismo, se impulsará, si es necesario, como fuente de información útil el desarrollo de **herramientas Informáticas de Investigación y Control de Accidentes, e Incidentes y Enfermedades Profesionales** con el objeto de que los registros de Accidentes, e Incidentes y Enfermedades Profesionales acaecidos sean utilizadas para la planificación de actividad preventiva en el sector. Estas herramientas estarían dirigidas al uso interno de las diferentes asociaciones profesionales como a disposición de los servicios de prevención existentes (propios y/o mancomunados) para el desarrollo de sus actividades e incluso podrían ser utilizadas como referencia para poder establecer mejoras de tipo tecnológico y de confort laboral.

EJE III. Mejora Estructural y Tecnológica del Entorno.

66. De las reflexiones habidas en el desarrollo del Plan y de los análisis realizados para la elaboración de Modelos de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales para la Flota de Altura se observa la importancia e influencia para la gestión de la prevención, tanto del diseño como del mantenimiento y conservación de infraestructuras e instalaciones auxiliares. En los centros de trabajo (buques de pesca) como en los puertos y sus instalaciones, por ejemplo, la existencia de pasarelas, ubicación de maquinaria, accesos externos e internos, equipos e instalaciones de pesca, de carga y descarga, existencia de sistemas anticaidas como líneas de vida, sistemas de emergencia y evacuación, nuevos materiales, etc. son factores que intervienen de forma sustancial en el nivel de seguridad que ofrece el entorno laboral buque de pesca- puerto.
67. En consecuencia y con el objeto de conocer el grado de adecuación de las instalaciones y sistemas actuales se **establecen dos nuevas líneas de actuación**:
 - **Diagnóstico del Estado de Puertos e Instalaciones Auxiliares** para conocer el grado de adecuación a las normativas de seguridad y salud laboral existentes y poder identificar y evaluar sus riesgos, en orden a posibilitar la realización de Planes de Mejora y Adecuación Específicos para subsanar las deficiencias detectadas.
 - **Análisis y Conocimiento de la Integración de Aspectos de Seguridad y Salud Laboral en los Buques de Pesca y su Tecnología**, desde el propio diseño del buque. Esta Línea requiere la realización desde visitas a buques mediante cuestionarios correctamente especificados y cotejados con normativa, hasta entrevistas a asociaciones profesionales, entre ellas las relacionadas con la construcción naval para poder conocer las consideraciones actuales en la fase de diseño de buques como de las instalaciones e infraestructura del entorno buque-puerto.

68. La mejora y desarrollo tecnológico, con un impacto económico sobre el sector muy positivo, adquiere especial relevancia y abre nuevas perspectivas en vistas a la **Integración de los Aspectos Preventivos y de Protección en la Tecnología Pesquera**, y en el **Desarrollo de Equipos y Sistemas de Protección, Dispositivos de Seguridad y Emergencia**.
69. En consecuencia, el Plan aboga por estudiar la viabilidad de lanzar proyectos específicos de innovación y desarrollo encaminados a la automatización de procesos y operaciones de trabajo, mediante el concepto de buques inteligentes, para poder eliminar y reducir los riesgos asociados a seguridad, higiene y ergonomía y para mejorar y optimizar las comunicaciones que permitan paliar riesgos de carácter psicosocial así como para eliminar los riesgos que puedan provocar problemas de salud en los trabajadores por motivo del trabajo.

EJE IV. Formación.

70. El conjunto de agentes consultados considera la Formación como un eje estratégica de importancia, tanto para las personas que trabajan directamente en el Sector como para aquellas que van a prestar servicios en la organización de la prevención de riesgos laborales en el mismo. Si bien la Formación para la Prevención no nace en la CAE con este Plan, por la existencia de formación específica en seguridad, emergencias y evacuación, es necesario considerar algunos aspectos y mejoras desde el punto de vista de la Cultura preventiva y la propia LPRL.

Esta estrategia, teniendo en cuenta los programas y niveles de cualificación que establece el Reglamento de los Servicios de Prevención, se concreta en el desarrollo de **dos Líneas** específicas de Actuación.

71. La **primera Línea** se dirige a cubrir el déficit de especialistas y tiene como objetivo la formación específica de **Profesionales y Técnicos** para la prevención de Riesgos laborales en el Sector. De acuerdo con la disposición transitoria tercera del R.D. 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, para poder acreditar la formación de nivel superior es preciso disponer de una certificación expedida por una entidad pública o privada que tenga capacidad para desarrollar actividades formativas en materia de prevención de riesgos y cuente con la autorización de la Autoridad Laboral correspondiente. (R.D. 39/1997 y Capítulo III de la Orden del 27/06/1997).

72. El plan no aboga por la oferta de cursos en la CAE para la formación de Técnico Superior de Prevención, sino por la oferta de formación específica en la problemática del sector pesquero para los Técnicos de Prevención, utilizándose como referente el Instituto Politécnico Marítimo Pesquero de Pasajes (ITSASMENDIKOI).

Para que este tipo de formación llegue a ser verdadero instrumento de apoyo al Sector, se buscará la participación de técnicos de los Centros Tecnológicos, de los profesionales y de las Asociaciones de Gestión y Asociaciones en el ámbito de la pesca, estudiándose una **financiación compensatoria para los técnicos que presten servicios en el sector**.

73. La **segunda Línea** se dirige a la **Formación de empresarios, técnicos y trabajadores del**

Sector, con incorporación de materias de prevención en la formación reglada, Cursos Básicos, Cursos breves, Talleres prácticos, etc. a partir de las necesidades que se detecten en los "Modelos de Planes Específicos de Prevención de Riesgos Laborales".

74. Para un desarrollo continuado de la formación, se firmará un convenio de colaboración entre OSALAN y el Departamento de Agricultura, Pesca y Alimentación para el diseño y **puesta en marcha de un plan de formación en prevención de riesgos laborales en el sector pesquero de la CAE** con objetivos como los siguientes:

- Inculcar actitudes de prevención ante los posibles peligros.
- Fomentar, a través de la formación, los comportamientos seguros en el trabajo en el sector pesquero.
- Formar en los riesgos específicos de su puesto de trabajo y las medidas de prevención adecuadas para su control.
- Impulsar la participación del personal en las tareas de prevención.
- Ayudar a las empresas a cumplir con la obligación empresarial de proporcionar a sus trabajadores/as la preceptiva formación.

Las entidades públicas o privadas que opten a participar en la impartición de los cursos del plan de formación en prevención de riesgos laborales deberán ser Centros reconocidos y homologados por el Sistema Educativo o Centros de Formación autorizados o Servicios de Prevención acreditados, que cumplan con los requisitos personales (docentes y administrativos) y materiales que se establezcan. Estos Centros organizarán los cursos y expedirán los correspondientes certificados, que serán enviados a los participantes, a las empresas y a OSALAN. ITSASMENDIKOI (Instituto Politécnico Marítimo Pesquero de Pasajes) centralizará en una Base de Datos los certificados emitidos.

75. Para incorporar el conocimiento de factores de riesgos asociados a los puestos de trabajo de la mar, sus medidas de prevención y protección, así como la integración de la seguridad y salud en Equipos, sistemas, maquinaria y procedimientos de trabajo utilizados en el trabajo, el Plan aboga porque las Escuelas Náutico Pesqueras de la CAE revisen los programas y contenidos de su formación reglada, incorporando progresivamente aspectos específicos de materia preventiva.

76. En relación con los ciclos formativos de Grado Medio y Superior del Sector Pesquero, el Plan aboga por dotar:

- A determinadas titulaciones de grado superior (Técnico Superior en Navegación, Pesca y Transporte Marítimo, Técnico Superior en Supervisión y Control de Máquinas e Instalaciones del Buque, Patrón de altura (Técnico Superior en Navegación, Pesca y Transporte Marítimo, Mecánico mayor naval (Técnico Superior en Supervisión y Control de Máquinas e Instalaciones del Buque))...., de un programa específico equivalente al Técnico de Nivel Intermedio de Prevención establecido en el RD 39/1997 del 17 de Enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- A determinadas titulaciones de grado medio (Técnico en Pesca y Transporte Marítimo, Técnico en Operación, Control y Mantenimiento de Máquinas e Instalaciones del Buque, Patrón de litoral (Técnico en Pesca y Transporte Marítimo), Mecánico naval (Técnico en

Operación, Control y Mantenimiento de Máquinas e Instalaciones del Buque))..., del programa formativo equivalente al Técnico de Nivel Básico de Prevención establecido en el RD 39/1997 citado.

77. Así mismo, en relación con los cursos de formación continua (certificados de especialidad marina: Formación básica, Avanzado en lucha contra incendios, Embarcaciones de supervivencia y botes de rescate (no rápidos), Operador General del Sistema Mundial de Socorro y Seguridad Marítimo, Radar de punteo automático (ARPA)), el Plan aboga por completarlos con un curso específico de "Prevención de Riesgos en Buques de Pesca y su Entorno, Medidas Preventivas y de Protección".
78. Los contenidos en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que se incorporarían a los diferentes Ciclos formativos de carácter reglado y cursos de formación continua, podrían tener la siguiente equivalencia de carácter homologado:

Ciclo Formativo / Formación	Equivalencia PRL
Ciclos Formativos de Grado Superior	Técnico Intermedio PRL
Ciclos Formativos de Grado Medio	Técnico Básico PRL
Curso "Prevención de Riesgos en Buques de Pesca y su Entorno, Medidas Preventiva y de Protección"	Técnico Básico PRL

79. OSALAN homologará los contenidos que en materia de prevención de riesgos laborales disponen los diferentes ciclos y cursos para poder obtener de forma simultánea la equivalencia a las titulaciones que en PRL se contemplan en el RD 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
80. Finalmente, se potenciará la Formación Complementaria orientada a mantener y a actualizar los conocimientos sobre prevención de riesgos laborales en los puestos de trabajo, por lo que estudiarán opciones formativas que permitan hacer un seguimiento a distancia, incluso desde el propio barco, por ejemplo a través de material didáctico específico en programas multimedia con sistemas de autoevaluación y diseñado para poder superar la barrera idiomática existente para muchos trabajadores de los buques de pesca.
81. Este tipo de cursos permitiría ampliar el número de centros/agentes que podrían impartir los cursos, bien incorporando a los sindicatos, centros tecnológicos e incluso a las propias asociaciones profesionales, como cofradías y asociaciones de armadores, etc.
82. La escasez de técnicos especializados en materia de prevención de riesgos laborales en el sector pesquero hace necesario también impulsar un **Plan de Formación destinado a los propios formadores** que actualmente trabajan en la formación reglada y complementaria del sector, así como formación orientada a empresarios-armadores-patronos del sector para que puedan asumir y desarrollar a continuación la cultura preventiva como medio de trabajo adecuado y habitual.
83. El Plan de Formación para Formadores contemplará los siguientes aspectos en función de los destinatarios:

Contenidos Formación a Formadores	Destinatarios
Contenidos en PRL correspondientes a Ciclos Formativos de Grado Superior.- Equivalencia Técnico Intermedio PRL	Formadores de Formación Reglada
Modelos de Gestión de la Prevención en Buques de Pesca de todas las tipologías.	
Ciclos Formativos de Grado Medio	Técnico Básico PRL
Curso "Prevención de Riesgos en Buques de Pesca y su Entorno, Medidas Preventiva y de Protección"	Técnico Básico PRL

84. En resumen. se acometerán actuaciones en materia de implantación, mejora y desarrollo de formación en PRL en el sector como las siguientes:

- Elaboración y Desarrollo de Material Didáctico y de Sensibilización.
- Homologación del Material Didáctico y de Sensibilización.
- Plan de Formación para Formadores.
- Integración de Materia de PRL en los Ciclos Formativos Reglados y su Homologación por parte de OSALAN.
- Diseño y Puesta en Marcha del Curso "Prevención de Riesgos Laborales en Buques de Pesca y su Entorno, Medidas Preventivas y de Protección".
- Plan de Sensibilización y Comunicación.- paralelo a todas las actuaciones y empleando los diferentes canales de información y comunicación existentes.

EJE V. Vigilancia de la Salud Laboral.

85. Según establece la normativa, la vigilancia de la salud engloba una serie de actividades, referidas tanto a individuos como a colectividades, orientadas a la prevención de riesgos laborales. La Vigilancia de la salud debe ser garantizada por el empresario, específica en función de los riesgos, confidencial, ética, prolongada en el tiempo, realizada por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada, periódica y con los recursos adecuados a las funciones que realizan y es obligatoria en este sector.
86. La vigilancia de la Salud debe ser planificada, documentada, con análisis epidemiológico a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos laborales y los perjuicios para la salud, incluyendo la protección de los trabajadores especialmente sensibles
87. Los objetivos que se proponen para esta área es conseguir que la Vigilancia de la salud llegue a todos los trabajadores en todos los aspectos que en ella se comprenden (individuales y colectivos).
88. Se promoverá la elaboración de una cartilla individual sanitaria que permita el seguimiento de las condiciones de trabajo en que se ha ejercido las tareas propias de la profesión, de las medidas preventivas que se han ido adoptando en relación a las mismas y de las repercusiones de esas condiciones en la salud, se promocionará la vertiente colectiva de la

Vigilancia de la salud .

89. Para conseguir el **compromiso para la implantación y mejora de la Vigilancia para la salud de los trabajadores** se precisa de la realización del control y evaluación de la actividad sanitaria que se esté llevando a cabo, detectándose las empresas que carecen de dicha actividad y ejerciéndose la competencia relativa a la inspección y control en lo relativo al incumplimiento en esta materia.
90. OSALAN conjuntamente con las asociaciones profesionales y el apoyo del DAPA participará en las comisiones correspondientes que permitan adecuar las exigencias de la LPRL con el servicio existente del ISM. Se establecerán los mecanismos que permitan el funcionamiento conjunto y coordinado de los servicios médicos del ISM y el área sanitaria de los servicios de prevención.
91. También la potenciación de la Medicina y Asistencia Telemática mediante el reforzamiento de los canales de información y comunicación con incorporación de entornos multimedia, y apoyo económico a las comunicaciones será una idea a trabajar, para lo que será necesario realizar una vigilancia de los medios existentes, su forma de funcionamiento y el grado de uso, y posteriormente crear un grupo de trabajo que permita lanzar ideas de mejora de esta línea y establecer los recursos necesarios para su puesta en marcha.

EJE VI. ESTRUCTURAS DE PARTICIPACIÓN Y APOYO.

92. Un desarrollo adecuado del Plan precisa, en primer lugar, de la participación activa y la corresponsabilización de todos aquellos agentes que están llamados a tener una presencia significativa en el diseño y apoyo a la implantación de medidas en el camino de la prevención de riesgos laborales en el ámbito pesquero.
93. En consecuencia, una **primera línea de actuación** se concreta en la **Creación de la Comisión Sectorial de Riesgos Laborales en el Sector Pesquero Vasco**.
94. La Comisión es el órgano de participación de organizaciones profesionales y sindicales, entidades de servicios, centros de innovación y desarrollo tecnológico y representantes de las empresas de servicios auxiliares y de la construcción naval, así como de de la propia Administración Pública (OSALAN, Departamento de Agricultura, Pesca y Alimentación, el Departamento de Transportes y Obras Públicas y otros organismos públicos implicados en la Prevención de Riesgos Laborales) en la definición y seguimiento de los programas y acciones dirigidos a implantar y mejorar la gestión de la prevención en el entorno pesquero de la Comunidad autónoma de Euskadi. .
95. Esta Comisión es un órgano de carácter consultivo, que tiene como finalidad asegurar la relación entre las partes implicadas para un mejor desarrollo e implantación de una cultura de prevención de riesgos laborales en el sector pesquero vasco, no implica la creación de nueva infraestructura administrativa, dado que los medios que se precisen para su funcionamiento serán cubiertos por el Departamento de Agricultura, Pesca y Alimentación y OSALAN.

96. La Comisión tiene como funciones:

- Hacer propuestas para la elaboración y desarrollo del plan de gestión anual por parte del Comité Director, así como las observaciones, que se consideren pertinentes, en relación con la memoria anual.
- Conocer la situación relativa a la prevención de riesgos en el sector
- Conocer y analizar los daños producidos a la salud, así como la accidentabilidad existente en el sector, al objeto de valorar las causas y promover cuantas medidas preventivas y correctivas estime oportuno.
- Revisión y seguimiento de informes sobre el desarrollo de los diferentes modelos de gestión, planes tecnológicos, de adecuación y de mejora del entorno y planes de formación y difusión.
- Proponer iniciativas, medidas y acciones que puedan eliminar riesgos y mejoren las condiciones de seguridad y salud, y el confort laboral de los trabajadores del Sector, así como su implicación directa es éstas cuando permita incrementar su eficiencia en el gestión preventiva y la mejora de una cultura preventiva en el sector.
- Fomentar la integración de Aspectos Preventivos desde el Diseño de Buques, Puertos e Instalaciones, en las operaciones del proceso productivo y en las innovaciones y mejoras tecnológicas propuestas.
- Impulsar la coordinación de los agentes sectoriales en vistas a una más fácil implantación de los programas de prevención.
- Proponer la Organización de eventos, como jornadas de difusión y fomento, congresos, mesas redondas, etc. específicos de seguridad y salud laboral en el sector
- Hacer cualquier propuesta que pueda mejorar la prevención y la mejora de la salud laboral.

97. La Comisión estará presidida por el Departamento de Agricultura, Pesca y Alimentación, contará con el asesoramiento y la colaboración de OSALAN, como Organismo experto en Prevención de Riesgos Laborales de la CAE, de la Dirección de Puertos, en materia de Puertos Pesqueros y de AZTI TECNALIA como Centro Tecnológico de referencia para el desarrollo e integración de los diferentes aspectos técnicos y tendrá como miembros hasta:

- 6 representantes de la parte empresarial: 2 de Federación de Cofradías de Bajura, 2 de Asociaciones de Armadores de Altura, 2 de resto de Asociaciones.
- 4 representantes sindicales.
- 2 representantes de empresas auxiliares y de construcción naval.
- 2 representantes de Centros Tecnológicos y de Formación.
- 2 representantes del Departamento de Transportes y Obras Públicas.
- 2 representantes del Departamento de Agricultura, pesca y Alimentación.
- 2 representantes de OSALAN.

98. Así mismo, una implantación eficaz del Plan precisa de **una Secretaría Técnica, segunda línea de actuación de este Eje**. Esta Secretaría es el órgano responsable de llevar a cabo cuantos trabajos sean precisos para garantizar un avance efectivo y homogéneo del Plan, teniendo como ejes más relevantes de trabajo:

- Apoyar al comité director en el diseño, desarrollo e implantación de los Planes de gestión.

- Impulsar, dinamizar y controlar el desarrollo de los proyectos aprobados en el Plan de gestión anual, así como la elaboración de informes y referencias, al respecto, para el Comité Director.
- Organizar, coordinar y apoyar las reuniones de la Comisión y los Grupos de Trabajo, de acuerdo con las indicaciones del Comité Director.
- Elaborar informes de seguimiento, tanto internos como destinados a ser publicados.
- Ofrecer asesoría técnica y realizar labores de vigilancia técnica y de normativa.
- Mantener colaboración con agentes sectoriales y otras instituciones para intercambiar datos y disponer de información de primera mano en beneficio de una implantación efectiva de los planes de prevención en el sector.
- Realizar funciones de "Observatorio" y de "Servicio de Consultas" para resolver las dudas en relación con la implantación de modelos y soportes que se pongan a disposición de los agentes sectoriales.
- Facilitar la puesta a disposición de los usuarios de la CAE de Material Didáctico y de Sensibilización, Kits, guías y fichas divulgativas, programas informáticos para la mar, cursos a distancia adaptados, integración contenidos de seguridad y salud en los programas y cursos de formación reglada y complementaria, etc.,.
- Desarrollo del Eje I.- Sensibilización y dinamización, destacando la gestión la creación, desarrollo y mantenimiento del Portal informativo, interactivo y transaccional de interés para el sector pesquero y en colaboración con los diferentes agentes relevantes en relación con mismo (www.itsaspreben.net), como herramienta básica de este eje.

99. La **Secretaría Técnica** estará dirigida por el Director de Servicios Generales del DAPA y contará para el desarrollo de sus funciones con recursos humanos y técnicos existentes en el propio Departamento y OSALAN. La Secretaría Técnica, cuando necesario, podrá contar con recursos técnicos externos para llevar a cabo las funciones asignadas.

100. La Secretaría técnica podrá crear en su seno **Grupos de Trabajo**, con miembros internos y/o externos a la propia Comisión o el propio sector, para abordar proyectos y trabajos específicos que se consideren de interés y que se presentarán con posterioridad a la misma. Los soportes técnicos necesarios para el desarrollo del trabajo por parte los Grupos de Trabajo, que dejarán de existir cuando se cumpla la misión para lo que se han creado, serán prestados por personal de la Secretaría Técnica.

101. Como **tercer componente o línea de Actuación** para garantizar el desarrollo ordenado del PPRLSP se crea el **Comité Director**, como órgano superior de gestión y supervisión del Plan, que lleva a cabo funciones como las siguientes:

- Elaboración, en el marco de este Plan Integral, de la propuesta de Plan de Gestión, teniendo en cuenta las orientaciones de la Comisión Sectorial, el grado de cumplimiento del Plan y las dotaciones específicas presupuestarias anuales.
- Revisión y Seguimiento del Plan de Gestión aprobado.
- Propuesta de medidas correctoras, en su caso, para un correcto desarrollo del Plan.
- Realización de la Memoria de Gestión, en la que se recogerán aspectos como descripción de las acciones desarrolladas y el grado de cumplimiento del plan de acuerdo con los indicadores de evaluación fijados. En el Balance Final del plan se hará también una valoración de la incidencia y mejora de la prevención de riesgos laborales en el sector.

- Validación de los trabajos llevados a cabo por la Secretaría Técnica.
- Dinamización y seguimiento del funcionamiento de la estructura organizativa diseñada.

102. El Comité Director será presidido por el Director de Servicios Generales del el Departamento de Agricultura, Pesca y Alimentación y tendrá como miembros el Director general de OSALAN, el Director de Pesca y Acuicultura, y el Director de Puertos del Departamento de Transportes y Obras Públicas. El Comité Director tendrá como principal soporte operativo los recursos de la Secretaría Técnica.

103. La estructura organizativa descrita para el desarrollo del PPRLSP estará coordinada con cualquier otra estructura existente o que se cree en el seno del Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, de forma que se eviten duplicidades y redundancias.

V. PRESUPUESTO Y GESTIÓN DEL PLAN

104. Como se decía en el capítulo anterior, el Plan Integral para la Prevención de Riesgos Laborales en el Sector Pesquero de la CAE trata de promover la mejora de las condiciones de trabajo así como la eliminación de los accidentes y de las enfermedades profesionales por medio de la aplicación de sistemas de trabajo que internalicen el principio de la prevención.

105. Si bien el Plan no cuestiona que la implantación de los planes concretos de prevención en la empresa es responsabilidad exclusiva del empresario y de los que en la misma trabajan, la promoción de esta mejora requiere la previsión de fondos financieros públicos que hagan operativo el Plan.

106. En la tabla siguiente se resumen las principales magnitudes económicas previstas por parte de la Administración Pública Vasca para la realización del Plan, si bien, en función del devenir del mismo y de las disposiciones presupuestarias efectivas anuales al respecto, podrían existir correcciones en las cifras aquí indicadas.

Eje estratégico	Coste €
Eje I.-Sensibilización y Dinamización	225.000
Eje II.- Modelos de Gestión de PRL	650.000
Eje III.- Mejora Estructural y Tecnológica del entorno	550.000
Eje IV.- Formación	275.000
Eje V.- Vigilancia de Salud Laboral	45.000
Eje VI.- Estructuras de Dirección y Apoyo	250.000
<i>Total Plan</i>	1.995.000 €

107. En el Anexo 1, se muestra por Ejes-Líneas de Actuación-Departamentos un desglose anualizado de dichas magnitudes económicas. El presupuesto dedicado al PPRLSP será gestionado por el **Comité Director**.

108. El Comité Director utilizará como indicadores de evaluación del PPRLSP los que se fijan en el Anexo 2, si bien éstos podrán actualizarse en función de la evolución en el tiempo del propio Plan.