



CRISIS Y SALUD LABORAL PERSPECTIVA SINDICAL

Madrid, 24 de abril de 2013

“La salud está unida a las condiciones de trabajo”.

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, pero 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.

1.- CONTEXTO

1.1.- Situación del empleo en Madrid

La crisis económica y financiera que tan devastadoras consecuencias está teniendo sobre el tejido social y laboral, no cesa en intensidad y tampoco se percibe una salida rápida de la misma ni en qué condiciones los trabajadores y trabajadoras vamos a quedar.

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

La población ocupada, según la Encuesta de Población Activa (EPA), en nuestra región ha pasado de 3.064.400 personas en 2009 a 2.682.000 en el cuarto trimestre del 2012, es decir, se ha perdido el 12,47% del empleo de la Comunidad de Madrid, siendo los sectores de la construcción y de la industria los que más empleos han perdido.

Aunque la pérdida de empleo al inicio de la crisis afectó con más intensidad a la población inmigrante, generando una invisibilidad de este colectivo y creciendo de forma alarmante la contratación irregular, hoy la invisibilidad no es una tendencia, es una realidad y la contratación irregular afecta a todos los colectivos.

Respecto a la edad, son los jóvenes menores de 25 años los que más están sufriendo la crisis. Esta circunstancia hace crecer las dudas sobre nuestro futuro; no debemos olvidar que son los jóvenes el motor que debe activar los avances de nuestra sociedad. Según datos de la EPA, la tasa de paro de menores de 25 años en la comunidad de Madrid en el IV trimestre de 2012 se sitúa en 49,40.

El ajuste de plantillas producido por la crisis comenzó primero por los trabajadores temporales del sector privado, utilizando el mecanismo de la no renovación, para continuar con los fijos. En el primer caso se han saldado con la finalización del contrato prácticamente con cero costes en cuanto a la indemnización y en el segundo con infinidad de ERE de extinción de contratos, que las

sucesivas reformas laborales se han encargado de abaratar, disminuyendo las indemnizaciones y las tramitaciones de los mismos. En el año 2012 se han producido 2.843 expedientes que han afectado a 47.646 personas.

El desempleo es el reflejo más dramático de los efectos de la crisis en la población trabajadora dejando a miles de familias sin recursos y con escasas o nulas posibilidades de encontrar trabajo remunerado y con derechos. En los tres últimos años, según la EPA, en nuestra comunidad, se han perdido 166.800 empleos, 42.000 en el último año, situando la tasa de paro en el 19,88 por ciento, y un total de parados en el cuarto trimestre de 2010 de 665.300.

CCOO y UGT denunciarnos la situación en la que se encuentran más de 300.000 personas desempleadas que no cobran ningún tipo de prestación, así como el problema de un 33% de familias madrileñas que tienen al menos a la mitad de sus integrantes en paro, y del 10% de los hogares tiene a todos sus miembros sin trabajo.

1.2.- Situación de la siniestralidad laboral en Madrid

Cuando hablamos de siniestralidad no podemos obviar el descenso de actividad ni la espectacular pérdida de empleo, ni el empeoramiento de las condiciones de trabajo.

Durante el año 2012 se han producido en la Comunidad de Madrid un total de 77.366 accidentes de trabajo, apreciándose en términos generales una disminución respecto al año anterior (-17,06 por ciento). Al analizar los datos más detalladamente encontramos circunstancias a destacar, así en el sector de industria han aumentado los accidentes mortales a pesar del descenso de actividad. En lo que va de año (datos oficiales del primer trimestre) se han producido un total de 19.175 accidentes laborales de los cuales 15 han sido mortales 83 graves y el resto leves.

Estos datos reflejan como a pesar de que se ha perdido empleo y que el empleo perdido se concentra en sectores y segmentos de

especial siniestralidad como la construcción y la industria 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 formen parte de las primeras medidas de recorte de gasto, cuando deberían ser mantenidas como una inversión y no modificarse a la baja. (Pág 9-10)

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 “sabemos” ha aumentado de forma considerable. Cada vez más, y habría que analizarlo en mayor profundidad, se producen accidentes que se saldan como enfermedad común, o simplemente con vacaciones pagadas en casa si son de los considerados como leves, e incluso se llegan a dar situaciones de asignar a los trabajadores afectados otras tareas de forma transitoria.

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., en primer lugar son 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 prácticamente no existe investigación de la Inspección de Trabajo, aún cuando se están dando pasos en este sentido entre el Ministerio de Trabajo y la Dirección General de Tráfico. Se debe romper su análisis solo desde la perspectiva de tráfico: el vehículo, la carretera y el conductor. Falta 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, el estrés y a que el vehículo utilizado sea considerado lugar de trabajo y se evalúen los riesgos como tal y no solo pase la ITV

desde la visión de tráfico (estimamos que entre el 30 y el 35 por ciento de los accidentes de tráfico son de origen laboral).

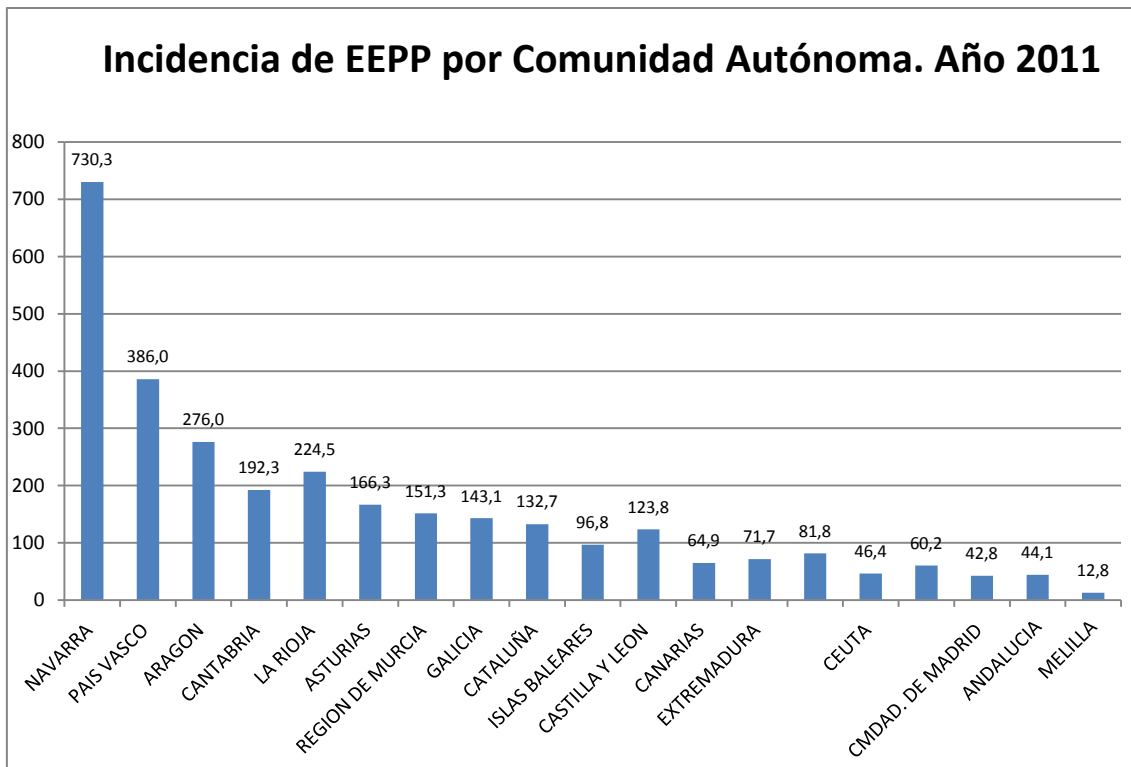
Los datos reflejan la necesidad de intervenir en esta dirección, durante 2012 el número total de accidentes in-itínere ha sido 13.170, pero hay que destacar, con mucha preocupación, que se ha producido un aumento muy importante de los graves, que han pasado de 95 a 116.

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, lo que parece indicar que la mayoría de los casos no declarados corresponden a los más graves.

Años	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Número de partes. CM	1057	1261	1490	1530	1544	1110	1181	1228	1018	949	1134	1239

En el análisis por Comunidades Autónomas vemos que existen grandes diferencias y se observa fácilmente cómo Madrid es la Comunidad Autónoma que, detrás de Melilla tiene menor índice de incidencia 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.

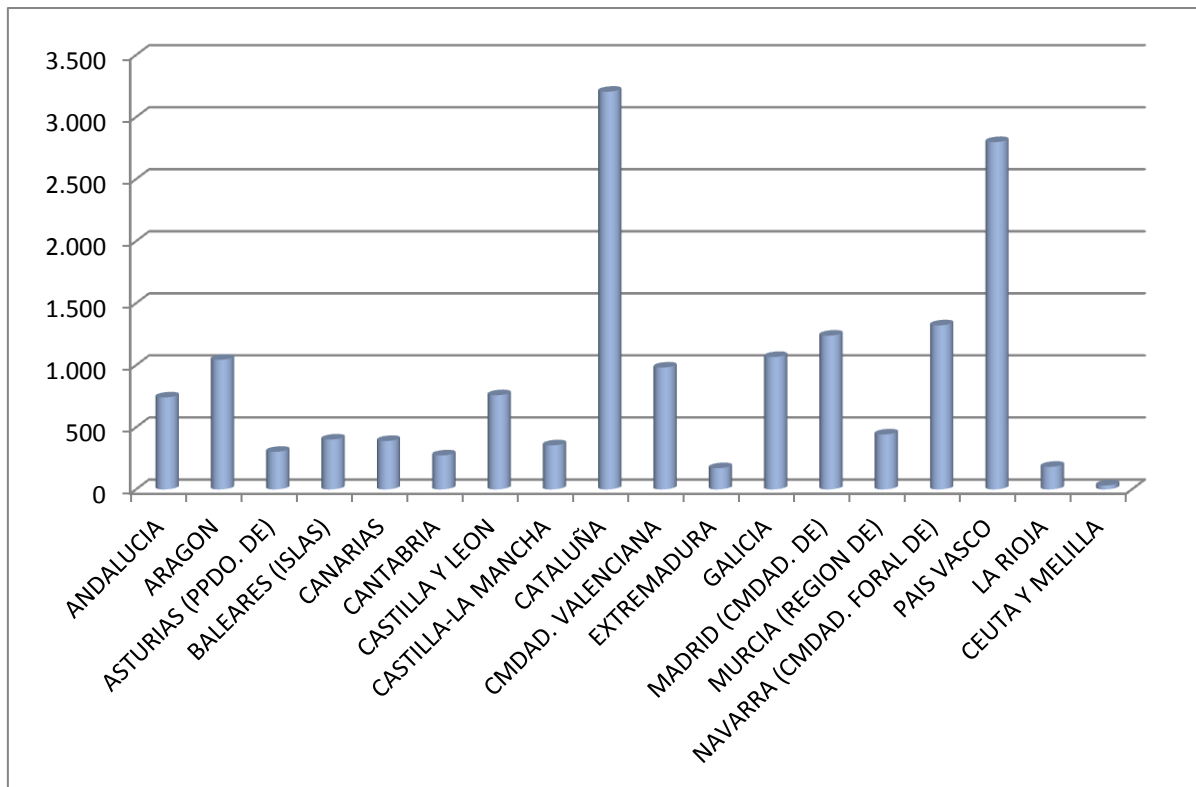


Fuente: Elaboración propia

Según los datos de declaración de enfermedades profesionales por Comunidad Autónoma en términos absolutos durante el 2012, las Comunidades que más enfermedades han comunicado han sido Cataluña con 3.205, País Vasco con 2.799, Navarra con 1.322 y la Comunidad de Madrid con 1.239.

De los 1.239 partes declarados en la Comunidad de Madrid, 548 eran hombres y 691 corresponden a mujeres, es decir un 55,8% de las enfermedades profesionales comunicadas han sido de mujeres (11,6 puntos porcentuales por encima de la media en España).

Llama la atención que no se declare ninguna enfermedad profesional mortal en nuestra región.



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.

En el año 2012 se registraron en Madrid 1.400 patologías no traumáticas cuyo origen es la actividad laboral, según los datos aportados por el registro PANOTRASS; 760 con baja y 640 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.

También hay que destacar como la reforma laboral precariza más las condiciones de trabajo, hoy se hacen más contratos temporales precarios y los que se pierden son fijos o indefinidos con derechos adquiridos. La tendencia más peligrosa es que vamos a pasar de una dualización del mercado de trabajo (trabajos estables/trabajos temporales) a una uniformidad de este mercado caracterizada por mayor temporalidad y mayor precariedad en detrimento del trabajo estable. Los primeros datos sobre los efectos de la reforma laboral apuntan en esta dirección.

La crisis económica se convierte 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 sus exigencias en cuanto a la calidad de los mismos en aras a conservarlos, asumiendo condiciones de trabajo que en otras circunstancias no aceptarían: mayor disponibilidad con flexibilidad horaria, menor salario que, en la práctica supone una mayor exposición a los riesgos y en peores condiciones.

Así, la actual situación de crisis económica puede acabar con los avances producidos en nuestro país desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Estos avances también se resienten con el estado de la negociación colectiva y las presiones sobre la representación legal de los trabajadores.

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, 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 acordadas con el Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales.

1.3.- Economía sumergida

Desde UGT y CCOO vemos con absoluta preocupación la evolución de la economía sumergida y la contratación irregular de trabajadores. Esta situación afecta mayoritariamente al colectivo de inmigrantes, que como ya hemos comentado, 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 si solos en estas prácticas delictivas.

2.- ACUERDOS Y POLÍTICAS

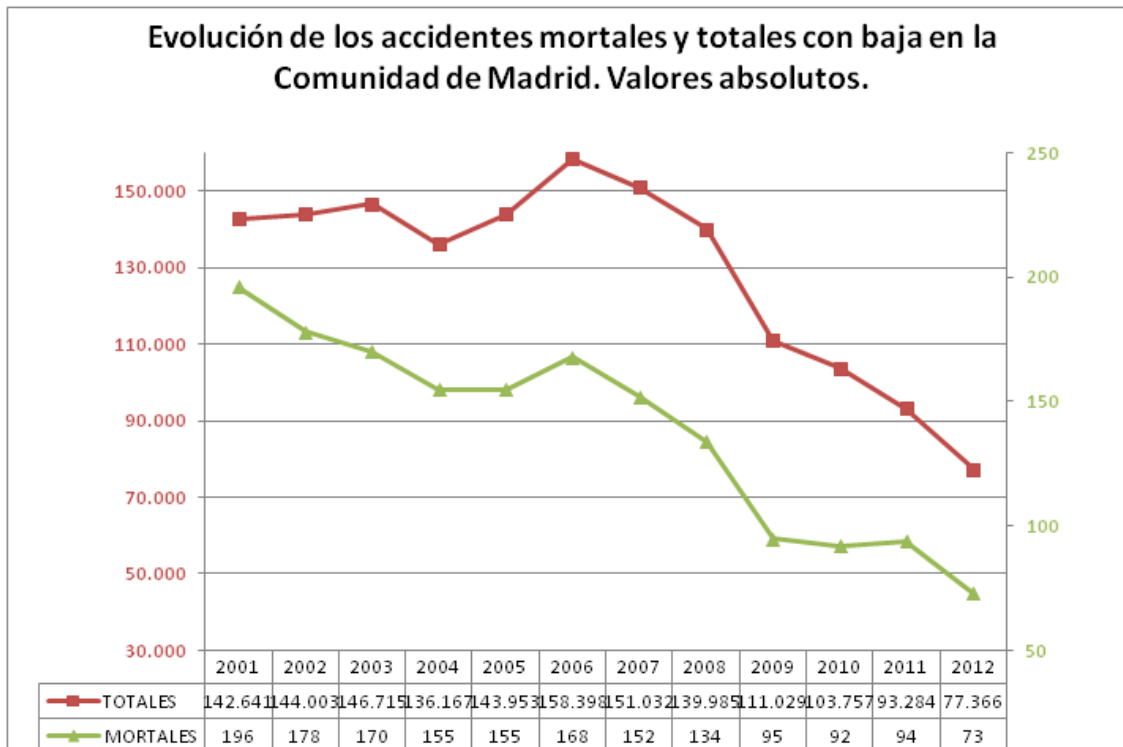
La lucha contra la siniestralidad y contra las malas condiciones de trabajo necesita, entre otras cosas, políticas que las combatan y acuerdos que refuercen las actuaciones de las partes en estas materias.

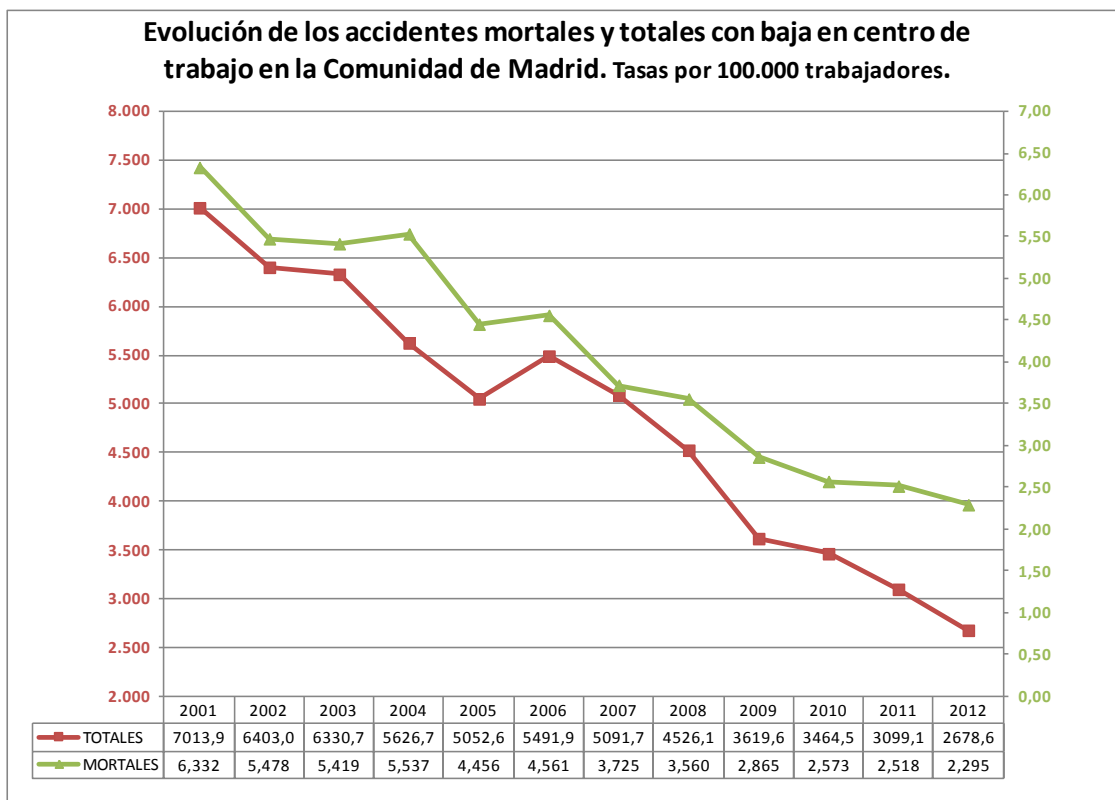
Ahora, más que nunca, es necesario que las administraciones públicas lideren junto a empresarios y sindicatos y refuercen las

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 2013 la puesta en marcha 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 y eficaces 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 instrumento gestor de las políticas preventivas en nuestra Comunidad debe operar con contundencia e independencia, en coordinación con la Inspección de Trabajo.

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.

3.- NUESTRA PERCEPCIÓN EN LAS EMPRESAS

3.1. Disminución de las inversiones y de los recursos destinados a la prevención

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, sino 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, sin olvidar las posibles sanciones a las que se ven expuestas las empresas por incumplimientos normativos.

UGT y 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), sin que se hayan visto incrementados los Servicios de Prevención Propios (SPP).

Así, constatamos 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 ni una sola desacreditación por parte de la autoridad laboral y sí conocemos algunas sanciones de la Inspección de Trabajo.

Al mismo tiempo también se ha producido una degradación de los Servicios de Prevención Propios a los que deben dirigir actuaciones inspectoras.

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

3.2. Ralentización de las actividades preventivas

La ralentización, e incluso la paralización de la actividad preventiva en las empresas resulta cada vez más evidente. Son los delegados y delegadas de prevención de UGT y 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, la formación para trabajadores y trabajadoras en estas materias, tan necesaria y que casi ha desaparecido, etc., todo ello alegando la inviabilidad económica de la acción preventiva, o que ésta haga inviable la empresa.

3.3.- Deterioro de las condiciones de vida y de trabajo

La crisis afecta a la salud de los trabajadores que pierden su empleo, también a los que lo conservan en condiciones más precarias. Así, tener o no empleo y en qué condiciones se realiza, determina que el trabajo genere salud o provoque enfermedad.

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.

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 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.

3.4.- Intensificación de la carga de trabajo que se traduce en un aumento de los problemas psicosociales en las empresas

Ante el hecho, la amenaza o la mera posibilidad de ser despedido, aparecen en los trabajadores problemas emocionales y de incertidumbre, (baja autoestima, inseguridad) pero además los que se quedan en las plantillas que han sido reducidas se tienen que adaptar a la nueva situación. Por lo general los trabajadores que conservan su empleo experimentan un aumento en su carga de trabajo como resultado de los recortes de plantilla, sufriendo un mayor estrés laboral y todo lo que éste ocasiona (insomnio, irritabilidad, depresión, aumento de los problemas cardiovasculares y digestivos etc.). A esto se une un sentimiento de inseguridad en muchos casos, que convierte a estos trabajadores en más vulnerables a los accidentes de trabajo, además de que, como ya hemos dicho antes, les lleva a aceptar peores condiciones de trabajo y asumir riesgos que en otras circunstancias no aceptarían.

Los cambios unilaterales por parte de las empresas en la distribución de la jornada de trabajo son cada vez más frecuentes y contribuyen de una manera muy importante al aumento de los factores psicosociales, además de suponer un ataque directo a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral hasta ahora conseguidos y un retroceso por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Además el hecho de no conocer la marcha ni el futuro de su empresa, también incide en la salud de los trabajadores. En situaciones de crisis, la comunicación interna dentro de las compañías tiende a reducirse o se hace inexistente. Con ello, queda abierto un gran espacio para que se instale el rumor o, incluso, la transmisión de informaciones erróneas, generándose en el trabajador la siguiente cadena: tensión- ansiedad- trastornos físicos- enfermedad.

Cabe recordar el caso de France Telecom: en septiembre de 2009, esta empresa fue portada en los medios de comunicación porque 25 empleados de su plantilla se suicidaron en el plazo de un año y

medio. Suicidios que estaban claramente vinculados a la política de la empresa de reorganización de sus recursos humanos.

Estamos observando cómo en muchas empresas, después de llevar a cabo un expediente de regulación de empleo y despedir a los trabajadores que más le 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 estos casos, se llega incluso, a enfrentar a los trabajadores con sus representantes siendo moneda de cambio, que termina con el despido de los delegados más combativos.

3.5.- Utilización de la crisis para expulsar del mercado de trabajo a trabajadores enfermos

El despido objetivo se está utilizando de forma importante para expulsar a trabajadores “molestos”, así, estamos siendo testigos de ERE donde, curiosamente, todos los trabajadores a los que se les había declarado una enfermedad profesional (en muchos casos tras un arduo trabajo sindical), son incluidos dentro del mismo.

A todo esto, hay que sumar los accidentes de trabajo que no se reconocen, como ya hemos comentado antes y los trabajadores enfermos que siguen trabajando por miedo a perder el empleo.

3.6.- Presentismo

El miedo a perder el empleo, ha provocado una reducción drástica del absentismo relacionado con la enfermedad en los últimos dos años, apareciendo un nuevo fenómeno: el llamado “presentismo” o, lo que es lo mismo, la presencia de los trabajadores en sus puestos aún estando enfermos.

A medida que la crisis avanza y se instala en el tiempo, sin salida a medio plazo, perder el empleo tiene consecuencias muy graves y este hecho, unido a una mayor dificultad para encontrar otro empleo, conduce a los trabajadores a que acudan a trabajar,

aunque puedan tener dolencias que justifiquen una IT, dada la mayor probabilidad de despido.

Según la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo más del 45 por ciento de los trabajadores y trabajadoras amplía su jornada laboral de forma habitual, de este 45%, el 18,2 por ciento no recibe ningún tipo de compensación por ello, ni económica ni en tiempo de descanso.

La V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, realizada en 2010, corrobora estos datos. Según este estudio el 37,8 por ciento de los trabajadores y trabajadoras en España fueron a trabajar estando enfermos.

La prolongación inadecuada y poco productiva de la jornada laboral, es un fenómeno que tiene bastante relación con una mala organización del trabajo en la empresa.

Con la situación descrita, el panorama no parece muy alentador en lo que se refiere a la salud y la seguridad de los trabajadores. Si a los recortes en prevención de riesgos laborales le sumamos la mayor precariedad laboral, el resultado puede ser bastante negativo y la salud de los trabajadores puede verse muy deteriorada por las peores condiciones de trabajo que se están instaurando en las empresas.

Recuperar los espacios perdidos en derechos nos puede costar mucho tiempo y esfuerzo. Recordar la necesidad de hacer aún, un mayor esfuerzo en toda la organización de cara a las elecciones sindicales, para que exista representación sindical en los centros de trabajo, que es en la práctica, el mejor instrumento de defensa de los trabajadores. Lo único que nos fortalece es la lucha de todos y cada uno de los afiliados a UGT y a CCOO, de cada uno de nuestros delegados y delegadas elegidas por los trabajadores para defender sus derechos laborales, porque “Con sindicatos el trabajo es más seguro”.

Es necesario mirar al futuro:

La crisis dicen algunos, puede ser una oportunidad para el cambio hacia un modelo económico diferente basado en las nuevas tecnologías, el conocimiento, las energías limpias, etc.

Y..., como no, la prosperidad social y económica tiene como requisito fundamental una **población sana**.

4.- PROPUESTAS DE CCOO Y UGT

4.1.- Mantenimiento de los acuerdos, y el pleno desarrollo del Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales, con la inmediata puesta en marcha del IV Plan Director. Negociación en el ámbito del Estado 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.

4.2.- Potenciar la negociación colectiva, 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.

4.3.- 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.

4.4.- Necesidad de reforzar el papel de las instituciones: 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.

Sin trabajo y sin derechos la salud se resiente