

## **LA SALUD LABORAL, NI UN PASO ATRÁS ANTE LA CRISIS**

La salud laboral ocupa hoy un lugar preeminente en nuestro sindicato y en los centros de trabajo y las empresas, la continuada labor sindical de visibilizar los riesgos laborales y sus consecuencias sobre la salud está teniendo sus frutos, sin embargo, en los momentos actuales, estos logros se están tambaleando y la crisis económica amenaza todo este trabajo sindical de muchos años.

Con frecuencia tendemos a pensar que el impacto de la crisis en la salud se centra exclusivamente en los recortes en el sistema sanitario (menos recursos, copago, privatización, cierre de camas hospitalarias etc.). Sin restar importancia a la necesidad de defender nuestro gravemente amenazado sistema público sanitario, la salud va más allá de la sanidad.

El sistema sanitario es un determinante de la salud que hay que poner en relación con los llamados determinantes sociales. La salud no es tanto “cosa del sistema sanitario”, sino de la sociedad en la que vives, de las condiciones de vida y de trabajo.

Así, podemos afirmar que las políticas que más impactan en la salud no son tan sólo las sanitarias, sino las que determinan el reparto de la riqueza y la igualdad de oportunidades, por ejemplo: las políticas fiscales, laborales, educativas, sociales etc.

La actual situación de desempleo, desprotección y precariedad laboral son el fruto de políticas de empleo inadecuadas y de políticas económicas que atentan contra un estado del bienestar cada vez más insuficiente. Pero, ni la elección de estas políticas es inocente ni sus consecuencias inocuas.

La crisis económica, además de destruir empleo, también está teniendo unos efectos devastadores en las condiciones de trabajo: aumento de la carga de trabajo, prolongación de las jornadas laborales, los enfermos van a trabajar por miedo al despido. No se compite en tecnología, calidad o innovación, sino en rebajas de costes laborales, es decir, a costa de la salud de los trabajadores. El actual modelo económico no sólo es especulativo y de futuro incierto, sino que también es un atentado contra la salud de los trabajadores.

Dado que la mayoría de personas dependen del trabajo para su supervivencia, es evidente que cuanto más inseguridad se añade a la situación laboral, cuanto más se intensifiquen las exigencias empresariales, cuanto más se reduzca el control y participación de trabajadores sobre sus condiciones de trabajo, cuanto más aumente la desprotección ante la pérdida del empleo, mayor será el peaje a pagar en forma de sufrimiento, enfermedad y muerte.

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.

Afrontar y revertir estas situaciones ha sido y sigue siendo uno de los objetivos fundamentales de la Secretaria de Salud Laboral, dinamizando y potenciando el trabajo de nuestros delegados y delegadas de prevención, dándoles herramientas, argumentos e instrumentos de actuación acordes con las circunstancias de cada centro de trabajo ha sido nuestra mejor arma. Al mismo tiempo, se hace obligado vincular la salud laboral a la acción sindical, potenciándola en la Negociación Colectiva.

Este informe-balance, sin pretender ser excesivo en datos, si quiere reflejar lo más significativo de la evolución de la siniestralidad y de las enfermedades profesionales durante los últimos cuatro años.

En términos de siniestralidad, los datos muestran un descenso generalizado en el número de accidentes en nuestra Comunidad, disminución generada sin duda por la importante pérdida de empleo en estos últimos cuatro años. Pero también, como fruto de nuestra actuación hacia el interno y la contribución en el marco del diálogo social. Hemos pasado de 139.985 accidentes en 2008 a 93.284 en 2011. Los accidentes graves también han decrecido, tanto en términos absolutos como en índices de incidencia – 454 en 2011 frente a 746 en 2008-. La mortalidad por accidente de trabajo ha tenido un comportamiento similar, hemos pasado de 134 trabajadores fallecidos en 2008 a 94 en 2011, excepto en el sector de la construcción donde el número de accidentes mortales es similar (22 fallecidos en 2008, y 21 en 2011), lo que supone un claro aumento de la siniestralidad en este sector, pasando el índice de accidentes con baja en centro de trabajo de 7,98 trabajadores fallecidos por cada 100.000 trabajadores en 2008 a 13,78 en 2011, dato que nos

sitúa en cifras de 2006, en pleno boom inmobiliario, invirtiéndose en los 2 últimos años la tendencia a la baja que se había iniciado ese mismo año.

En los datos referidos a los tres primeros trimestres del año 2012 se mantienen las mismas tendencias descritas anteriormente, aunque hay que señalar que la mortalidad en el sector de industria está teniendo un repunte significativo.

Las enfermedades profesionales continúan siendo las grandes ignoradas, la entrada en vigor en el año 2007 de un nuevo decreto cuyo objetivo fundamental era hacer aflorar todas estas enfermedades generó expectativas que se han visto totalmente frustradas, no solo no se ha conseguido el objetivo sino que incluso en estos últimos años estamos asistiendo a una menor declaración de enfermedades, así mientras que en el año 2005 se declararon en Madrid un total de 1.596 enfermedades profesionales, en 2011 la cifra se sitúa en 1.134.

Pero además no se trata solo 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 trabajadoras y de la protección social hacia aquellos que la pierden.

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.

En tiempos donde la sostenibilidad de los sistemas de protección social está muy cuestionada, enfocar adecuadamente el problema es muy importante, ya que el gran coste que generan estos procesos deberían ser asumidos por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Es evidente que los datos reflejan una realidad de empeoramiento importante de las condiciones de trabajo que se traduce en accidentes y pérdidas de salud, como si las obligaciones empresariales de velar por la salud y la seguridad de los trabajadores formen parte de las primeras medidas de recorte de gasto, cuando deberían ser mantenidas para preservar el bien más preciado de las personas: su vida.

A estos datos hay que sumar los accidentes no declarados y producidos, sobre todo, en la economía sumergida, que como todos sabemos, ha aumentado de forma considerable.

En este sentido, podemos considerar como asignatura pendiente, que se tenga en cuenta de manera oficial este tipo de accidentes y se programen actuaciones que permitan erradicar estas prácticas, dando así, un auténtico sentido a la prevención: eliminando el riesgo evitamos el daño.

Así nos encontramos, con demasiada frecuencia que se interpreta muy mal por parte de muchas empresas la inversión en prevención, confundiéndola con un gasto prescindible, sin tener en cuenta que una empresa con buenas condiciones de trabajo y trabajadores bien formados y con derechos, además de reducir su siniestralidad, mejora su producción y competitividad, siendo una clara garantía de futuro y continuidad.

En esta realidad conseguir la continuidad en las políticas de salud laboral ha sido una de nuestras principales prioridades, hemos trabajado de forma constante por el mantenimiento de las políticas en salud laboral en nuestra región, políticas mantenidas en el tiempo como la firma del III Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales y la colaboración con la Secretaría Confederal de Salud Laboral para el desarrollo de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo y el mantenimiento de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. Haciendo de estos acuerdos herramientas claves y hojas de ruta imprescindibles para mantener los convenios en el Plan Director y los gabinetes de asesoramiento técnico-sindical en la Fundación, obligando a las partes a su cumplimiento y apostando por su continuidad.

Ahora más que nunca es necesario fortalecer los instrumentos de lucha contra la siniestralidad: el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la Fiscalía y los jueces, la policía judicial y local, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y los Servicios de Prevención. Pero no debemos olvidarnos actuar sobre la formación, el conocimiento y los planes de prevención en las empresas, fortaleciendo la negociación colectiva y desarrollando los acuerdos.

Hemos dedicado un gran esfuerzo en actuar sindicalmente, para mantener el potencial que hemos alcanzado en comités de seguridad y salud, y en delegados y delegadas de prevención

Tenemos un papel clave a la hora de dar un nuevo impulso a las políticas en salud y seguridad, la promoción del papel de los representantes de los trabajadores aumentando la visibilidad de los problemas de seguridad y salud en el lugar de trabajo, definiendo prioridades colectivas y movilizándolo a los trabajadores para mejorar las condiciones de trabajo. La política sindical de salud y seguridad debemos hacerla inseparable de las relaciones industriales y de los sistemas de negociación colectiva en su conjunto.

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 con más y mejor formación y mayor control sobre las condiciones de trabajo y la organización, agentes territoriales y sectoriales de prevención, formación, inspección y control, lo cual se tendría que abordar tanto a nivel de acuerdos globales (pacto social) como a nivel del reforzamiento de la negociación colectiva y la continuidad de las políticas en la Comunidad de Madrid apostando de forma decidida por la puesta en marcha del IV Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales.

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.

En este periodo hemos consolidado una línea de colaboración muy fluida con la Inspección de Trabajo, herramienta imprescindible en el control de la aplicación de la normativa laboral, asesorando y apoyando la acción sindical de los delegados, comités de seguridad y salud, federaciones de rama y comarcas frente a la denuncia por incumplimientos en materia preventiva, y consiguiendo en muchas ocasiones la modulación de las actuaciones de los inspectores y canalizando las denuncias individuales de forma colectiva.

Al mismo tiempo, también hemos afianzado nuestro papel en el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, instrumento gestor de las políticas preventivas en nuestra Comunidad, no solo siendo una parte más en su consejo de administración sino formando parte activa de las políticas en prevención de riesgos laborales que se han desarrollado en nuestra Comunidad y en colaboración con otros organismos y administraciones.

Hemos apostado, junto a los agentes sociales UGT y CEIM, de forma decidida porque en este periodo de crisis la acción sindical en muchas empresas pasa necesariamente por la salud laboral, siendo este el único aspecto que en la actualidad no ha sufrido ningún retroceso en los derechos de los trabajadores y sus representantes, ya que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no ha sido modificada. Desde la secretaria de salud laboral nos hemos embarcado en trasladar a toda nuestra organización, nuestros delegados, nuestras estructuras sindicales, nuestros cuadros sindicales... la enorme potencialidad de la salud laboral como instrumento para la acción sindical en los centros de trabajo.

Hoy, cada vez es más necesario que la Negociación Colectiva impulse y acuerde las condiciones de trabajo, de cómo se organiza la actividad, como 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, como 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.

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

En lo que se refiere a la depuración de responsabilidades frente al accidente y al daño y el resarcimiento de las víctimas, seguimos con la política de personaciones en los procesos penales en los casos de accidentes muy graves y mortales, en el convencimiento de que 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. En este ámbito seguimos siendo una referencia, tanto en el interno como en la sociedad en su conjunto. Hay que tener en cuenta que la depuración de responsabilidades en la vía penal, además de ser justa por el resarcimiento de la víctima debe ser considerada preventiva, tal y como sostiene la fiscalía, por su papel disuasorio.

La segregación que caracteriza a muchas profesiones y sectores de actividad ha dado lugar a diferencias significativas entre hombres y mujeres en cuanto a sus condiciones de trabajo y al impacto de éstas sobre su salud, diferencias que la crisis económica está agravando y que necesitamos abordar de forma decidida.

Este periodo, entre el IX y X Congreso Confederado ha estado marcado por una colaboración muy importante con la Secretaría Confederada de Salud Laboral, de hecho hemos participado de forma muy activa en todas las campañas de actuación en salud laboral, no solo en su desarrollo en nuestra Comunidad sino también en las fases de elaboración de estas campañas, como por ejemplo la campaña cáncer cero en el trabajo o la participación en el grupo de trabajo sobre amianto de la Comisión Nacional. También hemos reforzado a la Confederación en diferentes ámbitos de participación institucional tanto en nuestro país como en Europa.

Han sido innumerables los estudios, guías, folletos, dípticos, carteles etc. que desde la Secretaría se han elaborado y que han tenido como objetivo informar y formar a los trabajadores y trabajadoras de nuestra Comunidad sobre múltiples aspectos de la prevención de riesgos laborales, siendo especialmente importantes aquellos que han servido para apoyar y facilitar la acción sindical de los representantes de los trabajadores en la mejora de las condiciones de trabajo.

Han sido miles las asesorías que desde la Secretaría se han resuelto, las visitas a empresas realizadas y los delegados de prevención asesorados y foros. En este último aspecto hemos realizado en estos últimos cuatro años un especial énfasis formando a 1.025 delegados y delegadas, en el convencimiento que una de las bases fundamentales para dinamizar el trabajo sindical en las empresas es tener delegados y delegadas de prevención bien formados, para que sepan afrontar su importante labor.

Nuestros técnicos en salud laboral se han convertido en un referente en los centros de trabajo, configurando una red de apoyo y asesoramiento a nuestros delegados, a nuestras federaciones y a nuestras comarcas que en la situación actual de crisis se conforma como especialmente necesaria. En estos últimos años conviven en el asesoramiento técnico-sindical en salud laboral dos tipos de situaciones: por un lado siguen existiendo demandas de asesorías de cierta complejidad que conllevan generalmente un trabajo de seguimiento, que va desde el asesoramiento a los trabajadores, visitas a los centros de trabajo, revisión de evaluaciones de riesgo, elaboración de informes, hasta la participación como asesores en las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud, y por otro lado están volviendo a aparecer temas que parecían resueltos relacionados con los derechos que la ley otorga a los representantes de los trabajadores y sobre todo en lo relativo a la información. Este último aspecto resulta especialmente preocupante porque es un claro reflejo del retroceso en el ejercicio de los derechos que sufren los trabajadores y sus representantes.

Por último, reflejar que todo lo desarrollado en esta materia ha sido debatido y consensuado en el Plenario de Salud Laboral, que ha tenido un funcionamiento muy positivo y de gran participación.