

IV FORO ISTAS
POLÍTICAS PÚBLICAS EN FAVOR DE LA SALUD DE LOS
TRABAJADORES.

Intervención

JOSÉ MARÍA FIDALGO

Secretario General de Comisiones Obreras

25 de noviembre de 2005

Quiero en primer lugar agradecer al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo que tan generosamente ha acogido la celebración de este IV FORO ISTAS. La dirección del Instituto y todos sus técnicos y trabajadores saben muy bien que CCOO tenemos un especial aprecio por esta Institución, que consideramos como nuestra, que hemos demandado reiteradamente su fortalecimiento y que apoyamos el proceso de reforma iniciado desde el acuerdo en la Mesa de Diálogo Social.

Quiero también expresar mi reconocimiento a la labor que viene desarrollando el Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud, nuestro querido ISTAS, que con este IV Foro ha demostrado una vez más que es un valioso instrumento al servicio de la protección ambiental y de la salud y seguridad de los trabajadores. Gracias Fernando Rodrigo, Estefanía Blount y Manuel Garí por conducir con capacidad e inteligencia la amplísima e intensa actividad de ISTAS; gracias a todos los técnicos y personas que dedicáis vuestros esfuerzos y vuestro conocimiento para que ISTAS sea un instrumento irremplazable al servicio de Comisiones Obreras y de los trabajadores.

Hace año y medio, en su 8º Congreso Confederal, CC.OO. reafirmó su compromiso y mi compromiso personal de tener como uno de sus primeros objetivos reducir de forma significativa las altísimas tasas de siniestralidad que soporta nuestro país, que en su mayoría son debidas a un escaso cumplimiento de la normativa por parte de las empresas, a una formación escasa o nula de los trabajadores y a un mercado de trabajo con uso abusivo de la temporalidad y la subcontratación.

Acontecimientos como el de Navantia en Ferrol, que se llevó la vida de cuatro trabajadores de contrata cuando sin formación alguna iniciaban la limpieza de un espacio confinado falto de oxígeno porque la empresa había incumplido todas las medidas de seguridad, son bastante ilustrativos de lo que cada día sucede detrás de la gran mayoría de accidentes laborales. Más recientemente hemos sufrido otro accidente múltiple en el que han perdido la vida seis trabajadores de la Construcción en Granada, cinco de ellos portugueses; todos ellos trabajadores subcontratados.

Los datos de los seis primeros meses de 2005 son alarmantes: Los accidentes mortales en el puesto de trabajo han crecido un 12,5 %. Estos datos son una llamada de atención para todos. Nosotros hemos tomado nota, pero deben tomarla también y principalmente los empresarios, que son los responsables legales de garantizar la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras en la empresa;

y, cómo no, los gobiernos que deben vigilar la aplicación de la norma y cumplir y hacer cumplir las leyes.

Nos gustaría pensar que este repunte de la siniestralidad es algo pasajero, pero mucho nos tememos que vamos a acabar el año con un aumento de los accidentes. Por ello, a requerimiento de los sindicatos, el próximo martes se ha convocado una pleno extraordinario de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para tratar de la evolución de la siniestralidad, en la que CC. OO y UGT vamos a hacer propuestas de choque que esperamos sean atendidas tanto por los gobiernos, central y autonómicos, como por las organizaciones empresariales.

Quiero recordar que el objetivo que nos hemos fijado todos para esta legislatura es el de reducir la siniestralidad a la media europea, es decir reducir casi a la mitad nuestros índices de incidencia. Si no se avanza hacia ese objetivo los sindicatos no nos vamos a quedar con los brazos cruzados.

El **Diálogo Social**, bipartito o tripartito, entre las centrales sindicales, las organizaciones empresariales y el gobierno, que se puso en marcha en esta nueva fase con la “Declaración para el Diálogo Social: competitividad, empleo estable y cohesión social” del 8 de julio de 2004, es la herramienta que nos hemos dado para alcanzar tal objetivo. Entendemos pues el Diálogo Social como una herramienta para alcanzar resultados. La validez de esta herramienta tendremos que verificarla, por lo tanto, con resultados positivos. De no obtenerlos tendremos que reconsiderar a fondo la marcha de este Diálogo.

Una década después de promulgada la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que tantas resistencias ha encontrado para su cumplimiento efectivo por parte de empresarios y empleadores, se abre una nueva etapa. Por ello IV Foro creo que ha sido un acierto dedicar este IV FORO ISTAS a tratar sobre las políticas públicas en Salud Laboral. Es ahora buen momento para reflexionar de forma plural y abierta sobre lo hecho en estos diez años y lo que nos queda por hacer. Su reflexión es especialmente oportuna para aportar ideas y propuestas en la nueva fase de diálogo social abierta con el objetivo de elaborar una nueva Estrategia Española en Salud y Seguridad en trabajo.

La Estrategia sin duda debe ser la piedra angular sobre la que debe girar el nuevo impulso a las políticas de Salud Laboral, al igual que lo fue el Plan de Acción contra siniestralidad Laboral del año 98, que con sus 74 medidas puso los cimientos para una política de prevención de riesgos laborales en nuestro país. Pero el edificio está por construir.

La Estrategia Española de Salud y Seguridad debe dar respuesta a la cada vez más sentida demanda de la sociedad española de que se reduzca significativamente la siniestralidad laboral y de que se mejore la Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que esto es un acto de justicia para con los trabajadores y trabajadoras que cada día son expuestos a malas condiciones de trabajo que merman su salud y seguridad.

Es una exigencia de nuestro marco constitucional y del conjunto de leyes específicas que regulan esta materia que obliga a los poderes públicos a desarrollar políticas que protejan la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras. Es una exigencia de nuestra pertenencia a la Unión Europea que en la suya invita a los estados miembros a desarrollar y aplicar políticas de prevención coordinadas, coherentes y adaptadas a las realidades nacionales, fijando, en este contexto, objetivos que puedan medirse en cuanto a la reducción de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, especialmente en aquellos sectores de actividad que registran tasas de incidencia superiores a la media. La Estrategia deberá ser el motor de todas las políticas públicas y sociales en los próximos años en la materia.

Las principales **notas definidoras de esta Estrategia** deben ser:

- **Consenso:** la estrategia debe construirse, definirse y elaborarse con el acuerdo de todos los actores. Por supuesto, de los que formamos parte de la Mesa de Diálogo Social, pero también de las Comunidades Autónomas.
- Debe contar con una **política laboral coherente** con los objetivos de reducir los accidentes de trabajo y los otros daños a la salud, y debe tener un carácter **transversal** en el enfoque y tratamiento de la Salud y Seguridad en el Trabajo, de forma que sus objetivos influyan en el diseño y las acciones llevadas a cabo por otras políticas: empleo, salud pública, medio ambiente, justicia o educación.
- Debe contemplar **objetivos concretos**, claros y medibles con **indicadores**.

Para ello, la Estrategia debería también:

- * ser coherente con la **estrategia europea** sobre Seguridad y Salud en el Trabajo
- * estar en consonancia con los **planes de acción acordados en las Comunidades Autónomas**.
- * orientarse a la consecución de **resultados medibles, tanto en accidentes como en enfermedades**, con un sistema de seguimiento participado que permita medir la eficacia de las acciones emprendidas.
- * estar anclada anclarse en la **Comisión Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo**, órgano institucional de encuentro de todas las administraciones y agentes implicados.

La elaboración de una estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo pasa, a nuestro juicio, por dar un **nuevo impulso** a las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo y de Prevención de Riesgos Laborales y un cierto **cambio de rumbo** en la orientación de las mismas.

Algunas de las ideas que ya hemos avanzado para la conformación de una Estrategia que cambio el rumbo son las siguientes:

- › En primer lugar, la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá **tener en cuenta los cambios** que se están produciendo en el mercado de trabajo, así como los nuevos riesgos que aparecen asociados a los mismos. Los llamados riesgos emergentes como los riesgos psicosociales, el riesgo químico y los riesgos músculo esqueléticos, que asociados a las altas tasas de temporalidad y subcontratación están generando un aumento de los daños derivados del trabajo. O la situación de los inmigrantes, sometidos a trabajos de mayor riesgo.
- › En tercer lugar, la estrategia se debe elaborar a partir de un **enfoque coordinado de todas las políticas** que, directa o

indirectamente, inciden en la Seguridad y Salud en el Trabajo, la política en esta materia debe tener un carácter **transversal** y en consecuencia debe penetrar y estar integrada en las restantes políticas, en particular en:

>

- la política laboral y de empleo,
- la política de seguridad social,
- la política general de salud,
- la política medioambiental
- la política general de educación y formación,
- la política industrial
- y en las distintas políticas sectoriales.

Por otro lado, la elaboración de esta estrategia pasa también por identificar los **objetivos** que se persiguen con la misma, ya sean de carácter general o de carácter operativo o instrumental:

- De una parte, reducir, de manera constante y significativa, la siniestralidad laboral hasta llegar al menos a la media europea de la Europa de los 15, como saben es casi la mitad de la nuestra. (7,4 en España 4,3 en UE).
- Lograr la extensión del cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales a todas las empresas y sectores.
- Perfeccionar y potenciar el sistema de vigilancia y control de dicho cumplimiento. En este sentido el Real Decreto que habilita a los Técnicos de la CCAA, para realizar labores auxiliares de inspección es sin duda un gran avance que debe sea utilizado de forma eficaz, incrementando efectivamente

los recursos de las CCAA, pero será necesario también incrementar los efectivos de la Inspección de Trabajo.

- Mejorar la coordinación institucional, tanto entre los diversos departamentos de la Administración central, como entre las Administraciones central y autonómicas, que disponen de un Comité Técnico Mixto, y de todas ellas con los agentes sociales el seno de la Comisión Nacional de Salud y Seguridad en Trabajo.
- Poner en práctica un nuevo Sistema de Enfermedades Profesionales que nos ayude a conocer de qué enferman los trabajadores y trabajadoras salvando las carencias del modelo actual.
- Reforzar las instituciones básicas del Estado dedicadas a esta materia, para adecuarlas a las nuevas exigencias de la sociedad, entre las que se encuentra la inaplazable reforma del INSHT y un reforzamiento cuantitativo de la Inspección de Trabajo.
- Fortalecer el papel de los interlocutores sociales.
- Mejorar los mecanismos de participación de los trabajadores y de sus representantes, especialmente en las pequeñas y medianas empresas.
- Establecer un instrumento de información permanente de los

Riesgos Laborales, sus consecuencias para la seguridad y salud de los trabajadores y los avances en materia de gestión y buenas prácticas preventivas.

- Impulsar la investigación.
- Potenciar la formación, como ya se ha empezado a hacer con el Plan General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social, con participación sindical en los procesos formativos.
- Mejorar la eficacia y calidad del sistema de apoyo técnico a la prevención, calidad que deja mucho que desear. Las nuevas Sociedades de Prevención fruto de la segregación de los servicios de prevención de la Mutuas, recientemente aprobada con nuestra conformidad, deberían abandonar su orientación acusadamente pro-patronal para convertirse en verdaderos instrumentos técnicos de prevención al servicio tanto de los empresarios, responsables de la prevención, como de los trabajadores que son los destinatarios del servicio. La decisión compartida entre la representación empresarial y sindical para contratar uno u otro Servicio de Prevención sería un buen paso en esa dirección.

Estas propuestas, que ya hemos ido avanzado a lo largo de estos meses, resultan fortalecidas y complementadas con buena parte de las que se han avanzado en este Foro, que nos ha servido para identificar mejor algunos de los aspectos más importantes a los que debe dar respuesta esta nueva Estrategia:

Todo parece indicar que es más fácil legislar (marcar las reglas de juego) que actuar

Actualmente, prácticamente está cerrado el ciclo de las grandes reformas legislativas. Identificamos como temas pendientes el procedimiento de declaración y lista de enfermedades profesionales y la reforma de democratización de las mutuas. Pero muy por detrás vamos en lo referente a las actuaciones: indicadores, promoción, vigilancia y control. Tan importante es tener reglas de juego como actuar.

En el gran tema de la acción juega un papel clave las políticas de las CCAA. A partir del año 2000 se instaura, de forma generalizada un instrumento que se convierte en esencial: los planes estratégicos de los Gobiernos Autonómicos. Todos estos planes tienen un elemento positivo: el consenso (y, consecuente compromiso) de los agentes sociales y ordenar las actuaciones de los gobiernos autonómicos en salud laboral. Pero en general adolecen de elementos de valoración y evaluación. La falta de evaluación de dichos planes dificulta el seguimiento y análisis de su impacto, y dicha evaluación sería necesaria para la potenciación de los aspectos positivos y la corrección de los negativos.

Vigilancia y control:

La necesidad de coordinación de políticas entre los ámbitos central y autonómico debe ir más allá de la discusión sobre el nivel de competencias y calar en la asunción de las responsabilidades que de estas se derivan; buen ejemplo de esto es la aplicación del Real Decreto de habilitación de los técnicos funcionarios de los gabinetes de CC.AA de salud y seguridad con funciones de control y vigilancia. Esta habilitación les faculta el acceso a las empresas para realizar la función de asesoramiento y requerimiento al empresario desde la Administración, como apoyo efectivo a las funciones de Inspección. Después de varios meses de aprobación de este Real Decreto por la Comisión Nacional, y por lo tanto con el consenso de las CC.AA, las autoridades laborales no han asumido la responsabilidad que les toca sin haberse producido hasta la fecha la habilitación prevista.

El demandado reforzamiento de la Inspección tanto en medios humanos como materiales debe complementarse con otra demanda: la calidad y eficacia de sus actuaciones. Para ello podría ser de interés abordar la especialización de la Inspección.

En el Foro habéis abordado también la necesidad de encarar las deficiencias del sistema judicial en materia de aplicación de la normativa de protección de la salud y seguridad de los trabajadores para mejorar la eficacia de la acción administrativa, conseguir una mayor implicación de los trabajadores, una distribución más justa de los costes derivados de la siniestralidad y la racionalización de la

acción penal evitando la arbitrariedad y marginalidad de determinadas decisiones judiciales.

La prevención en las empresas exige más cantidad, pero también más calidad.

La evolución de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo nos señala que el volumen de actividad preventiva en las empresas ha evolucionado favorablemente desde la aprobación de la LPRL, pero es necesario preguntarnos por qué la actividad de prevención no tiene el impacto esperado en la mejora de las condiciones de trabajo y salud (así nos lo indica la evolución del registro de daños a la salud).

Desde CCOO identificamos diferentes obstáculos sobre los que sería necesario actuar:

1. La falta de integración de la prevención en la empresa. Falta de integración estrechamente relacionada con la falta de compromiso e implicación de empresarios y cuadros intermedios en las actividades de prevención y favorecida por una norma que facilita la externalización de los servicios de prevención.
2. La participación de los trabajadores se contempla como un obstáculo y no como un valor positivo e imprescindible para la prevención. La prevención no debe ni puede desechar una parte del conocimiento que reside en la experiencia de los trabajadores

y requiere de la implicación de las personas afectadas. La implicación única y exclusivamente se puede conseguir a través de la participación.

3. La actividad preventiva pone el acento sobre la documentación y no en la actuación en el origen del riesgo ni en la mejora de las condiciones de trabajo.
4. Esta realidad se ve agravada por el hecho de que la actividad preventiva actualmente desarrollada se centra casi exclusivamente en los riesgos de seguridad y no actúa sobre riesgos los riesgos ergonómicos, los psicosociales y el riesgo químico. Esta última característica es preocupante porque estamos hablando de riesgos muy extendidos en el conjunto de las empresas, silenciados y poco percibidos y que afectan de forma importante la salud.
5. La actividad preventiva parte de una falsa homogeneidad de la población trabajadora. La práctica de la prevención debería incorporar la diversidad y las desigualdades de la población trabajadora fundamentalmente en lo que se refiere al género, la migración, la edad, el tipo de contrato y la ocupación.
6. Existe una clara y reconocida relación entre el tipo de contrato, la calidad del empleo y las condiciones de salud y seguridad. En los últimos años se ha puesto en evidencia la importancia de la precariedad en la ocupación (temporalidad, subcontratación, prolongación habitual de las jornadas de trabajo...) en su incidencia en la relación en el binomio condiciones de trabajo y

salud. Las políticas de calidad de la ocupación y las políticas de prevención deben evolucionar juntas.

Merece una mención a parte la lentitud y el retraso en la aplicación de la norma en las administraciones públicas, ya que estas deberían ser empresas ejemplares en este tema y hasta la fecha no lo han sido.

El papel del Gobierno es el de impulsar la movilización de ideas y voluntades para hacer posible un acuerdo sobre bases de coherencia y eficacia preventivas. Después, su función será dotar de los medios necesarios para que lo acordado se convierta en realidad y asegurar que se cumplen los plazos.

La prueba de fuego de todo Plan Estratégico será comprobar que las acciones que se han puesto en marcha han servido realmente para conseguir los objetivos que se pretendían.

La Comisión Ejecutiva Confederal de Comisiones Obreras, os lo aseguro, está firmemente comprometida con este proceso.

Os quiero agradecer vuestro esfuerzo y compromiso, día a día, pues sin ellos nunca alcanzaremos nuestro objetivo de lograr unas mejores condiciones de trabajo para una mejor protección de la salud y seguridad de los trabajadores.

Muchas gracias