



LA SALUD LABORAL EN MADRID: ANÁLISIS Y PROPUESTAS

El sindicato defiende tu salud

Madrid, 24 de abril de 2014

El 28 de abril, Día Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo es un día para el recuerdo, para el homenaje y para la reivindicación. CCOO y UGT queremos recordar a todos y cada uno de los trabajadores y de las trabajadoras que han perdido su salud y su vida como consecuencia de las condiciones en las que realizan su trabajo, así como a sus familiares y compañeros.

También es una jornada para reafirmar nuestro compromiso en la defensa de la salud y en la lucha por unas condiciones de trabajo dignas, seguras y saludables.

En este documento analizaremos:

- Situación de la siniestralidad en Madrid
- Enfermedades Profesionales
- Condiciones de trabajo en la crisis
- Acuerdos y políticas
- Propuestas

1.- SITUACIÓN DE LA SINIESTRALIDAD EN MADRID

Durante el año 2013 se han producido en la Comunidad de Madrid un total de 74.680 accidentes laborales de los que 74.295 fueron leves, 311 graves y 74 mortales. Estos datos reflejan un ligero descenso en los accidentes leves -3,41% respecto a 2012; en los graves el descenso es mayor -17,51%, pasando de 377 en 2012 a 311 en 2013 y un incremento en los mortales, pasando de 73 víctimas en 2012 a 74 en este año que acaba de finalizar.

Al analizar los datos más detalladamente encontramos circunstancias a destacar: en primer lugar la mortalidad en jornada laboral se ha incrementado en un 5,45%, pasando de 55 accidentes mortales en 2012 a 58 en 2013. Este aumento que se ha producido a expensas únicamente del sector servicios, que ha pasado de 34 trabajadores fallecidos en 2012 a 45 en 2013, lo que supone un importante incremento del 32,35%.



En segundo lugar, la mortalidad por patologías no traumáticas (derrames cerebrales, infartos, etc.) se ha incrementado un 29,63%, pasando de 27 en 2012 a 35 en 2013.

Los accidentes mortales in-itínere fueron 16 y los accidentes de tráfico 9, descendiendo un 11,1 % y un 10% respectivamente en relación a los producidos en 2012.

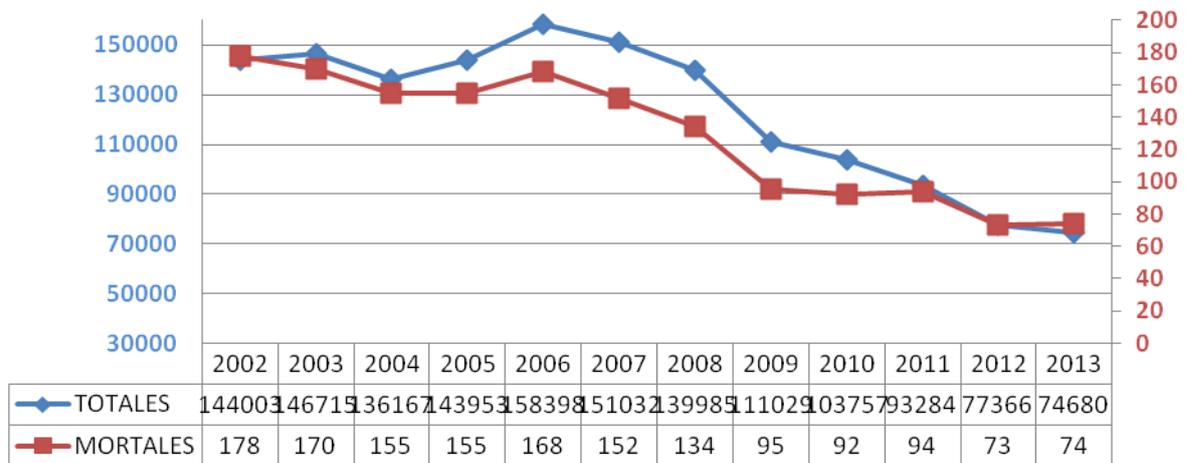
Estos datos reflejan el mantenimiento de la tendencia descendente en la siniestralidad global, pero al mismo tiempo también manifiesta el impacto de la crisis en la precarización de las condiciones de trabajo en las empresas y su influencia negativa para la salud, sobre todo en el sector servicios que es mayoritario en la Comunidad de Madrid.

La evolución de la siniestralidad en este año es preocupante, pues durante el primer trimestre del 2014 se han producido un total de 19.882 accidentes de trabajo, lo que supone un incremento del 3,72% respecto al mismo periodo del año 2013, aumentando tanto los accidentes graves como los mortales, pasando de 83 a 89 y de 15 a 17 respectivamente. El sector que peor evolución ha tenido ha sido la industria, cuyo incremento es de uno a tres accidentes mortales y los graves pasaron de 7 a 14.

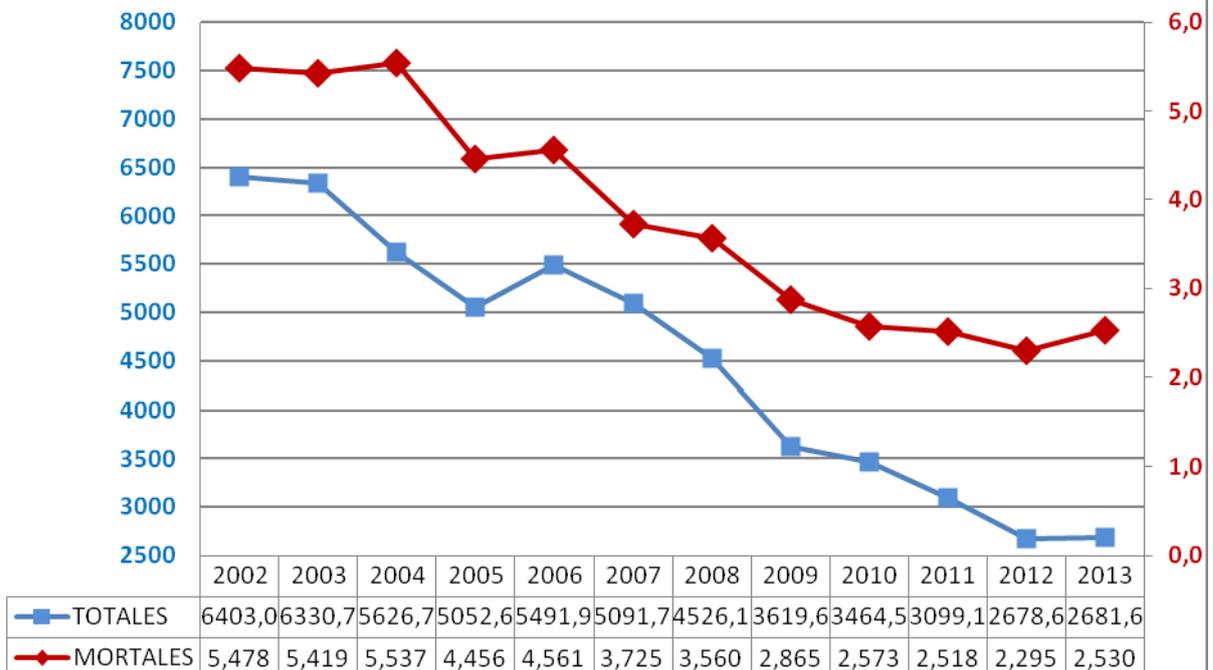
Además, como consecuencia de la crisis y de las situaciones de “no contratación” se materializa un importante subregistro de accidentes de trabajo que se producen en la economía sumergida, que –como todos presumimos– ha aumentado de forma considerable.

Cada vez más se están extendiendo nuevas prácticas que profundizan en la ocultación de los accidentes de trabajo, sobre todo de los leves. Así y tras sufrir un accidente, los trabajadores son recolocados en otros puestos donde hacen funciones diferentes o bien simplemente se quedan en su puesto “descansando” o en su casa con un “reposo preventivo” durante unos días. Si hablásemos de todos los daños que la práctica laboral genera, se deberían incluir los accidentes que sufren también los trabajadores autónomos que no tienen las contingencias profesionales cubiertas y los funcionarios.

Evolución de los accidentes mortales y totales con baja en la Comunidad de Madrid. Valores absolutos.



Evolución de los accidentes mortales y totales con baja en centro de trabajo en la Comunidad de Madrid. Tasas por 100.000 trabajadores.



En términos de incidencia, los datos reflejan que, a pesar de que la Comunidad de Madrid sigue teniendo la tasa más baja de todas las Comunidades Autónomas, se ha producido en este último año un repunte de la siniestralidad en centro de trabajo, motivado por el

incremento de los accidentes de trabajo en el sector servicios y que se produce sobre todo en los accidentes mortales, pero también en los graves.

Si analizamos en conjunto la siniestralidad en relación con los índices de incidencia vemos que en estos años de acuerdos institucionales – Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales– ha surtido su efecto al existir una progresiva tendencia a la baja, aún insuficiente, y que justifica plenamente la continuación de dichos acuerdos, pues la prevención para ser eficaz debe tener “continuidad en el tiempo”.

Con relación al ámbito del Estado, se manifiestan tendencias similares, por lo que los sindicatos apostamos decididamente por la negociación de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo y el mantenimiento de las políticas preventivas que se desarrollan en el marco de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

La evolución del total de los accidentes de trabajo por sectores desde 2005 hasta 2013, ha sido descendente, (agricultura -72,13%; industria -69,35%; construcción -79,55% y servicios -34,29%), aunque hay que tener en cuenta que hay sectores como la construcción donde la población trabajadora se ha reducido en un 60%. Hay que señalar también que donde menos se han reducido los accidentes ha sido en el sector servicios, casi la mitad de reducción que en el resto de sectores.

En Agricultura se han registrado en este periodo un total de 6.951 accidentes, en industria 147.861 accidentes, en la construcción 178.922 accidentes y el mayor número se ha registrado en servicios, ya que se han producido un total de 580.076 accidentes.

ACCIDENTES DE TRABAJO TOTALES POR SECTORES 2005-2013									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
AGRICULTURA	1055	1.112	1.203	1.187	626	590	538	346	294
INDUSTRIA	23.844	25.456	23.590	20.946	14.458	12.642	11.186	8.431	7.308
CONSTRUCCIÓN	30.807	35.485	31.966	24.695	16.294	14.261	11.391	7.724	6.299
SERVICIOS	72.415	78.820	77.208	75.898	63.898	60.466	56.090	47.695	47.586
TOTAL	128.121	140.873	133.967	122.726	95.276	87.959	79.205	64.196	61.487

SINIESTRALIDAD LABORAL PRIMER TRIMESTRE 2013-2014

Durante el primer trimestre de 2013 se han registrado un total de 19.882 accidentes de trabajo, de los cuales 19.776 han sido leves, 89 graves y 17 accidentes mortales.

En el primer trimestre hemos tenido que lamentar el fallecimiento de 17 trabajadores de la Comunidad de Madrid, habiéndose registrado incrementos en los accidentes de trabajo mortales totales y en los in-itinere.

**RESUMEN ESTADÍSTICO DE SINIESTRALIDAD LABORAL
ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA
PRIMER TRIMESTRE 2013-2014**

	LEVES			GRAVES			MORTALES			TOTALES		
	2013	2014	Dif. %	2013	2014	Dif. %	2013	2014	Dif. %	2013	2014	Dif. %
AGRICULTURA	79	63	-20,25	1	1	0,00	0	0	-	80	64	-20,00
INDUSTRIA	1.881	1.886	0,27	7	14	100,00	1	3	200,00	1.889	1.903	0,74
CONSTRUCCIÓN	1.569	1.474	-6,05	5	9	80,00	0	1	-	1.574	1.484	-5,72
SERVICIOS	12.137	12.684	4,51	40	41	2,50	12	8	-33,33	12.189	12.733	4,46
TOTAL en el Centro de Trabajo	15.666	16.107	2,82	53	65	22,64	13	12	-7,69	15.732	16.184	2,87
IN-ITINERE	3.405	3.669	7,75	30	24	-20,00	2	5	150,00	3.437	3.698	7,59
TOTAL	19.071	19.776	3,70	83	89	7,23	15	17	13,33	19.169	19.882	3,72

Como nos temíamos, el pequeño incremento de la actividad está produciendo un aumento de los datos de siniestralidad laboral. Ha habido un aumento de los accidentes totales (3,72%), de los leves (3,70%), de los graves (7,23%) y sobre todo de los mortales (13,33%) en estos tres primeros meses del año.

En el sector servicios crecen los accidentes de trabajo leves, graves y totales. Llama la atención el sector de industrial, donde aunque se mantienen los accidentes leves, se duplican los accidentes graves y se triplican los mortales

CONCLUSIONES

Los accidentes in-itínere, es decir los que se producen en el trayecto de casa al trabajo y viceversa, como los de misión, que son aquellos que sufren los trabajadores en su jornada laboral, transportistas, comerciales, etc., son en primer lugar, casi todos, accidentes de tráfico; con posterioridad, cuando se vinculan a la actividad laboral, adquieren la consideración de accidentes laborales y se incorporan a las estadísticas oficiales. Sobre ellos, ya investiga la Inspección de Trabajo, pero siguen existiendo carencias muy importantes como el análisis “in situ” del accidente, siendo esta una línea de trabajo en la que habría que seguir profundizando.

El aumento de la mortalidad por patologías no traumáticas traslucen, en nuestra opinión, los efectos más perniciosos de la crisis, de la pérdida de derechos y de la reforma laboral, que se materializan en una mayor exposición a factores de riesgo psicosociales y un aumento de los daños a la salud que estos provocan.

La crisis económica iniciada en 2008 y las reformas laborales introducidas han modificado de forma sustancial las relaciones laborales, cambiando en profundidad las condiciones de trabajo y de forma muy especial las relacionadas con la organización del trabajo que están provocando un aumento muy importante en las exposiciones a los **riesgos psicosociales** e incrementando las desigualdades en el conjunto de la población asalariada en España.

Los cambios operados en el interno de las empresas y la presión que la crisis y las medidas adoptadas para luchar contra ella están suponiendo una elevada presión psicosocial que están sufriendo los trabajadores y las trabajadoras. En los últimos meses hemos detectado algunos suicidios vinculados a la actividad laboral.

2.- ENFERMEDADES PROFESIONALES

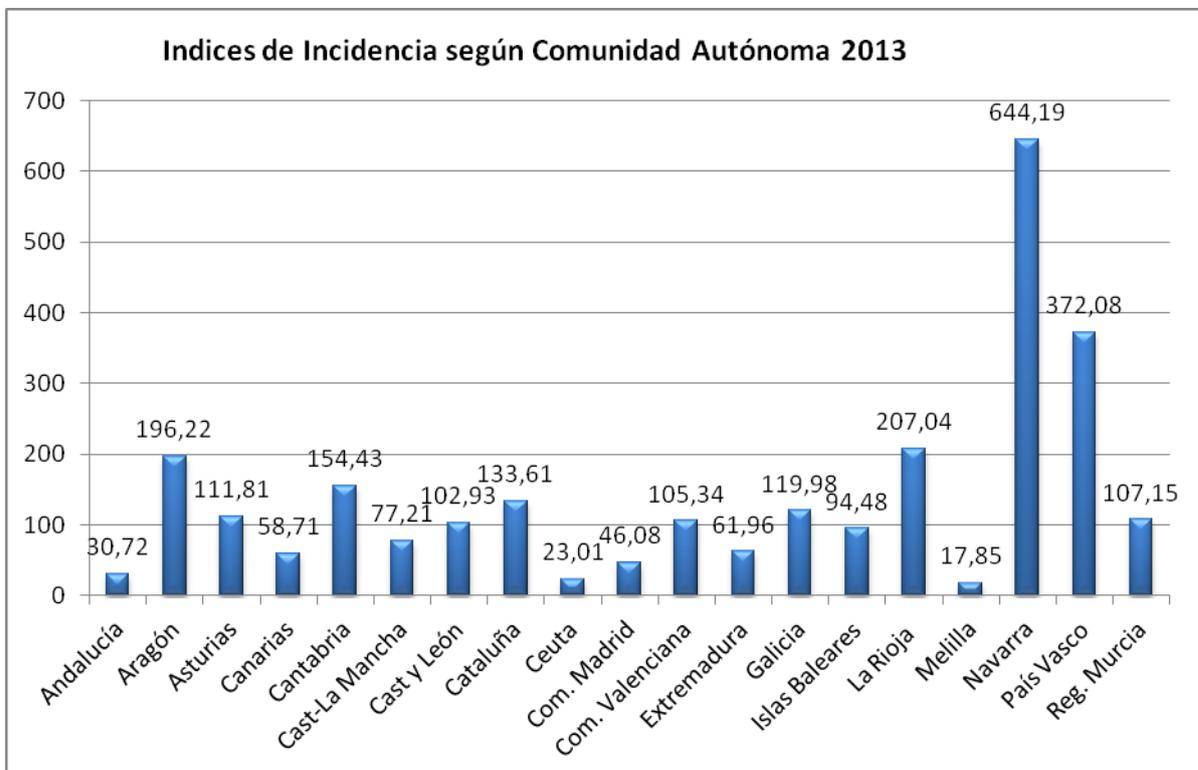
Las enfermedades profesionales continúan siendo una asignatura pendiente de las políticas de salud laboral y es de todos conocidos que el sistema oficial de registro de la enfermedad profesional infravalora su impacto en España y en nuestra Comunidad.

Las enfermedades profesionales en Madrid continúan sin aflorar, estando actualmente en cifras similares a las registradas hace 11 años.

Años	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Nº partes CM	1261	1490	1530	1544	1110	1181	1228	1018	949	1134	1239	1246

En el análisis por Comunidades Autónomas vemos que existen grandes diferencias y se observa fácilmente cómo Madrid es la cuarta Comunidad Autónoma con menor índice de incidencia en el ámbito de todo el territorio nacional, solo por delante de Melilla, Ceuta y Andalucía, por lo que es evidente que el subregistro en nuestra Comunidad es aún mayor que en el resto de España.

Respecto a la mortalidad, el número de muertes estimadas por enfermedades laborales para ese mismo año era de 1.771 trabajadores, mientras que el sistema no registró ninguna.



De los 1.246 partes declarados en la Comunidad de Madrid, 489 eran hombres y 757 corresponden a mujeres, es decir un 60,7% de las enfermedades profesionales comunicadas han sido de mujeres (14 puntos porcentuales por encima de la media en España).

De todas ellas, el cáncer ocupacional es la enfermedad profesional con un mayor subregistro. Todos conocemos como el cáncer se ha convertido en una auténtica epidemia en los países desarrollados y además que su tendencia es claramente ascendente, pero lo que es menos conocido es que entre el 5 y el 10% de los cánceres que se producen en la población tienen un origen laboral. Así, de los 433 agentes cancerígenos reconocidos por la Agencia Internacional de Investigación sobre Cáncer (IARC), aproximadamente la mitad está presente en entornos laborales.

En cuanto a su dimensión, podemos estimar que cada año se producen en la Comunidad de Madrid entre 800 y 1000 casos de cáncer por la exposición a cancerígenos en su trabajo, siendo además la causa que más muertes laborales produce, por encima de otras enfermedades y accidentes de trabajo: más de 600.000 trabajadores mueren cada año de cánceres profesionales, según la OIT: es decir, una muerte cada 52 segundos

Resaltar que en Madrid, al igual que en el resto del Estado, la declaración de cánceres de origen laboral es sólo anecdótica, en 2013 solo se declararon en nuestra región 7 casos de cáncer.

El caso concreto del amianto es especialmente sangrante, así según estimaciones de la Comisión Europea, podemos afirmar que hasta el año 2.030 se producirán en nuestro país entre 40.000 y 56.000 muertes por cáncer de pleura y pulmón directamente relacionados con la exposición al amianto concentradas fundamentalmente en Cataluña, Galicia, Madrid, Andalucía, País Vasco y Asturias (5.000 en Madrid). a pesar de ser conocida su letalidad desde hace muchos años, sigue siendo difícil su reconocimiento como profesional. Solo se produce mediante sentencia judicial.

Tras su prohibición en el año 2001 tres son los grandes retos que tenemos por delante y que vertebran las propuestas que desde UGT y se vienen realizando en relación al amianto: los afectados y las víctimas del amianto, el amianto instalado y su impacto en la salud pública y el medio ambiente, la externalización del riesgo a terceros países.

Hay que tener en cuenta que la diferencia entre la patología reconocida y los casos reales es que son tratados como contingencias comunes. El tratamiento de una enfermedad profesional como común supone una importante pérdida económica para el Sistema Público de Salud y para el propio trabajador. Para el Sistema Público porque asume, sin corresponderle, la totalidad de los costes de las contingencias profesionales

que deberían ser asumidos por las Mutuas, y para el trabajador porque obtiene unas prestaciones económicas inferiores a las que por ley le corresponderían si se le reconociese la enfermedad como profesional. Aunque en Madrid no existen datos, el coste en el País Vasco se ha cifrado en más de 100 millones de euros al año.

Una adecuada gestión del gasto generado por estas enfermedades aparece como muy relevante para la sostenibilidad de nuestro sistema de salud.

Pero además no se trata únicamente de datos, las cifras no solo reflejan una gran subdeclaración sino que, sobre todo, evidencian la incapacidad de nuestro modelo preventivo en lo que respecta al cuidado de la salud de los trabajadores y de la protección social hacia aquellos que la pierden, cerrando un círculo vicioso que hace que al no declararse las enfermedades, no se investigan y no se adoptan las medidas preventivas necesarias para evitarlas.

En el año 2013 se registraron en Madrid 964 patologías no traumáticas cuyo origen es la actividad laboral, según los datos aportados por el registro PANOTRASS (enfermedades causadas o agravadas por el trabajo que son declaradas como accidentes), 633 con baja y 331 sin baja, siendo las más frecuentes las enfermedades del aparato locomotor, afectando principalmente a la espalda y a la columna vertebral. Se trata de enfermedades que aun siendo reconocidas como causadas o agravadas por el trabajo, no están presentes en el cuadro vigente de enfermedades profesionales.

3.- CONDICIONES DE TRABAJO EN LA CRISIS

No solo la crisis, sino también y fundamentalmente la forma de abordarla está teniendo efectos muy negativos sobre la salud en el trabajo. La imposición unilateral de mayores cotas de flexibilidad laboral, el deterioro de las condiciones laborales y salariales, la inestabilidad e incertidumbre, sumados a la reducción de los recursos y actividades preventivas, supone una mayor exposición a riesgos por parte de los trabajadores. Si a esta realidad le sumamos la merma en la capacidad de hacer efectivos los derechos de representación de los delegados de prevención y en la capacidad de ejercer sus funciones dentro de la empresa se configura un escenario que evidencia, de forma muy clara, un retroceso muy importante en la gestión de la prevención y en las condiciones de trabajo que nos hacen retrotraernos a mucho años atrás poniendo en grave peligro la salud de los trabajadores y trabajadoras.

En muy poco espacio de tiempo se están perdiendo logros conseguidos en materia de prevención de riesgos laborales y protección de la salud de los trabajadores. La crisis se ha convertido en la “excusa perfecta” para introducir recortes en la prevención, y lo que es más, para el incumplimiento y el olvido de las normas en prevención.

La ralentización, e incluso la paralización, de la actividad preventiva en las empresas resulta cada vez más evidente: se han suprimido actividades preventivas planificadas, dejan de realizarse las evaluaciones de riesgo, disminuyen los recursos humanos dedicados a la prevención, se suprime la vigilancia de la salud, etc.; todo ello, alegando la inviabilidad económica de la acción preventiva o que ésta haga inviable la empresa.

Los recortes en la formación, en la planificación de las actividades preventivas y en los presupuestos destinados a la prevención dejan claro que, en el momento actual, la prevención es prescindible para los empresarios y se percibe como un gasto que no aporta ningún valor añadido al proceso productivo. Esta situación es contraria a la razón: en momentos de crisis, como el actual, la formación y la planificación de la prevención no solo no deben ser recortadas sino que, por el contrario, son más necesarias que nunca, pues la precariedad y la necesidad de tener un empleo ponen a los trabajadores en situaciones de riesgo y a las empresas en peores condiciones para competir.

Lejos de esta idea, no debemos olvidar que la prevención de riesgos laborales no solo juega un papel esencial en cuanto a la reducción del gasto, sino que es una condición para la eficacia y la supervivencia de las empresas, por lo que debería ser asumida y ejecutada con el mismo interés que cualquier otra función empresarial. Pero además, puesto que lo que está en juego es la seguridad y salud de los trabajadores, es también una obligación inexcusable de todas las empresas ante la Ley.

Además, resulta evidente que en un contexto de profunda crisis financiera y económica como el actual, todos los agentes implicados en las relaciones productivas, y principalmente los trabajadores, están sujetos a numerosas presiones de todo tipo que inciden directamente en su salud laboral, lo que hace imprescindible la adopción de políticas preventivas concretas tendentes a mitigar los efectos negativos que el contexto económico puede generar en la salud de los trabajadores.

La prevención es rentable, así lo demuestra la OIT al afirmar que la falta de prevención de los riesgos en los puestos de trabajo supone cada año un gasto en las empresas equivalente al 4% del PIB mundial en atención sanitaria, rehabilitación e invalidez; además de las indemnizaciones consiguientes. Por cada euro que se invierte en prevención, se rentabilizan 2,2 euros, según la conclusión de un estudio de la Asociación Internacional de la Seguridad Social en 2010.

Los **factores psicosociales** son los factores de riesgo que, sin duda, están sufriendo una mayor extensión como consecuencia de la crisis, la exposición a todas las dimensiones psicosociales ligadas a la organización del trabajo se están incrementando de forma muy importante.

En este ámbito, los aspectos que más se están viendo afectados son: un mayor desgaste emocional como consecuencia de la incertidumbre ante la continuidad en la empresa o ante los posibles cambios en la organización del trabajo, la mayor cantidad de trabajo en relación con el tiempo disponible para realizarlo, la reducción del nivel de apoyo o ayuda por parte de los superiores jerárquicos hacia los trabajadores en la realización del trabajo, y cambios importantes en la organización del tiempo de trabajo.

Los cambios en la organización del **tiempo de trabajo** responden a dos premisas: por un lado a la adaptación de los recursos humanos a las necesidades cambiantes de la producción que lleva a una precarización que supone en la práctica menor plantilla, mayor carga de trabajo y tener que asumir tareas en puestos de trabajo distintos a los habituales, y por otro, el control del empresario sobre uno de los aspectos nucleares de la relación laboral como es el tiempo personal, social y de descanso del trabajador.

En estos momentos de crisis, los trabajadores que mantienen su trabajo están viendo como se produce un alargamiento de su jornada, mientras que la distribución más habitual (de lunes a viernes), está en declive frente a toda una suerte de horarios atípicos y variables en los que se incluyen cada vez más los fines de semana y festivos. Este tipo de horarios no solo afectan a su salud física, también afecta a su salud mental y social.

Los aspectos que más se han visto afectados en la organización del tiempo de trabajo son fundamentalmente los cambios en la distribución de la jornada de trabajo, el alargamiento de la misma, la realización de horas extraordinarias y también la introducción de algún sistema de turnos o el trabajo en festivo. Todos estos cambios tienen en común una precarización del tiempo de trabajo, sometiendo a los trabajadores a una mayor exposición a los riesgos y a una mayor vulnerabilidad para sufrir accidentes y enfermedades.

La **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** se está viendo seriamente comprometida.

Si a la flexibilidad funcional que la reforma laboral ha introducido se añade la precarización en las relaciones laborales y el desmantelamiento progresivo de la red de servicios sociales, el resultado final es que cada vez es más difícil compaginar la vida personal, familiar y laboral, situación que, como todos sabemos, afecta en mayor grado a las mujeres.

Instituciones como la Eurocámara o la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) alertan que las consecuencias son que los avances en igualdad logrados durante décadas peligran.

Pero estos recortes no solo no son inocuos sino que tienen **un impacto directo en la salud de los trabajadores y trabajadoras**.

La inestabilidad laboral actual conduce a una progresiva *precariedad social* en los trabajadores que miran al futuro con incertidumbre, enfrentando más trastornos de salud (mayor morbilidad, más mortalidad por patologías cardiovasculares) y desequilibrios de tipo social y familiar (sentimientos de inferioridad, pérdida de confianza en si mismo, inestabilidad) y psicológico (desestabilización emocional, ansiedad, depresión, peor salud mental) que las personas que tienen un trabajo estable.

Otro de los temas más debatidos y conflictivos es el relativo al **absentismo** y su control. Parece socialmente aceptable considerar fraude no ir a trabajar estando en condiciones de hacerlo. Entonces ¿es también fraude tener que trabajar a pesar de no estar en las condiciones de salud adecuadas para ello? Alguien dirá “fulano no tiene nada y está de baja”. Y alguien añadirá “pues fulano está hecho polvo pero no quiere la baja por miedo a que no le renueven el contrato o a que le despidan”. He aquí dos dimensiones del problema, conviene preguntarse actualmente ¿dónde está el fraude?

El miedo a perder el empleo ha provocado una reducción drástica del absentismo relacionado con la enfermedad en los últimos dos años; se ha pasado del absentismo al “**presentismo**” o, lo que es lo mismo, trabajar más allá del horario normal con la única intención de que se note la presencia del trabajador en su puesto, trabajar horas extras sin ningún tipo de recompensa e incluso ir a trabajar estando enfermo. En el momento actual muchos trabajadores van a trabajar enfermos, e incluso piden el alta voluntaria para no faltar; no quieren estar en el punto de mira si la empresa recorta personal.

La crisis no solo está provocando un deterioro importante en la salud de los trabajadores y trabajadoras sino que también está siendo utilizada para despedirlos, en demasiados casos se están produciendo despidos por motivos de salud, bien tras sufrir el trabajador un accidente de trabajo, una enfermedad profesional o ser declarado como no apto por los médicos del servicio de prevención.

De igual forma, en no pocas ocasiones se están produciendo despidos objetivos por la acumulación de bajas intermitentes justificadas, es decir, por estar enfermo y como aplicación directa de la reforma aprobada por el gobierno en el año 2012.

Los recursos técnicos especializados que se ocupan de la prevención en las empresas tampoco han sido inmunes a la crisis. En primer lugar la asignación de los medios humanos y materiales de los servicios de prevención se han visto disminuidos, pero además también se está viendo muy comprometida la calidad de los servicios que

ofrecen, ya sean propios, ajenos o mancomunado, que se reflejan en que, muchas veces, los trabajos realizados por los servicios de prevención son de peor calidad, y que se traduce directamente en peores informes de evaluación de riesgos, menos visitas y menor atención a las consultas de los delegados de prevención.

Desde CCOO y UGT vemos con absoluta preocupación la evolución de la economía sumergida y la contratación irregular de trabajadores. La crisis ha incrementado de forma muy importante **la economía sumergida**. Esta situación afecta mayoritariamente al colectivo de inmigrantes, que hacen que se invisibilice su problemática y su situación. Pero no podemos olvidarnos de que se están incorporando, también, un número importante de trabajadores autóctonos que han sido expulsados del mercado de trabajo, lo que directamente se traduce en un mayor nivel de riesgos para la seguridad y la salud, rayando con situaciones de semiesclavitud.

En este sentido es necesaria la actuación contundente de la Administración, combinando la intervención de la Inspección de Trabajo y las policías, pues como ya hemos constatado en algunos casos, los inspectores y subinspectores de trabajo no pueden actuar por sí solos en estas prácticas delictivas.

Pero además, desde el ámbito de la salud laboral nos preocupa no solo los efectos que esta crisis está teniendo y tendrá sobre la salud de los que continúan trabajando, sino también de los que quieren trabajar pero no pueden.

Existen muchos estudios que demuestran que los trabajadores en paro tienen peor salud, objetivándose un incremento de la mortalidad y de la morbilidad por diferentes causas, entre las que figuran hipertensión, diabetes, problemas cardiovasculares y problemas mentales. En España esta situación se agrava, porque los parados son de larga duración.

No podemos caer en la trampa de que el empleo lo justifica todo, aceptando empleos precarios y sin derechos, rebajando la prevención de riesgos laborales y las políticas preventivas.

Podemos concluir que, la crisis económica se ha convertido en una excusa para el incumplimiento y el olvido de las normas laborales, también en prevención de riesgos laborales. Los trabajadores que tienen la “suerte” de conservar su empleo están rebajando las exigencias en cuanto a la calidad de los mismos en aras a conservarlos, asumiendo condiciones de trabajo que en otras circunstancias no aceptarían.

En este contexto, tenemos que seguir insistiendo con más fuerza en la necesidad de cambios de tendencias en materia de prevención de riesgos laborales: integración

efectiva de la prevención en la empresa, participación activa de los agentes implicados, potenciación de la representación de los trabajadores en materia preventiva, agentes territoriales y sectoriales de prevención, formación, inspección y control de los organismos competentes y mantenimiento de las políticas y los acuerdos en esta materia.

Por último, no podemos dejar de comentar el anteproyecto de Ley, actualmente en tramitación, por el que se va a modificar de forma sustancial el régimen jurídico y las capacidades de intervención de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. En su conjunto este anteproyecto constituye un debilitamiento del Sistema Público de Salud y un aumento del poder de las Mutuas, que puede llevar a la ruptura de la equidad del Sistema. Entre otras cuestiones, la propuesta motivada de alta en incapacidad temporal por contingencias comunes con silencio administrativo positivo que incorpora este anteproyecto es un ataque directo a la salud de los trabajadores, colocando a estos en una posición de absoluta indefensión.

Desde UGT y CCOO de Madrid aportaremos todo lo necesario para evitar que el anteproyecto de ley para la reforma de las Mutuas salga adelante en los términos que el Gobierno de la Nación está planteando.

4.- ACUERDOS Y POLÍTICAS

La lucha contra la siniestralidad y contra las malas condiciones de trabajo necesita, entre otras cosas, políticas que las combatan y acuerdos que refuercen las actuaciones de las partes en estas materias.

Ahora, más que nunca, es necesario que las administraciones públicas, junto a empresarios y sindicatos, refuercen las políticas preventivas para garantizar la salud y la vida de los trabajadores, haciéndose imprescindible el mantenimiento de los acuerdos tanto a nivel regional a través de los Planes Directores como a nivel estatal a través de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CCOO y UGT de Madrid apostamos de manera decidida para seguir trabajando en estos acuerdos y afrontar este año 2014 en el desarrollo total del IV Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales, con la máxima continuidad en sus actuaciones hasta su finalización en 2016.

La evolución de la siniestralidad desde que comenzamos los acuerdos de los Planes Directores en Prevención de Riesgos Laborales indica que son instrumentos muy

valiosos, eficaces e imprescindibles que han logrado reducir los riesgos y los accidentes laborales, mejorando las condiciones de trabajo

Hay que tener en cuenta, que la prevención no es un tema puntual, se debe trabajar siempre de forma constante y sin bajar la guardia.

Es igualmente importante, el reforzamiento de la Inspección de Trabajo como instrumento fundamental de control, actuando enérgicamente tanto contra la economía irregular como contra los incumplimientos de la legislación preventiva.

Al mismo tiempo, el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo como gestor de las políticas preventivas en nuestra Comunidad debe operar con contundencia e independencia, en coordinación con la Inspección de Trabajo y en total colaboración con sindicatos y empresarios.

En la Negociación Colectiva deben impulsarse y acordarse las condiciones de trabajo, cómo se organiza la actividad preventiva, cómo mejoramos el ambiente laboral, la participación activa de la representación sindical en los temas que afectan a la mejora de la salud de todos, elección de mutuas, cómo se participa en la prevención y el modelo preventivo que se aplica, etc., aún cuando los tiempos no son nada propicios después de la última reforma laboral. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales permite incidir claramente en estas materias y permite mejorar las actuaciones de los delegados de prevención para conseguir trabajos más seguros que no pongan en riesgo la salud de los trabajadores.

5.- PROPUESTAS

La situación descrita hace urgente establecer mecanismos y poner en marcha iniciativas que nos permitan facilitar una salida de la crisis sin el coste añadido del deterioro de la salud de los trabajadores y de las trabajadoras, partiendo de la premisa de que la crisis no puede ni debe paralizar la actividad preventiva, ni servir de excusa para el incumplimiento y el olvido de las normas de prevención.

Debemos apostar por una salida de la crisis más solidaria, equitativa, justa y que garantice una adecuada protección social, y con reformas en los sistemas productivos que apuesten por la calidad y el valor añadido del factor humano. Debemos dejar claro y convencer a todos los actores que operan en esta materia, que la prevención de riesgos laborales hay que considerarla como un factor de calidad y competitividad de las empresas, poniendo en valor la inversión y no planteando políticas de ajuste que comprometan la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras.

En primer lugar se hace necesario reorientar las políticas económicas y de empleo, promoviendo un cambio en el modelo productivo así como una recuperación de los derechos sociales y laborales.

En un momento como el actual, en el que la precarización de las condiciones de trabajo incide de manera directa en la salud de los trabajadores se hace imprescindible que en todos los ámbitos, la empresa, el sindicato y las instituciones pongan en marcha actuaciones y políticas preventivas que antepongan la salud al empleo.

Es preciso mantener los esfuerzos preventivos en las empresas con objeto de contrarrestar los efectos de la crisis sobre las condiciones de trabajo.

En el marco de la concertación social, se debe trabajar por el **mantenimiento de los acuerdos** que nos permitan dar continuidad a las políticas de salud laboral, tanto a nivel regional con la firma de los diferentes Planes Directores en Prevención de Riesgos Laborales, como a nivel del Estado a través de la negociación de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, ambos acuerdos son herramientas claves y hojas de ruta imprescindibles que obliguen a las partes a su cumplimiento.

Mantener igualmente los acuerdos y convenios con Fiscalía, Inspección de Trabajo, Judicatura, Corporaciones Locales, etc, porque es evidente que la lucha contra la siniestralidad y contra las malas condiciones de trabajo necesita, entre otras cosas, políticas que las combatan y acuerdos que refuercen las actuaciones de las partes y de los instrumentos en estas materias.

La especial vulnerabilidad de los trabajadores y la especial debilidad de las estructuras preventivas en las empresas hace especialmente necesario **reforzar el papel de los instrumentos** que operan en la prevención de riesgos laborales: Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Fiscalía, Poder Judicial, Policías. Todos ellos, como garantía del cumplimiento de la ley y depuración de responsabilidades por el daño causado, buscando en primer lugar la eliminación del mismo. Deben igualmente garantizar el resarcimiento personal, social y económico de la víctima.

En estos últimos años de crisis estamos asistiendo a una cierta relajación en cuanto a la persecución de estos delitos.

Desde que se creó en 2006 la Fiscalía de Sala en Siniestralidad Laboral, los fiscales han avanzado en estructura, concienciación y formación en este tipo de delitos, con acuerdos de colaboración con Inspección de Trabajo, policías y sindicatos, pero los jueces necesitan más conocimiento y sensibilización sobre estos delitos.

El elemento más negativo es la tardanza en la finalización de estos procesos, la media para resolver este tipo de procesos se sitúa en 6 años, y quedan algunos por resolver desde 1999.

Estas prácticas son fundamentales para hacer políticas preventivas en su papel disuasorio y sancionador y al mismo tiempo debemos esforzarnos por generar conciencia social, tan necesaria para erradicarlas.

El fortalecimiento de la Inspección de Trabajo como instrumento fundamental de control, actuando enérgicamente tanto contra la economía irregular como contra los incumplimientos de la legislación preventiva, pasa necesariamente por la incorporación de más recursos, tanto en el cuerpo de inspectores como en el de subinspectores y en el personal de apoyo. En Madrid la plantilla está compuesta por 105 inspectores de Trabajo y 103 subinspectores, lo que nos sitúa en una media de 1.700 empresas y 15.000 trabajadores por inspector. La media europea es de 5.000 trabajadores por inspector de trabajo.

Se hace imprescindible **potenciar la negociación colectiva**: hoy cada vez es más necesario que la Negociación Colectiva salga del encorsetamiento que supone basarla en acordar salarios y jornada. Deben impulsarse y acordarse las condiciones de trabajo, cómo se organiza la actividad, cómo mejoramos el ambiente laboral, la participación activa de la representación sindical en los temas que afectan a la mejora de la salud de todos, elección de mutuas, cómo se participa en la prevención y el modelo preventivo que se aplica, etc., incorporando iniciativas más allá de la normativa para garantizar en el marco de la empresa y en los centros de trabajo que las políticas preventivas se llevan a cabo como políticas de empresa y de inversión.

Garantizar la **formación y conocimiento específico en estas materias** de empresarios, trabajadores, representantes sindicales... de forma constante y permanente. Sin la misma, no se puede garantizar que el trabajo no sea un peligro para la salud.

Es indispensable **potenciar la participación efectiva de los trabajadores** en la prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo y en las empresas **a través de los delegados de prevención** así como desarrollar y consolidar una cultura preventiva en todos los ámbitos de la sociedad, impulsando el tratamiento eficaz de la prevención de riesgos laborales en todos los niveles del sistema educativo.

También debemos **reforzar el apoyo y tutela de los delegados de prevención**, que están siendo objeto de continuos ataques en sus derechos de representación. Es el momento de utilizar toda la potencialidad que tiene la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y así, ante las agresiones a las condiciones de trabajo debemos ser capaces de exigir las evaluaciones de riesgo y la adopción de las medidas preventivas que la ley



dicta., porque cuando las políticas dañan y profundizan en las desigualdades sociales y en salud, nuestro trabajo es más necesario que nunca.

La salud laboral tiene que ocupar en estos momentos un lugar preferente en nuestro trabajo sindical, no solo porque hay que defender los logros que la crisis económica está destruyendo, también porque las condiciones de empleo y de trabajo en que esta crisis nos ha sumido son un ataque frontal a la salud de los trabajadores y trabajadoras.