

## ANÁLISIS DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID, FEBRERO 2012

- Situación de la siniestralidad en Madrid
- Condiciones de trabajo en la crisis
- Propuestas

### SITUACIÓN DE LA SINIESTRALIDAD EN MADRID

Durante el año 2011 se han producido en la Comunidad de Madrid un total de 93.284 accidentes de trabajo, apreciándose en términos generales una disminución respecto al año anterior de un 10%. Sin embargo el total de accidentes mortales ha aumentado en un 2%, pasando de 92 en 2010 a 94 en 2011.

#### DATOS PROVISIONALES

#### ACCIDENTES LABORALES: DIFERENCIA PORCENTUAL 2010-2011 ENERO-DICIEMBRE

Se han sumado los sectores de CNAE93 y sectores de CNAE2009

No incluidos pluriempleados

SECTORES ACTIVIDAD	LEVES			GRAVES			MORTALES			TOTAL		
	2010	2011	Dif. %	2010	2011	Dif. %	2010	2011	Dif. %	2010	2011	Dif. %
AGRICULTURA	581	536	-7,75	8	2	-75,00	1	0	-100,00	590	538	-8,81
INDUSTRIA	12558	11133	-11,35	75	46	-38,67	9	7	-22,22	12642	11186	-11,52
CONSTRUCCION	14146	11280	-20,26	96	90	-6,25	19	21	10,53	14261	11391	-20,12
SERVICIOS	60228	55833	-7,30	202	221	9,41	36	36	0,00	60466	56090	-7,24
<b>TOTAL jornada laboral</b>	<b>87513</b>	<b>78782</b>	<b>-9,98</b>	<b>381</b>	<b>359</b>	<b>-5,77</b>	<b>65</b>	<b>64</b>	<b>-1,54</b>	<b>87959</b>	<b>79205</b>	<b>-9,95</b>
<i>IN- ITÍNERE</i>	15655	13954	-10,87	116	95	-18,10	27	30	11,11	15798	14079	-10,88
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>103168</b>	<b>92736</b>	<b>-10,11</b>	<b>497</b>	<b>454</b>	<b>-8,65</b>	<b>92</b>	<b>94</b>	<b>2,17</b>	<b>103757</b>	<b>93284</b>	<b>-10,09</b>
<b>FORMAS</b>	<b>In-Itínere</b>			116	95	-18,10	27	30	11,11			
	<b>Tráfico</b>			45	38	-15,56	9	10	11,11			
	<b>Patología no traumática</b>			65	67	3,08	36	25	-30,56			
	<b>Resto de formas</b>			271	254	-6,27	20	29	45,00			
	<b>TOTAL</b>			<b>497</b>	<b>454</b>	<b>-8,65</b>	<b>92</b>	<b>94</b>	<b>2,17</b>			

Las Patologías no traumáticas (PNT) son aquellas producidas por: derrames cerebrales, infartos, etc.

\* Accidentes que han causado baja, recepcionados por la Autoridad Laboral en el periodo de referencia.

Al analizar los datos más detalladamente encontramos circunstancias a destacar: en el sector de la construcción se ha producido un incremento del número de accidentes mortales, pasando de 19 a 21 (+10,53% con respecto a 2010). Pero hay que destacar, con mucha preocupación, que se ha producido un aumento muy importante de los accidentes in-ítínere mortales, que han pasado de 27 a 30 –lo que supone un incremento del 11,11%–, que sumados a los 10 accidentes mortales de tráfico en misión arrojan una cifra muy elevada de 40 trabajadores fallecidos en 2011. Pero sin duda alguna el elemento más preocupante de la siniestralidad con resultado de muerte en 2011 son los accidentes traumáticos del centro de trabajo, que se han incrementado un 45%, pasando de 20 en 2010 a 29 en 2011.

Hay que mencionar que las elevadas cifras de siniestralidad son totalmente inaceptables, sobre todo en este momento de crisis económica y en el que el sector de

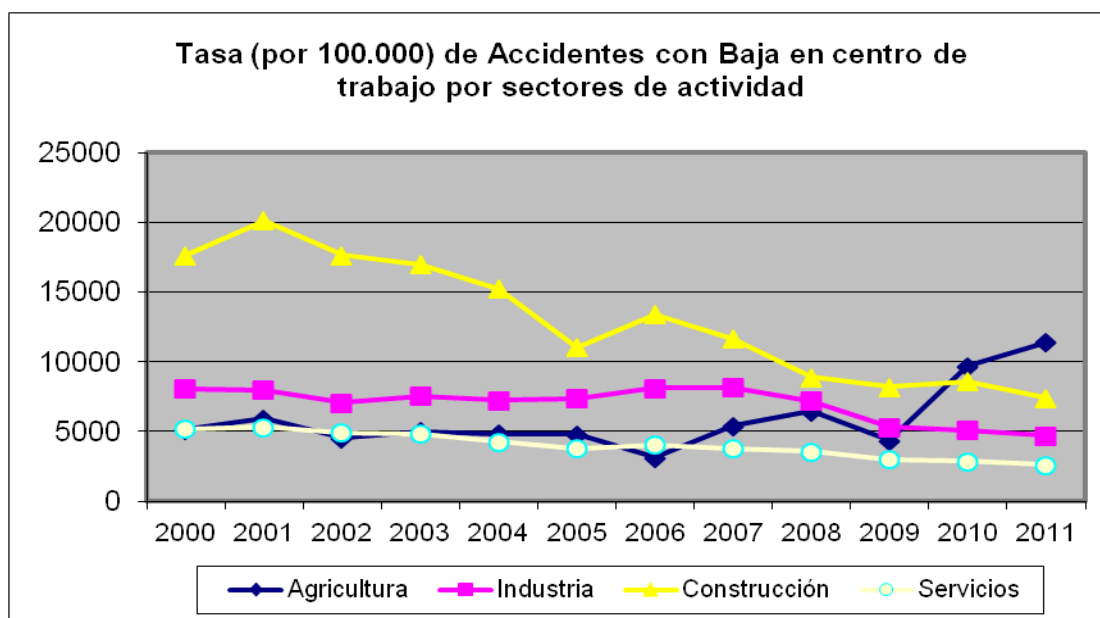
la construcción, gran afectado por el desempleo, tiene más víctimas mortales (21 accidentes mortales en puesto de trabajo).

También es importante resaltar que en el centro de trabajo y en el sector de servicios ha aumentado de forma muy importante el número de accidentes graves (+9,41%, respecto al año 2.010) pasando de 202 a 221.

Si hablamos de tasas (relación de accidentes con el número de trabajadores) que permite corregir los efectos de la disminución del empleo, vemos que los accidentes mortales en centro de trabajo en la construcción se sitúan en cifras de 2006, en pleno boom inmobiliario, llegando las tasas a 13,780 muertes por cada 100.000 trabajadores. La tendencia a la baja en el índice de siniestros mortales que se había experimentado en el sector desde el año 2006 se ha invertido en los 2 últimos años, curiosamente en los de mayor crisis y pérdida de empleo en el sector. También aumenta la tasa de accidentes graves con respecto al 2010, situándose la misma en 59,055 accidentes por cada 100.000 trabajadores.

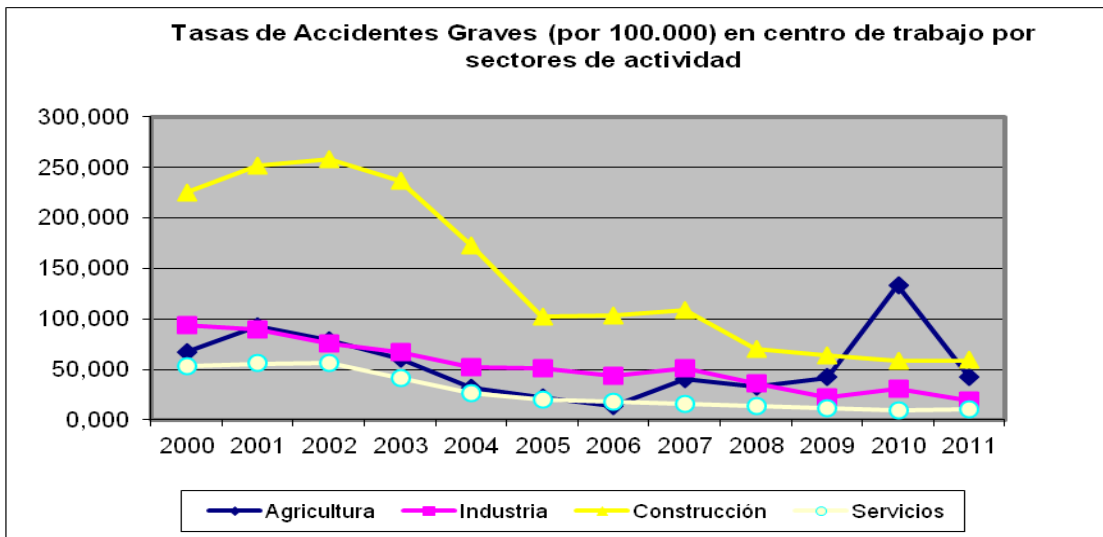
#### TASA (POR 100.000) DE ACCIDENTES CON BAJA EN CENTRO DE TRABAJO POR SECTORES

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
2000	5156,1	8062,9	17665,6	5192,6	6818,9
2001	5947,7	8000,7	20134,9	5301,2	7013,9
2002	4539,3	7055,6	17656,4	4937,7	6403,0
2003	5018,2	7525,6	16992,6	4826,7	6330,7
2004	4835,1	7234,4	15227,8	4247,8	5626,7
2005	4795,5	7387,2	11022,2	3788,6	5052,6
2006	3141,2	8130,3	13400,7	4038,3	5491,9
2007	5418,9	8151,3	11640,9	3775,6	5091,7
2008	6448,1	7216,6	8882,4	3574,4	4526,1
2009	4335,7	5299,4	8182,9	2979,2	3619,6
2010	9683,3	5104,9	8588,9	2855,4	3464,5
2011	11404,3	4685,6	7401,6	2600,0	3099,1



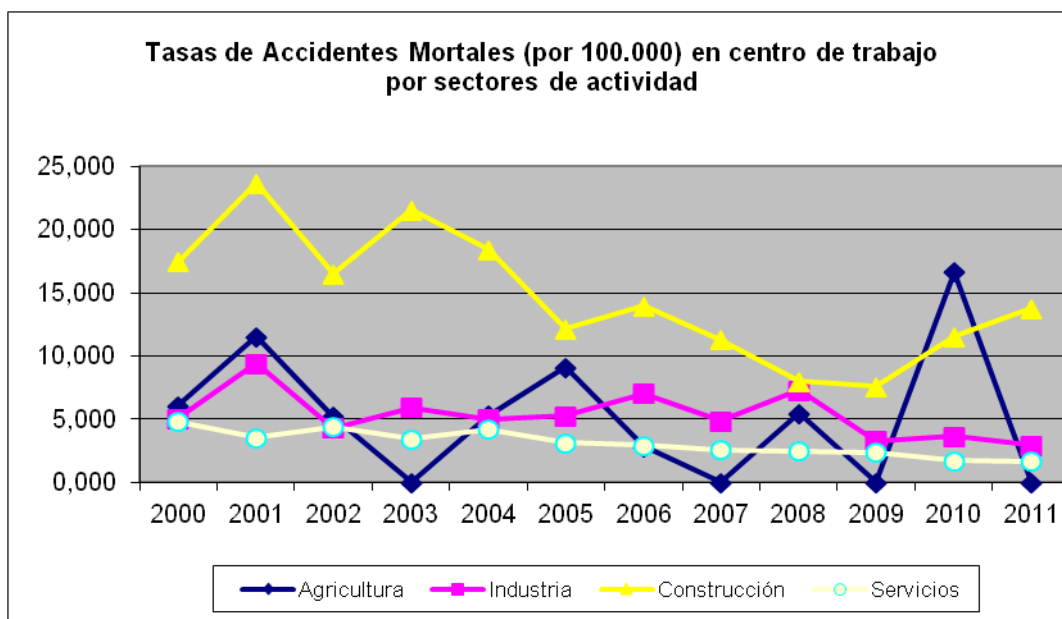
**TASAS DE ACCIDENTES GRAVES (POR 100,000) EN CENTRO DE TRABAJO  
POR SECTORES DE ACTIVIDAD**

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
2000	67,073	93,375	225,131	53,161	75,829
2001	92,486	89,248	251,628	55,833	78,462
2002	78,534	75,506	257,834	56,134	77,375
2003	60,606	67,305	236,469	41,323	63,060
2004	31,915	52,335	172,451	26,077	42,447
2005	22,727	50,805	102,326	20,139	33,123
2006	14,124	43,117	103,474	17,932	29,784
2007	40,541	50,795	108,521	15,649	29,417
2008	32,787	36,395	70,392	13,433	21,842
2009	41,958	22,468	63,830	11,429	16,691
2010	133,333	30,488	58,288	9,577	15,083
2011	42,553	19,360	59,055	10,292	14,122



**TASAS DE ACCIDENTES MORTALES (POR 100.000) EN CENTRO DE TRABAJO  
POR SECTORES DE ACTIVIDAD**

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
2000	6,098	5,047	17,452	4,813	6,022
2001	11,561	9,443	23,683	3,562	6,332
2002	5,236	4,297	16,493	4,414	5,478
2003	0,000	5,939	21,545	3,428	5,419
2004	5,319	5,014	18,438	4,194	5,537
2005	9,091	5,266	12,165	3,139	4,456
2006	2,825	7,027	13,973	2,920	4,561
2007	0,000	4,838	11,289	2,592	3,725
2008	5,464	7,279	7,983	2,460	3,560
2009	0,000	3,315	7,599	2,389	2,865
2010	16,667	3,659	11,536	1,707	2,573
2011	0,000	2,946	13,780	1,676	2,518



Estos datos reflejan cómo a pesar de que se ha perdido empleo y de que el empleo perdido se concentra en sectores y segmentos de especial siniestralidad –como la construcción– o en colectivos más vulnerables –como los jóvenes y los inmigrantes (empleos más precarios)–, la siniestralidad global se mantiene en niveles similares, e incluso en estos sectores está aumentando el número de accidentes graves y mortales, cuando lo esperable sería una reducción importante. Parece claro que los datos reflejan una realidad de empeoramiento de las condiciones de trabajo que se traduce en accidentes, como si las obligaciones empresariales de velar por la salud de los trabajadores formasen parte de las primeras medidas de recorte de gasto, cuando deberían ser mantenidas como una inversión y no modificarse a la baja.

Si analizamos en conjunto la siniestralidad en relación con los índices de incidencia vemos que en estos años de acuerdos institucionales –como el 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.

Con relación al ámbito del Estado, se manifiestan tendencias similares, por lo que CCOO apostamos decididamente por la negociación de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo y del IV Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales. Madrid en los últimos años ha estado entre la segunda y la tercera posición y hoy miramos con cierta preocupación que hemos bajado a la quinta Comunidad Autónoma en cuanto a los índices de incidencia.

A estos datos habría que sumar los accidentes no declarados; es decir, el claro 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, sobre todo de los leves. Así y tras sufrir un accidente de trabajo, los trabajadores son recolocados en otros puestos donde hacen funciones diferentes o bien simplemente se quedan en su puesto “descansando” 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, los funcionarios y algunos empresarios.

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, la Inspección de Trabajo ha comenzado a investigarlos en estos últimos meses. Con anterioridad solo se analizaban desde la perspectiva de tráfico, teniendo en cuenta el vehículo, la carretera y el conductor, faltando la cuarta pata para tener una visión más completa que permita su reducción: su vinculación a las condiciones de trabajo, a las jornadas interminables, a la precariedad en el empleo, al estrés y a que el vehículo utilizado sea considerado lugar de trabajo y se evalúen los riesgos como tales y no solo pase la ITV desde la visión de tráfico.

Los datos reflejan la necesidad de intervenir en esta dirección; durante 2011 el número total de accidentes in-itínere ha disminuido ligeramente (14.079 en 2011 frente a 15.798 en 2010).

## **PERSONACIONES DE CCOO EN LOS PROCESOS PENALES POR ACCIDENTE LABORAL**

Desde el momento en que hablamos de delito y de sanción penal, la situación cambia porque trasladamos a la sociedad y a los responsables de la falta de medidas de seguridad en el trabajo la naturaleza delictiva de esas actuaciones, que hay que enjuiciar en el orden Penal y que lleva aparejadas penas de privación de libertad y de inhabilitación para la profesión y el resarcimiento económico de las víctimas.

CCOO de Madrid venimos realizando personaciones en los procesos penales desde 1998 con el objetivo básico del resarcimiento de la víctima y de crear la necesaria concienciación entre los empresarios de que los incumplimientos en materia preventiva, poniendo en peligro la salud y la vida de los trabajadores, tienen responsabilidades en la vía penal y no solo en la vía administrativa.

Durante 2011 hemos realizado 18 personaciones, 6 han sido como acusación particular.

El dato negativo más relevante es la tardanza en la finalización de estos procesos, quedando pendientes 119 por resolver, algunos desde 1999. CCOO hemos constatado que la media para resolver este tipo de procesos es de 6 años.

Los fiscales, desde la creación de la Fiscalía de Sala en Siniestralidad, han avanzado en estructura, concienciación y formación en este tipo de delitos; basta citar los acuerdos de colaboración con Inspección de Trabajo, policías y sindicatos. Queda que los jueces adquieran más conocimiento y sensibilización.

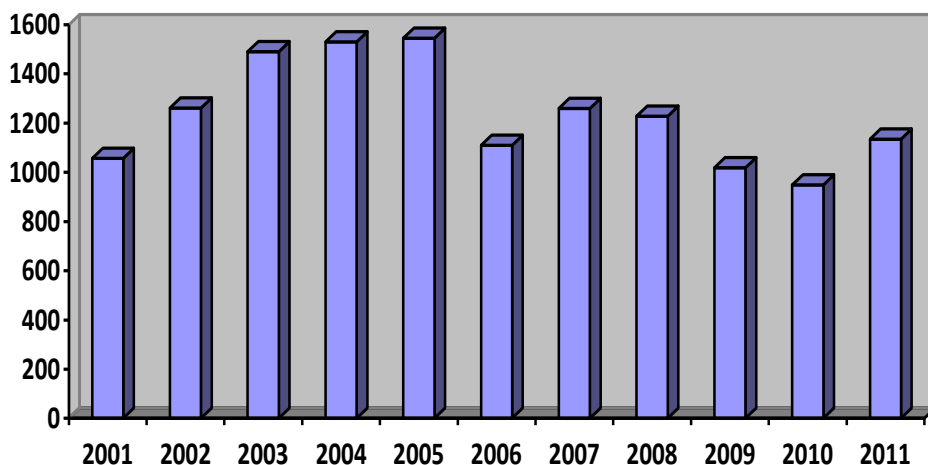
Estas prácticas son fundamentales para hacer políticas preventivas en su papel disuasorio y sancionador y al mismo tiempo debemos esforzarnos por generar conciencia social, tan necesaria para erradicarlas.

## **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 10 años, siendo además en la gran mayoría de casos declaradas de carácter leve o sin baja, por lo que podemos asegurar que la mayoría de los casos no declarados corresponden a los más graves.

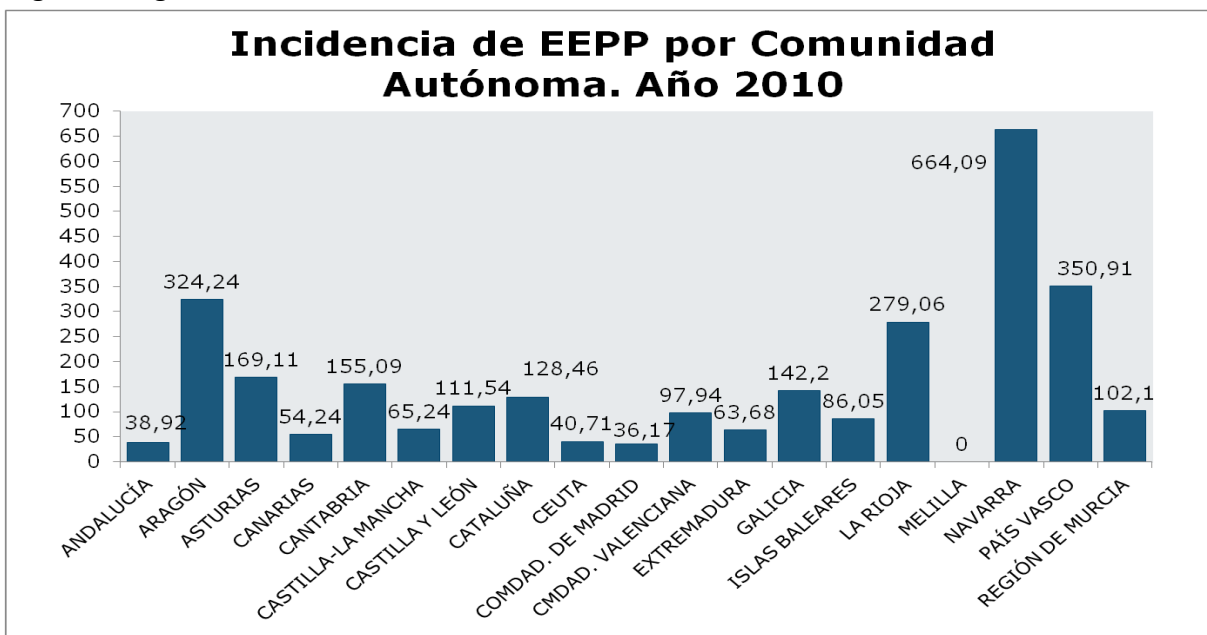
	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
Nº partes	1.057	1.261	1.490	1.530	1544	1110	1259	1228	1018	949	1134



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

Así y según los datos de un estudio realizado por ISTAS CCOO sobre los datos del año 2006, en Madrid se declararon 1.110 enfermedades profesionales mientras que las enfermedades laborales estimadas se situaban en 13.245, lo que significa que la infradeclaración de las enfermedades se sitúa en un 91,6%.

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.



Hay que tener en cuenta que la diferencia entre la patología reconocida y los casos reales son tratados como contingencias comunes, lo que supone una sobrecarga asistencial muy importante para los Servicios Públicos de Salud, originando un coste muy elevado para el Servicio Público Sanitario, que debería ser asumido por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (aunque en Madrid no existen datos, el coste en el País Vasco supone un 0,16% de su PIB y un 3,3% del gasto sanitario público)

Pero además no se trata únicamente de datos, las cifras no solo reflejan una subdeclaración muy grave 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.

Además, en el año 2011 se registraron en Madrid 2.200 patologías no traumáticas cuyo origen es la actividad laboral, según los datos aportados por el registro PANOTRASS; 1.321 con baja y 879 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.

## **CONDICIONES DE TRABAJO EN LA CRISIS**

En nuestro país y en nuestra Comunidad la crisis económica está afectando enormemente al ámbito de las relaciones laborales, no solo por el aumento del paro o del trabajo precario sino por el deterioro cada vez más importante de las condiciones de trabajo.

La crisis económica atañe en mayor o menor medida a la práctica totalidad de nuestro tejido empresarial. Pero esta crisis, además de ocasionar unos efectos devastadores sobre el mercado de trabajo –llevando al desempleo a cada vez más trabajadores– está teniendo unos efectos muy negativos sobre las condiciones de trabajo, fruto de varias circunstancias: la falta de inversión en medidas preventivas, el bloqueo de la negociación colectiva y los salvajes y muchas veces innecesarios ajustes de plantilla.

Los efectos sobre el empleo y la calidad del mismo en nuestra Comunidad hablan por sí solos.

La población ocupada en nuestra región ha pasado de 3.073.800 personas en 2008 a 2.743.400 en el cuarto trimestre de 2011; es decir, se ha perdido el 10,7% del empleo de la Comunidad de Madrid. Los datos de desempleados son igualmente dramáticos, según la EPA del IV trimestre de 2011 la tasa de paro en nuestra Comunidad se ha situado en el 18,51%, con un total de 623.300 parados.



El ajuste de plantillas producido por la crisis se ha hecho con diferentes mecanismos, siendo la finalización de contrato el mecanismo de extinción más utilizado, seguido del despido “expres”, que consagró la Ley 45/2002, lo que muestra cómo la agilidad del procedimiento y la ausencia de tutela de un tercero en la decisión de la extinción son los dos elementos que determinan la preferencia empresarial por el tipo de ajuste finalmente utilizado. Los ERE representan sólo una parte pequeña, aunque su utilización se ha intensificado cuando se agudiza la crisis.

Las causas que motivan un ERE pueden ser económicas, técnicas y organizativas o de producción, siendo estas últimas las que se han disparado en los últimos años. La explicación es sencilla: en estas modalidades el empresario no necesita argumentar la existencia de pérdidas con documentación debidamente auditada. El ERE ha podido servir para ajustar la plantilla de muchas empresas, independientemente de la existencia de crisis en las mismas, con el objetivo de conseguir un cambio en las condiciones de trabajo más favorables para los intereses empresariales.

**Así, 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.

Según los resultados de la Encuesta de Riesgos Psicosociales en España realizada por ISTAS CCOO en 2010, se observa que los trabajadores *supervivientes* a un proceso de ajuste de plantilla presentan una exposición a riesgos psicosociales significativamente superior en 12 de las 23 dimensiones analizadas (ritmo de trabajo, inseguridad, reconocimiento, apoyo y confianza, conflicto de rol y control sobre los tiempos, salud mental...).

Todo esto se traduce en una **intensificación del trabajo y en mayores dificultades para el ejercicio efectivo de derechos.**

Una de las realidades más palpables en las empresas es el aumento de la carga de trabajo: “hay que hacer más con el mismo coste”, lo que se traduce en la realidad en que los trabajadores realizan más trabajo en el mismo tiempo o en que se aumentan las jornadas de trabajo.

La inestabilidad laboral que conlleva el trabajo en precario, 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.

Mientras la realidad descrita refleja claramente el deterioro de las condiciones de seguridad y salud en las empresas, los empresarios continúan apostando por políticas de reducción de costes y de ajustes de plantillas que muchas veces no responden a las necesidades y que provocan una sobrecarga muy importante en los trabajadores.

**La ralentización, e incluso la paralización, de la actividad preventiva en las empresas resulta cada vez más evidente.** Son los delegados de prevención de CCOO los que con sus experiencias nos dan buena cuenta de ello: se han suprimido actividades preventivas planificadas, dejan de realizarse las evaluaciones de riesgo, disminuyen los recursos personales 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.

Estamos observando cómo en muchas empresas, después de llevar a cabo un expediente de regulación de empleo y despedir a los trabajadores que más les conviene, se instaura un 5º turno o se obliga a los trabajadores a realizar horas extraordinarias, o se reducen a cero las inversiones y las medidas preventivas acordadas previamente.

En nuestra sociedad, en la que aún no ha terminado de calar la cultura de la prevención, la situación de crisis se está aprovechando por algunas empresas, que consideran la prevención como un gasto y no como una inversión, para disminuir de forma efectiva la prevención o para reclamar marcos normativos más cómodos en cuanto a la protección de los trabajadores, ignorando o minimizando la importancia de la seguridad y la salud en el trabajo.

Esta premisa es absolutamente errónea, el coste de no implantar la prevención de riesgos laborales es muy elevado. La prevención de riesgos laborales es una condición para la eficacia y la supervivencia de las empresas; por ello debe 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.

Es precisamente en los momentos de crisis cuando más debe recordarse el papel que debe jugar la prevención, el dinero que se invierte en ella no es un gasto ya que es una herramienta de competitividad y productividad (los estudios estiman retornos de entre 2 y 2,5 euros por cada euro invertido). Los empresarios deben pensar que la prevención, además de un elemento de calidad de las empresas, es una inversión a medio y largo plazo; es decir, que una adecuada política preventiva representa una ventaja competitiva, mejorando la productividad, la competitividad y finalmente los resultados económicos.

No hay que olvidar el altísimo coste sanitario y la pérdida importante de jornadas de trabajo que supone la mala o deficiente prevención en la empresa.

CCOO apostamos por un cambio en el modelo de producción basado en la incorporación de valor añadido por parte de la mano de obra, así como de mayores niveles de formación y de prevención.

Un indicador de esta disminución de las inversiones lo tenemos en la pérdida de empleo y de negocio de las empresas especializadas en prevención: los Servicios de Prevención Ajenos (SPA). Así, estamos percibiendo una reducción en el número de profesionales que se dedican a la prevención; algunos SPA han cerrado por falta de clientes y otros han disminuido el número de trabajadores.

Estamos detectando una caída de los precios con la consiguiente pérdida de calidad del servicio contratado. Por lo que se hace necesario que el mercado de la prevención responda más a criterios enfocados a cuidar la salud de los trabajadores que a evitar una sanción administrativa de la empresa contratante.

En este sentido, queda mucho por recorrer y por supuesto hay que actuar. Sirva un solo dato: en Madrid no conocemos que se haya producido una sola desacreditación por parte de la autoridad laboral y sí conocemos algunas sanciones de la Inspección de Trabajo.

Además con las reformas actuales el mercado de la prevención va a tender a un proceso de mayor concentración produciéndose, con toda probabilidad, fusiones para sobrevivir.

Desde CCOO 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**. Así, la Fundación de Cajas de Ahorros calcula que supone un 24% del PIB. 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 muy recientes, los inspectores y subinspectores de trabajo no pueden actuar por sí solos en estas prácticas delictivas.

*“Cuando la alternativa es el paro muchos trabajadores optan por el empleo sumergido y asumen la pérdida de todos los derechos”.*

Pero además, desde el ámbito de la salud laboral debemos preocuparnos no solo de 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 tardan mucho tiempo en encontrar trabajo.

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.

**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.**

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.

## **PROPUESTAS DE CCOO DE MADRID**

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

materias y políticas que las combatan, todas ellas sostenidas en el tiempo porque hay que tener en cuenta que la prevención no es un tema puntual y que se debe trabajar siempre de forma constante y sin bajar la guardia.

**1.-Mantenimiento de los acuerdos.** Ahora, más que nunca, es necesario que las administraciones públicas 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 del Plan Director como a nivel estatal a través de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, herramientas claves y hojas de ruta imprescindibles que obliguen a las partes a su cumplimiento.

CCOO de Madrid apuesta de manera decidida para seguir trabajando en estos acuerdos y **exige a la Administración regional la negociación inmediata del IV Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales.**

**2.- Necesidad de reforzar el papel de los instrumentos.** Es igualmente importante el reforzamiento de todos los instrumentos: 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.

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.

Al mismo tiempo, el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, como instrumento gestor de las políticas preventivas en nuestra Comunidad, debe operar con contundencia e independencia, en coordinación con la Inspección de Trabajo. Estimamos necesaria la habilitación del 100% de los técnicos de este Instituto, en la actualidad son 20 el número de técnicos habilitados.

**3.- 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.

Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid

Madrid, 7 de febrero de 2012