

Libro Blanco de la Salud Laboral en Baleares

CAPÍTULO I

INDICADORES DEMOGRÁFICOS, SOCIOLABORALES Y ECONÓMICOS

Este capítulo tiene como objetivo introducir a los lectores de este documento en los aspectos más destacables de las características demográficas y socio-laborales de la población de Baleares. Se incluyen datos sobre la presencia de extranjeros, así como una descripción del mercado de trabajo, referencia al peso relativo de las distintas formas de contratación, y otros datos e indicadores económicos de interés.

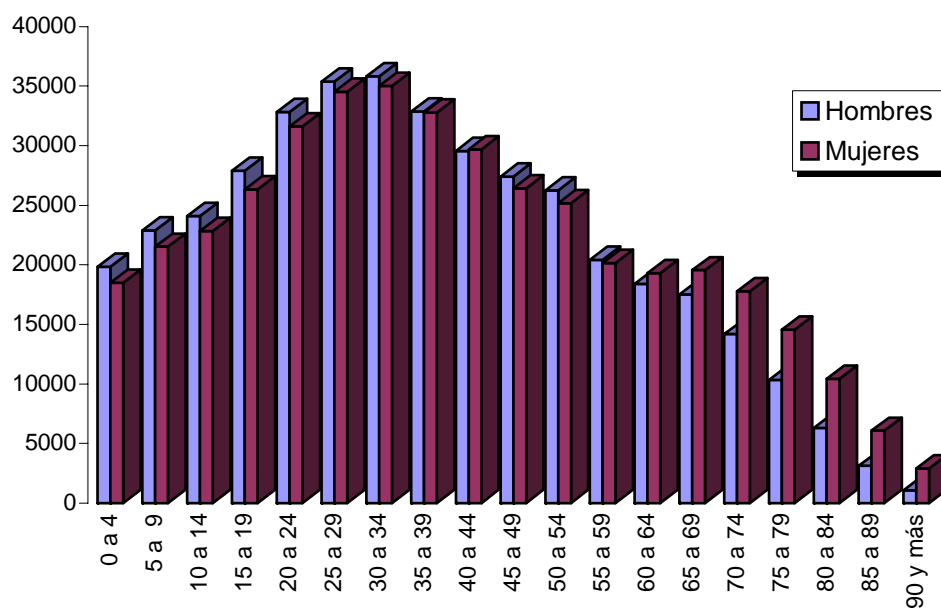
POBLACIÓN SEGUN LOS GRANDES GRUPOS DE EDAD

	CENSO 1991		RENOV. PADRÓN 1996		REVISIÓN PADRÓN 1999	
	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
ISLAS BALEARES						
Total	709.146	100	760.379	100	821.820	100
< 15	137.548	19,40	128.815	16,94	129.828	15,80
15-64	470.680	66,37	518.481	68,19	567.987	69,11
65 y más	100.918	14,23	113.083	14,87	124.005	15,09
MALLORCA						
Total	568.187	100	609.150	100	658.043	100
< 15	108.180	19,04	101.793	16,71	102.752	15,61
15-64	376.085	66,19	413.696	67,91	452.822	68,82
65 y más	83.922	14,77	93.661	15,38	102.469	15,57
MENORCA						
Total	64.412	100	67.009	100	70.825	100
< 15	12.811	19,89	11.488	17,14	11.470	16,19
15-64	42.705	66,30	45.860	68,44	48.984	69,17
65 y más	8.896	13,81	9.661	14,42	10.371	14,64
EIVISSA						
Total	72.231	100	78.867	100	86.953	100
< 15	15.678	21,71	14.646	18,57	14.732	16,94
15-64	49.009	67,85	55.191	69,98	61.884	71,18
65 y más	7.544	10,44	9.030	11,45	10.337	11,88
FORMENTERA						
Total	4.316	100	5.353	100	5.999	100
< 15	879	20,37	888	16,59	874	14,57
15-64	2.881	66,75	3.734	69,76	4.297	71,63
65 y más	556	12,88	731	13,66	828	13,80

Fuente: Institut Balear d'Estadística. Direcció General d'Economia. Conselleria d'Economia, Comerç i Indústria. Govern de les Illes Balears. INE

Las Islas Baleares han experimentado en la década de los años 90 un importante incremento de población: más de 110.000 personas, es decir, un 15,88 %, en el plazo de nueve años. Mallorca, con 90.000 personas, ha sido la isla donde se ha concentrado la mayor parte del crecimiento, seguida de Ibiza y, muy alejada, de Menorca. Formentera ha experimentado un notable crecimiento en términos porcentuales, pero poco significativo en valores absolutos. Como veremos, los procesos migratorios han tenido un importante papel en estos cambios. El número de menores de 15 años se ha mantenido, e incluso ha disminuido durante el primer quinquenio de la década. Si en 1991 la población joven de las islas era del 19,40 % del total de la población, en 1999 no alcanzaba el 16 %. Esta disminución se ha hecho especialmente patente en Menorca, donde los menores de 15 años han disminuido en más de 1.300 efectivos.

ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN (01 – 01 –1999)



La población de Baleares presenta una estructura equiparable a las de su entorno europeo, si bien con una esperanza de vida inferior a la media estatal.

	HOMBRES	MUJERES
0-4	19.853	18.518
5-9	22.887	21.523
10-14	24.108	22.839
15-19	27.923	26.332
20-24	32.832	31.620
25-29	35.390	34.517
30-34	35.821	35.041
35-39	32.883	32.776
40-44	29.571	29.771
45-49	27.427	26.422
50-54	26.245	25.172
55-59	20.430	20.150
60-64	18.421	19.303
65-69	17.504	19.549
70-74	14.181	17.801
75-79	10.355	14.546
80-84	6.331	10.454
85-89	3.114	6.076
90 i más	1.082	2.912

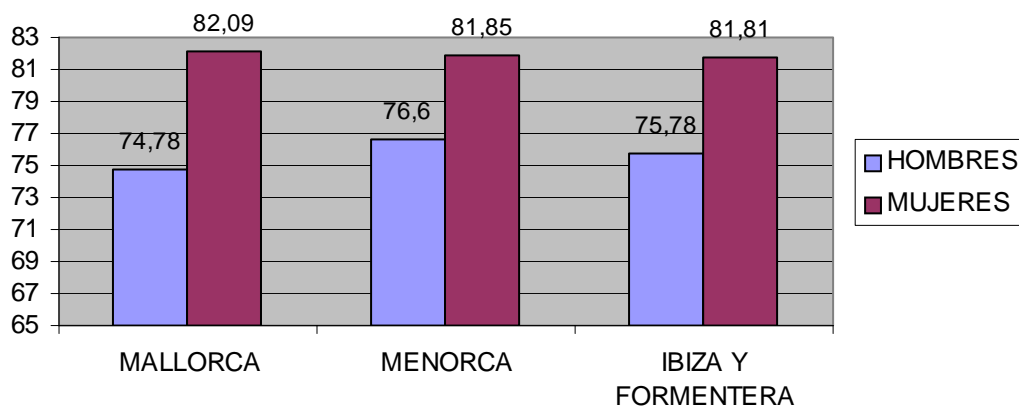
Fuente: Institut Balear d'Estadística. Direcció General d'Economia. Conselleria d'Economia, Comerç i Indústria. Govern de les Illes Balears.

ESPERANZA DE VIDA AL NACER Y A LOS 65 AÑOS

	1995	1996	1997	1998
ESPERANZA AL NACER				
ISLAS BALEARES	77,85	78,22	78,46	78,50
Hombres	74,16	74,53	74,99	75,04
Mujeres	81,66	82,04	82,03	82,06
MALLORCA	77,73	78,10	78,44	78,39
Hombres	73,94	74,31	74,90	74,78
Mujeres	81,64	81,99	82,03	82,09
MENORCA	78,85	79,38	79,16	79,24
Hombres	76,10	76,58	76,39	76,60
Mujeres	81,54	82,06	81,90	81,85
IBIZA-FORMENTERA	77,85	78,10	78,10	78,66
Hombres	74,25	74,44	74,49	75,78
Mujeres	81,71	82,11	82,06	81,81
ESPERANZA AL CUMPLIR 65 AÑOS				
ISLAS BALEARES	18,14	18,26	18,20	18,14
Hombres	16,07	16,19	16,07	16,02
Mujeres	19,94	20,06	19,99	20,03
MALLORCA	18,09	18,22	18,15	18,09
Hombres	15,69	16,10	16,09	15,90
Mujeres	19,94	20,04	19,94	20,03
MENORCA	18,36	18,58	18,45	18,27
Hombre	16,64	16,83	16,73	16,32
Mujeres	19,86	20,13	19,96	20,07
IBIZA-FORMENTERA	18,30	18,22	18,34	18,34
Hombres	16,45	16,26	16,26	16,74
Mujeres	20,00	20,12	20,36	19,88

Fuente Institut Balear d'Estadística. Direcció General d'Economia. Conselleria d'Economia, Comerç i Indústria. Govern de les Illes Balears.

ESPERANZA DE VIDA AL NACER



POBLACIÓN DE LAS ISLAS BALEARES SEGÚN EL LUGAR DE NACIMIENTO Y LA NACIONALIDAD. REVISIÓN DEL PADRÓN, a 1-1 - 1999.

	ISLAS BALEARES	MALLORCA	MENORCA	IBIZA	FORMENTERA
LUGAR DE NACIMIENTO					
Total	821.820	658.043	70.825	86.953	5.999
Islas Baleares	541.748	439.148	52.069	47.230	3.301
Otras CA	219.502	172.574	15.240	30.186	1.502
Extranjeros	60.570	46.321	3.516	9.537	1.196
NACIONALIDAD					
Total	821.820	658.043	70.825	86.953	5.999
Española	776.766	624.553	68.165	79.153	4.895
Extranjera	45.054	33.490	2.660	7.800	1.104
Europa	34.055	25.171	2.127	5.746	1.011
América	4.716	3.714	241	714	46
África	4.600	3.390	248	920	42
Asia	1.605	1.147	41	412	42
Oceanía	78	68	2	8	-

Fuente: Institut Balear d'Estadística. Direcció General d'Economia. Conselleria d'Economia, Comerç i Indústria. Govern de les Illes Balears. INE

La inmigración continúa siendo uno de los fenómenos más destacados de las islas, si bien la tradicional inmigración desde otras comunidades autónomas se sustituye progresivamente por la de trabajadores procedentes de África, de América Latina y de Europa del Este. Hay otro colectivo inmigrante, normalmente de tipo no económico, configurado por ciudadanos de la Unión Europea, que fijan su residencia (primera o segunda) en Baleares.

EVOLUCIÓN DE LOS EXTRANJEROS CON PERMISO DE RESIDENCIA SEGÚN CONTINENTE DE ORIGEN. ISLAS BALEARES

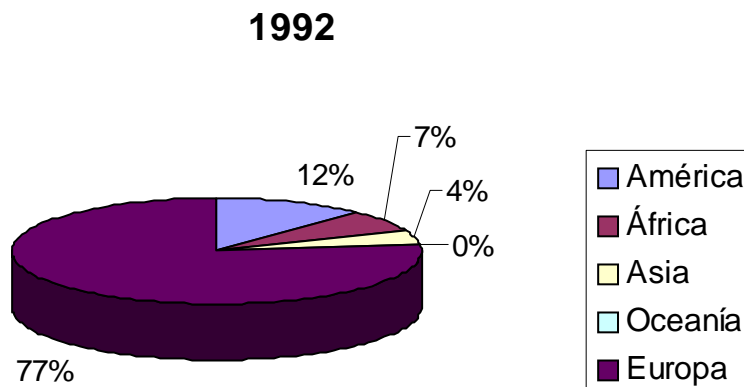
	EUROPA								
	TOTAL	TOTAL EUROPEOS	UE	RESTO	AMÉRICA	AFRICA	ASIA	OCEANIA	APÁTRIDAS/NC
1992	20.947	15.907	15.138	769	2.606	1.496	867	59	12
1993	24.025	18.051	17.207	844	3.017	1.857	1.025	61	14
1994	25.895	19.689	18.771	918	3.031	2.001	1.094	72	8
1995	28.111	21.498	20.436	1.062	3.141	2.226	1.169	68	9
1996	30.709	23.943	22.730	1.213	3.338	2.107	1.230	71	20
1997	32.051	24.316	23.056	1.260	3.289	3.121	1.254	60	11
1998	40.399	30.707	29.033	1.674	3.752	4.301	1.543	84	12
1999	38.959	29.640	28.147	1.493	3.677	4.170	1.402	62	8

* Fecha de referencia: 31 de diciembre del año correspondiente.
Fuente: Anuario de extranjería. Ministerio del Interior

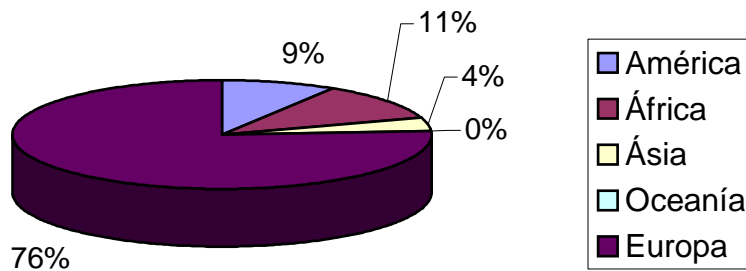
El número de extranjeros oficialmente residentes en Baleares ha aumentado en un 90 % entre 1992 y 1999. Los provenientes de África han incrementado su presencia el 178 %, y los europeos no comunitarios están por encima de la media española. Estas estadísticas reflejan tan solo a los trabajadores inmigrantes con permiso de residencia; los que tienen una situación jurídica irregular no se contabilizan. En cuanto al peso porcentual de los diferentes grupos, los americanos han pasado del 12 al 9 %, y los africanos suben del 7 al 11 %, constituyendo el primer grupo de inmigrantes después de los europeos. Cinco actividades concentran los permisos de trabajo concedidos a trabajadores extra comunitarios: servicio doméstico, agricultura, hostelería, construcción y comercio al por menor.

DISTRIBUCIÓN DE POBLACIÓN EXTRANJERA CON PERMISO DE RESIDENCIA SEGÚN CONTINENTE DE NACIONALIDAD ORIGEN

En cuanto al análisis según procedencia,



1999



Fuente: Institut Balear d'Estadística. Direcció General d'Economia. Conselleria d'Economia, Comerç i Indústria. Govern de les Illes Balears.

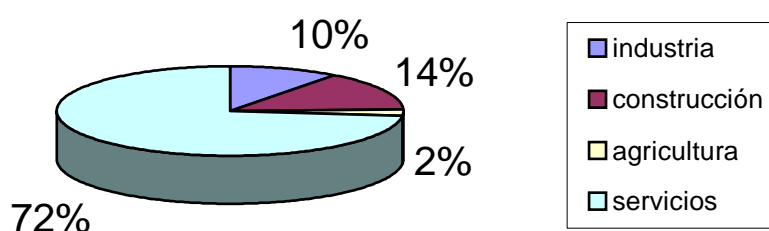
POBLACIÓN OCUPADA POR SECTORES ECONÓMICOS Y EDADES

	1995	1996	1997	1998	1999	2000
AGRICULTURA						
16-19	70	210	115	193	90	-
20-24	340	510	573	700	450	203
25-54	4.175	3.668	3.728	4.045	4.490	4.515
55 y más	1.395	2.490	2.130	2.160	2.560	1.535
TOTAL	5.980	6.878	6.546	7.098	7.590	6.253
INDÚSTRIA						
16-19	1.125	1.745	1.528	1.348	960	555
20-24	4.225	5.283	3.400	2.325	4.130	3.628
25-54	23.538	26.730	26.060	24.888	28.380	24.070
55 y más	3.923	4.420	4.473	3.948	4.110	4.080
TOTAL	32.811	38.178	35.461	32.509	37.580	32.333
CONSTRUCCIÓN						
16-19	1.023	1.223	1.650	2.270	2.250	1.910
20-24	3.008	5.005	5.058	4.608	4.550	6.205
25-54	21.018	19.313	22.508	23.423	26.880	32.208
55 y más	2.190	1.990	2.973	3.475	3.500	4.993
TOTAL	27.239	27.531	32.189	33.776	37.180	45.316
SERVICIOS						
16-19	7.248	5.720	5.363	4.570	6.180	5.588
20-24	20.803	20.725	23.718	22.313	17.660	23.248
25-54	148.985	154.120	158.615	165.878	172.920	181.933
55 y más	20.788	18.620	20.638	21.255	20.320	23.773
TOTAL	197.824	199.185	208.379	214.016	217.080	234.542
TOTAL	263.854	271.772	282.575	287.399	299.430	318.444

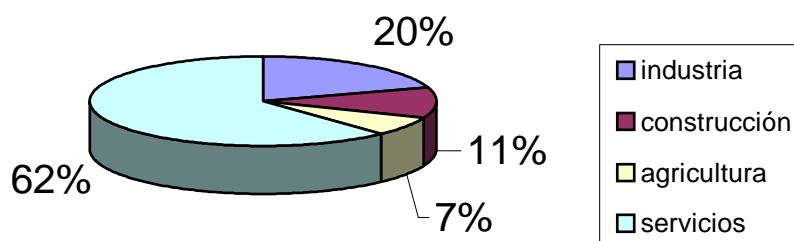
Fuente: INE

Durante el quinquenio 1995-2000, la población total ocupada ha experimentado un crecimiento del 20,68 %, pero con diferentes comportamientos por sectores. La agricultura y la industria se han mantenido prácticamente en los mismos niveles de ocupación. Los servicios suben el 18%, absorbiendo el 67% de los nuevos puestos de trabajo, y el sector construcción ha tenido un crecimiento mucho mayor: más del 66%, absorbiendo, también, gran parte del incremento de la población ocupada (33 %). Este último sector es el único que ofrece un incremento significativo de trabajadores menores de 19 años y mayores de 55.

POBLACIÓN OCUPADA. ISLAS BALEARES 2000



POBLACIÓN OCUPADA. ESPAÑA 2000



La comparación con el resto del Estado muestra las características propias de la economía balear: importante presencia del sector servicios, como corresponde a una sociedad turística, y del sector de la construcción, con una participación más reducida de la industria y presencia casi testimonial de la agricultura.

POBLACIÓN ACTIVA POR SEXO

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
2000			
I trimestre	195.450	139.930	335.380
II trimestre	194.840	144.860	339.700
III trimestre	199.120	146.390	345.510
IV trimestre	196.540	142.580	339.120

Fuente: INE

Dos peculiaridades del mercado de trabajo de las islas son, por un lado, la marcada estacionalidad producida por la preponderancia del turismo en la estructura productiva y, por otro, la elevada presencia femenina en el mismo. El porcentaje de mujeres en el tercer trimestre de 2000 –el de mayor ocupación– ha alcanzado el 42,36 de la población activa, uno de los más elevados del conjunto del Estado.

GANANCIAS MEDIAS POR TRABAJADOR Y MES. PAGOS TOTALES

	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	MEDIA
1996	180.789	142.297	209.725	194.220
1997	190.495	156.389	212.251	199.406
1998	195.845	165.952	211.440	201.452
1999	198.959	172.885	213.322	204.441
2000	195.747	185.837	212.633	206.489

Fuente: INE

Si bien la media de los salarios ha subido un 6,31 % en los últimos cinco años (y tan sólo un 1,38 en el sector servicios), la construcción ha experimentado un fuerte incremento, alcanzado el 30,59. Siendo la construcción la que registra menores ganancias entre los sectores, su fuerte subida y la menor estacionalidad de esta actividad ha atraído a numerosos trabajadores de otros sectores y a inmigrantes. Aún así, señalemos que los salarios medios en Baleares se encuentran ligeramente por debajo de la media nacional.

AFILIADOS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA (SEGURIDAD SOCIAL) 1997 - 2000

	ASALARIADOS				
	PRIMARIO*	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
1997	10.047	23.887	24.180	174.323	232.438
1998	9.586	24.307	29.508	187.050	250.451
1999	9.611	25.260	35.464	206.285	276.620
2000	9.521	25.828	39.914	216.445	291.708

* Se incluyen los trabajadores del campo por cuenta propia.
Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social

	AUTÓNOMOS				
	PRIMARIO	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
1997	1.399	6.814	9.553	49.003	68.409
1998	1.486	6.641	10.238	49.072	70.105
1999	1.608	6.602	11.190	49.485	72.214
2000	1.635	6.398	12.277	49.847	74.209

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social

Tanto en el apartado de autónomos como en el de asalariados, la construcción ha tenido los mayores crecimientos relativos, alcanzando el 65 %, frente al 24 % de los servicios (asalariados), si bien, lógicamente, estos últimos han crecido más en números absolutos. Respecto a los autónomos, señalar que también se encuentran afectados por la estacionalidad – pero menos que los asalariados– dada la política empresarial de exteriorización de costos, lo que hace que muchos autónomos sean en realidad parte de *plantillas flexibles*.

TASAS DE ACTIVIDAD, PARO Y OCUPACIÓN

	T. ACTIVIDAD	T. OCUPACIÓN	T. PARO
1995	52,65	45,13	14,33
1996	53,45	46,28	13,48
1997	54,05	47,70	11,78
1998	54,13	48,10	11,15
1999	54,03	49,75	7,92
2000	56,08	52,54	6,34

Fuente: INE

A pesar del crecimiento constante de la tasa de actividad (6,51% en cinco años, siendo durante 2000 la más alta de todas las comunidades autónomas), la tasa de ocupación se ha incrementado con mayor ritmo (16,10% durante el mismo período, siendo también

la más alta del Estado hoy en día), hasta el punto de disminuir el paro registrado desde el 14% a menos de la mitad.

Pese a todo, recordemos una vez más la importancia de la contratación eventual entre los asalariados. Si tomamos el tercer trimestre - el de mayor ocupación- de los últimos siete años, podemos observar como la tasa de eventualidad crece entre 1999 y 2000 más de dos puntos, alcanzando una intensidad que duplica los valores europeos.

ACTIVIDADES DE MAYOR CONTRATACIÓN

ACTIVIDAD	TOTAL CONTRATOS	DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL	DISTRIBUCIÓN ACUMULADA
Hostelería	97.858	25,44	25,44
Construcción	70.729	18,39	43,83
Otras actividades empresariales	62.892	16,35	60,17
Act. transportes y ag. de viajes	40.682	10,57	70,75
Comercio al por menor	31.763	8,26	79,00
Actividades recreativas	12.967	3,37	82,38
Act. sanitarias i serv. sociales	11.134	2,89	85,27
Comercio al por mayor	10.472	2,72	87,99
Educación	6.578	1,71	89,70
Act. servicios personales	5.256	1,37	91,07
Administración Pública	4.648	1,21	92,28
Ind. alimentación y bebidas	3.767	0,98	93,26
Venta y reparación vehículos motor	3.733	0,97	94,23
Correos y telecomunicaciones	3.306	0,86	95,08
Agricultura, ganadería y caza	2.492	0,65	95,73
Inst. financieras y seguros	2.359	0,61	96,35
Fabricación de productos metal.	1.805	0,47	96,82
Industria cuero y zapatos	1.574	0,41	97,22
Fabricación de muebles	1.487	0,39	97,61
Industria química	1.436	0,37	97,98
F. otro M. transportes	1.068	0,28	98,26
Act. de saneamiento público	1.060	0,28	98,54
Actividades informáticas	1.026	0,27	98,80
Ed. artes gráficas y otras	993	0,26	99,06
Madera, corcho, cestería	750	0,19	99,26
TOTAL DE LAS 25 ACTIVIDADES	381.835	99,25	
TOTAL DE TODAS LAS ACTIVIDADES	384.704		

Fuente: INEM
Elaboración: Gabinet Tècnic CCOO Illes Balears

Hostelería y construcción son las dos actividades que acaparan casi el 44 % de las contrataciones del año 2000. Uno de cada cuatro contratos se ha realizado en la hostelería.

DISTRIBUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN 1999 – 2000 POR TIPO DE CONTRATO

	1999	Distribución porcentual sobre total	2000	Distribución porcentual sobre total	Diferencia absoluta	Diferencia porcentual
Contratación de duración determinada						
Tiempo parcial	57.793	15,86	57.556	14,96	- 237	- 0,41
Relevo	24	0,01	41	0,01	17	70,83
Prácticas ATP	200	0,05	140	0,04	- 60	- 30,00
Prácticas ATC	996	0,27	755	0,20	- 241	- 24,20
Discapacitados y dis. CEE	322	0,09	402	0,10	80	24,84
Jubilación esp. 64 años	59	0,02	56	0,01	- 3	- 5,08
Formación	3.455	0,95	2.627	0,68	- 828	- 23,97
<i>Total contratos duración determinada</i>	62.849	17,25	61.577	16,01	- 1.272	- 2,02
Contratación indefinida a tiempo completo						
Discapacitados	275	0,08	261	0,07	- 14	- 5,09
Conversiones en indefinidos	8.497	2,33	3.450	0,90	- 5.047	- 59,40
Indefinidos fomento ocupación	8.307	2,28	9.456	2,46	1.149	13,83
<i>Total contratos indefinidos tiempo completo</i>	17.079	4,69	13.167	3,42	- 3.912	- 22,91
Contratación indefinida a tiempo parcial						
Tiempo parcial	3.076	0,84	3.865	1,00	789	25,65
Fijo discontinuo	10.325	2,83	9.193	2,39	- 1.132	- 10,96
<i>Total contratos indefinidos tiempo parcial</i>	13.401	3,68	13.058	3,39	- 343	- 2,56
TOTAL CONTRATOS DE FOMENTO	93.329	25,62	87.802	22,82	- 5.527	- 5,92
Ordinarios						
Indefinidos	5.442	1,49	8.339	2,17	2.897	53,23
Per obra o servicio	72.455	19,89	79.507	20,67	7.052	9,73
Eventual per cir. producción	176.702	48,50	191.735	49,84	15.033	8,51
Interinidad	13.661	3,75	14.774	3,84	1.113	8,15
Otros	2.708	0,74	2.547	0,66	- 161	- 5,95
<i>Total ordinarios</i>	270.968	74,38	296.902	77,18	25.934	9,57
TOTAL CONTRATOS REGISTRADOS	364.297	100,00	384.704	100,00	20.407	5,60

Fuente: INEM

Las pautas de contratación se han mantenido muy parecidas entre 1999 y 2000, pero con un destacado incremento del 8,50 % de las contrataciones *eventuales por circunstancias de la producción*, modalidad que por sí misma ya ofrece cifras elevadas.

OCUPACIONES MÁS CONTRATADAS 2000

Ocupación	Total contratos	Distribución porcentual	Distribución acumulada
Personal de limpieza de oficinas y hoteles	48.995	12,74	12,74
Camareros y similares	45.653	11,87	24,60
Canteros y albañiles	43.345	11,27	35,87
Taquígrafos y mecanógrafos	33.509	8,71	44,58
Dependientes de tienda	29.645	7,71	52,29
Peones de la construcción	26.482	6,88	59,17
Peones del transporte y de la descarga	23.495	6,11	65,28
Operadores de maquinaria	18.282	4,75	70,03
Cocineros y preparadores de comidas	13.250	3,44	73,47
Taxistas y conductores de automóviles	6.608	1,72	75,19
Recepcionistas (excepto agencias de viajes)	5.631	1,46	76,66
Peones de industria manufacturera	4.829	1,26	77,91
Otro trabajadores de servicios	3.468	0,90	78,81
Auxiliares de enfermería e hospitales	3.117	0,81	79,62
Profesores de educación secundaria	3.048	0,79	80,41
Vigilantes, guardas jurados y asimilados	2.966	0,77	81,19
Conductores de camiones	2.881	0,75	81,93
Vendedores ambulantes	2.564	0,67	82,60
Trabajadores cualificados p.c.a. en huertos y viveros	2.349	0,61	83,21
Animadores comunitarios	2.335	0,61	83,82
Pintores, barnizadores y empapeladores	2.111	0,55	84,37
Guías y azafatas de tierra	2.052	0,53	84,90
Carpinteros (excepto estructuras mecánicas)	1.949	0,51	85,41
Limpiadores y planchadores	1.858	0,48	85,89
Representantes comercio y técnicos de venta	1.846	0,48	86,37
TOTAL 25 OCUPACIONES	332.268	86,37	
TOTAL CONTRATACIÓN	384.704		

Fuente: INEM
Elaboración: Gabinet Tècnic CCOO Illes Balears

La baja especialización es otra de las características más destacadas de la fuerza de trabajo en Baleares. Como se puede observar en el cuadro, la inmensa mayoría de las ocupaciones más

contratadas remiten a puestos de trabajo de baja o nula especialización.

TASAS DE EVENTUALIDAD POR SEXO EN BALEARES. 3er TRIMESTRE 1999 - 2000

III TRIMESTRE	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
1993	28,14	34,29	30,58
1994	32,03	35,44	33,40
1995	36,81	38,24	37,43
1996	34,23	30,85	32,81
1997	33,35	32,59	33,04
1998	32,20	31,92	32,09
1999	29,23	31,17	30,06
2000	31,60	33,40	32,40

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa
Elaboración: Gabinet Tècnic de CCOO Illes Balears.

Destaquemos, también, que casi cada año la eventualidad afecta más a las mujeres que a los hombres, y que las tasas de eventualidad se mantienen muy elevadas, sin haber bajado del 30% en los últimos siete años.

Composición y características del mercado laboral (datos año 2000)

La estructura productiva y el mercado de trabajo de Baleares tienen las siguientes características:

- En el 76% de las empresas no existe, legalmente, el derecho a elegir representantes de los trabajadores, porque tienen menos de 6 trabajadores,
- El 75% de las empresas, en las que trabajan el 80% de los asalariados, pertenece al sector servicios y fundamentalmente al estacional sector turístico.
- Entre agosto y diciembre se dan de baja en los registros de la Seguridad Social el 14% de las empresas.
- Entre agosto y diciembre pasa a estar desocupado el 24,3% de los asalariados (más de 78.000 trabajadores), dato que se repite anualmente, significándose así la estacionalidad.

- La tasa media de actividad según la EPA fue del 55,9%, la mayor de todas las Autonomías, y algo más de 4 puntos por encima de la media nacional.
- La tasa media de ocupación fue del 52,6%, 8 puntos por encima de la tasa media nacional, lo que da idea de la gran actividad económica.
- La tasa de desempleo se sitúa en 6,38%, pasando del 9,1% en el primer trimestre al 4,6% en el tercer trimestre –la menor tasa de desempleo del Estado–. La diferencia de 4,5 puntos del primer trimestre al tercero es otro dato más que nos ilustra sobre la elevada estacionalidad.
- La media anual de activos fue de 388.787. En los últimos nueve años, la población activa ha crecido casi un 25%.
- La media anual de ocupados fue de 367.507, produciéndose el punto álgido en el mes de julio con 414.812.
- La media anual de asalariados fue de 283.375, (récord histórico), siendo en julio de 327.735.
- La tasa de temporalidad (entendida como el porcentaje de asalariados (EPA) que tienen un contrato temporal respecto del total de trabajadores asalariados) en el trimestre de máxima actividad (3º) alcanza el 32%.
- La población autónoma registrada, fue de 74.209 trabajadores (media anual). Aquí también se refleja la estacionalidad: en enero había 70.315 y en agosto 77.336.
- La tasa de eventualidad en el tercer trimestre se sitúa en el 32,4% (33,4 % en mujeres y 31,6 en hombres)
- La tasa de asalarización (relación entre asalariados y autónomos, calculada con el total de cotizantes al Régimen General y a los Regímenes Especiales por cuenta ajena sobre el total de ocupados registrados) es de 79,81% (media anual), pasando del 77,62% en enero a 81,39% en julio.

- El paro por actividades, siendo el sector servicios el preponderante, se concentra en la hostelería con el 32,3% del paro total y el comercio al por menor con el 12%. La construcción, a pesar de su gran actividad, concentró el 8,6%.
- El paro femenino pasó de 1999 a 2000 del 59,6% al 60,6%. En el año 2000 el grupo de mujeres hasta 34 años acumulaba el 56,12% del paro femenino, siendo el porcentaje de los varones hasta 34 años en paro del 42,52%.
- El índice de rotación en el empleo (cociente entre el paro y las colocaciones multiplicado por los 365 días del año) nos da el cálculo teórico de días que un parado tarda en encontrar un empleo. En el año 2000 fue de 20 días. Pero si dividimos el total de contrataciones efectuadas en el año por el paro medio anual obtendremos una media teórica de contratos por desempleado, siendo de 5,8 en 1995 y 18 en 2000. Ambos índices expresan claramente la eventualidad y la rotación en el mercado de trabajo.
- El 46% de los contratos registrados tuvo una duración de 3 meses o menos.
- Los contratos eventuales por circunstancias de la producción son casi el 50%.
- El sector servicios acumuló el 77% de la contratación.
- El 36% de las contrataciones fue de jóvenes de 24 o menos años.
- El paro de larga duración (más de 12 meses) ha pasado del 32,1% en 1994 al 16,82% del paro total en el año 2000. El 50% del total de estos parados lo eran desde hace más de 2 años, y el 14,6% permanecen en el desempleo entre 12 y 15 meses. Por sexo, se puede decir que está feminizado, pues de cada 10 parados de larga duración 6 son mujeres (2.625 mujeres y 1.787 hombres)

Salarios

En los últimos años el crecimiento real del salario medio español (valorado en pesetas constantes de 1990) ha sido negativo, mientras que el PIB no ha dejado de crecer. En cuanto al salario medio balear, ha sufrido una mayor reducción que el nacional, mientras que el crecimiento del PIB es superior al estatal.

Esto obedece al fuerte aumento de la temporalidad, a la creciente utilización de mano de obra procedente de África, América Latina y este de Europa, lo cual genera un ambiente en el que se aceptan intensos ritmos de trabajo y prolongaciones de la jornada laboral, produciéndose fácilmente un amplio abanico salarial entre las distintas categorías e incluso entre los trabajadores que realizan una misma tarea y ocupan puestos de trabajo similares. Todo ello es favorecido por una actitud empresarial proclive a individualizar las relaciones laborales y los cambios en el proceso productivo, dando lugar a puestos de trabajo más especializados, pero para los cuales se requiere una menor cualificación, reduciéndose así los costes de la formación específica.

El salario medio nacional en el año 2000 fue de 230.325 ptas. (1.384,28 €) y el salario medio en Baleares fue de 206.489 ptas. (1.241,02 €), con una diferencia porcentual de -10,35. Reflejado en pesetas constantes de 1990, el salario medio en Baleares es de 140.922 ptas. (846,96 €) y el nacional de 158.808 ptas. (954,46 €), aumentando el diferencial porcentual a -11,26.

De todo lo anterior se derivan importantes consecuencias: pérdida de valor del factor trabajo, pérdida significativa de salario real, precarización contractual de las relaciones laborales, incremento de la siniestralidad laboral, etc.

A pesar de tener la Comunidad de las Islas Baleares un alto PIB y otras variables macroeconómicas favorables, ello no se traduce en una mejora en la calidad del empleo y de las condiciones laborales.

Sector no estructurado de la economía

No se han encontrado datos estadísticos o estudios en profundidad, respecto a este sector. Sin embargo la industria del calzado, con mayor desarrollo en Inca, Lloseta, Binissalem y Lluçmajor, mostró durante la década de los 80 un gran descenso del empleo,

especialmente entre las mujeres. La crisis de los años 80 parece haber generado el auge del trabajo a domicilio, sobre todo femenino, sin ningún tipo de contratación,. Dicha situación parece que aún se mantiene. Existen datos de la Inspección de Trabajo en los que se constata un aumento del fraude por utilización de trabajadores sin contrato. La fuerte presencia de inmigrantes sin regularizar hace pensar en situaciones de contratación ilegal.

Libro Blanco de la Salud Laboral en Baleares

CAPÍTULO II

INDICADORES ESTADÍSTICOS EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Los datos y análisis que vamos a exponer en el presente capítulo referidos a Baleares adolecen, como no podía ser de otra manera, de las mismas limitaciones e insuficiencias que el actual sistema de información en salud laboral tiene en el conjunto del Estado. Ello impide elaborar conclusiones con la calidad y profundidad deseadas, y a la vez es una de las deficiencias de la situación actual que diagnostica este Libro Blanco.

1.- EL SISTEMA DE INFORMACIÓN EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Los sistemas de información de accidentes de trabajo se establecen para suministrar información que permita conocer el problema y sus características, facilitar su análisis y evaluación, orientar las actuaciones preventivas y evaluar su eficacia.

El sistema de información sanitaria que estaba previsto que se desarrollara tras la entrada en vigor de la Ley General de Sanidad y al que hacían referencia también la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de Servicios de Prevención, no ha visto todavía la luz.

Según los expertos el sistema actual está más orientado hacia los aspectos asistenciales y económicos que hacia las finalidades preventivas. La cumplimentación de los partes resulta incompleta, siendo necesario realizar imputaciones estadísticas en algunos de los campos. La codificación tampoco es fiable. Otro problema es la falta de criterios a la hora de calificar el grado de lesión. Además, los accidentes que inicialmente son calificados como graves y conducen posteriormente a la muerte pueden no ser registrados como mortales.

La D.G. de Treball i Salut Laboral y concretamente el Institut de Salut Laboral de les Illes Balears tiene encomendada la gestión estadística de los datos sobre la siniestralidad laboral en Baleares.

Los datos son registrados a partir de los partes de accidentes que deben ser cumplimentados en aquellos accidentes de trabajo o recaídas que conlleven la ausencia del lugar de trabajo de al menos un día (excepto el día en que ocurrió el accidente), previa baja médica.

Estos partes de accidente son cumplimentados muy frecuentemente por representantes externos de la empresa (gestores) o por

miembros de la empresa con conocimientos insuficientes para una correcta cumplimentación del parte. Esto trae como consecuencia que no siempre los datos sobre el accidente tienen la certidumbre que deberían.

A continuación se exponen los índices estadísticos de siniestralidad que ha sido posible obtener a partir de los datos de los que se dispone.

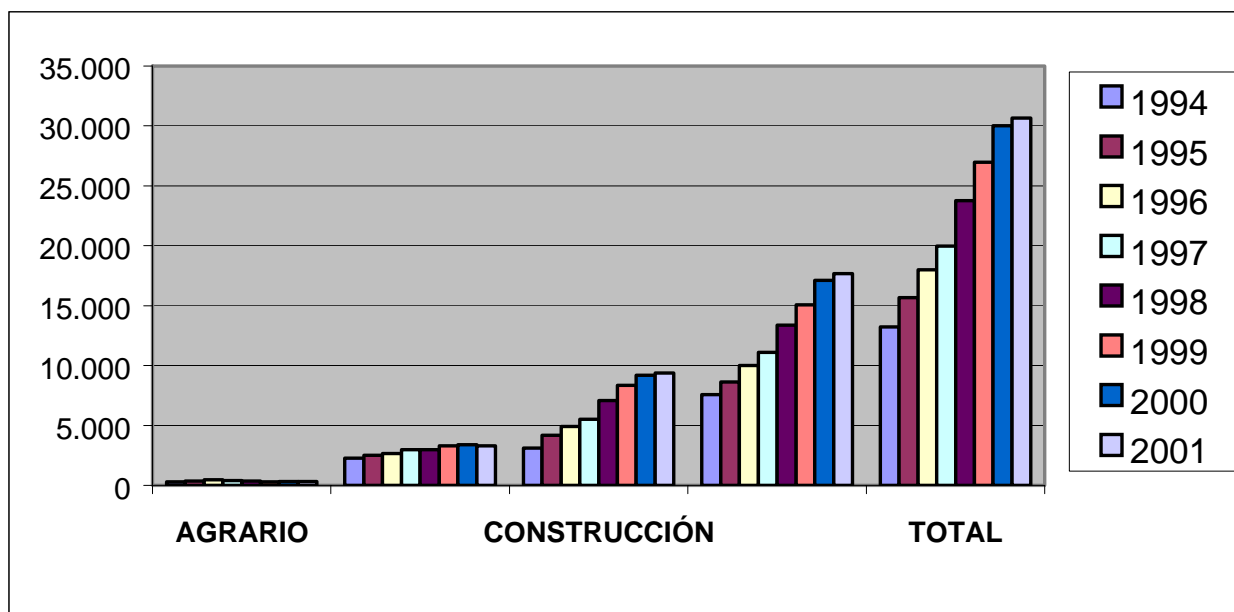
Se trabajará con índices de incidencia, lo que permite comparar mejor lo sucedido a través del tiempo.

VARIACIÓN DE LA ACCIDENTALIDAD EN LOS ACCIDENTES OCURRIDOS EN BALEARES POR SECTORES DEL AÑO 1994 AL 2001

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
AGRARIO	290	364	442	398	339	296	323	317
INDUSTRIA	2.259	2.493	2.660	2.987	2.987	3.280	3.398	3.293
CONSTRUCCIÓN	3.115	4.158	4.902	5.501	7.066	8.354	9.176	9.354
SERVICIOS	7.549	8.643	10.004	11.085	13.356	15.056	17.106	17.679
TOTAL	13.213	15.660	18.008	19.971	23.748	26.986	30.003	30.643

Nota: excluidos los accidentes in itinere y E.P.

Bajo el epígrafe agrario se refleja el sector primario.

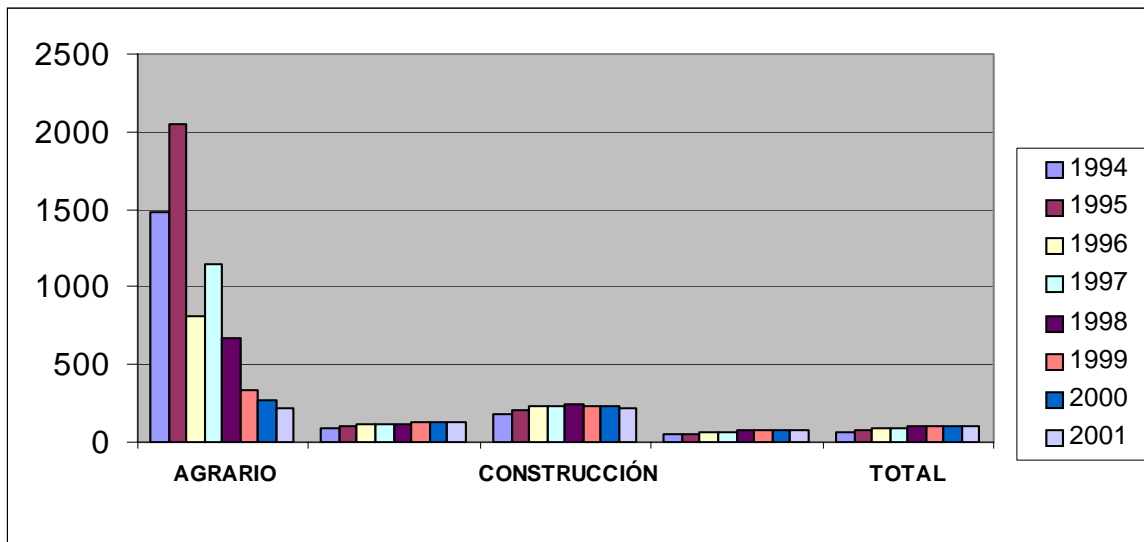


VARIACIÓN DEL ÍNDICE DE INCIDENCIA DE LOS ACCIDENTES OCURRIDOS EN BALEARES POR SECTORES EN LOS AÑOS 1994-2001

índice de incidencia = n° A.T. x 1000 / n° trabajadores

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
AGRARIO	1486,54	2052,63	807,31	1143,40	671,51	330,73	271,77	224,73
INDUSTRIA	94,62	104,13	111,02	113,77	122,27	129,19	130,89	125,81
CONSTRUCCIÓN	186,35	209,23	227,97	227,50	239,46	235,56	229,89	219,85
SERVICIOS	51,21	55,45	61,45	63,95	71,11	74,48	79,08	78,05
TOTAL	70,21	78,36	86,24	88,87	98,03	102,26	105,88	103,30

Nota: excluidos los accidentes in itinere y E.P.
Bajo el epígrafe agrario se refleja el sector primario



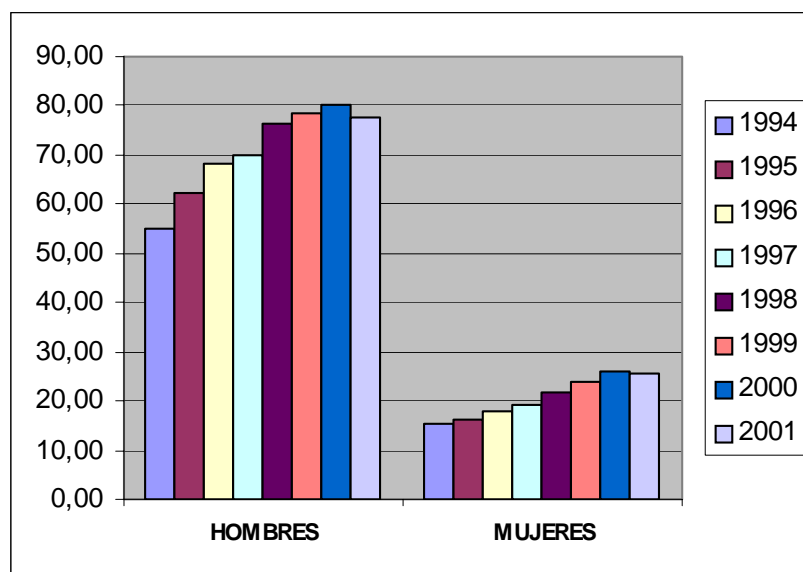
Desde el año 1994 hasta el 2000 el Índice General marca un aumento sostenido, hasta llegar al 2001 donde se revierte la tendencia con una disminución del mismo en el orden del 2,36%

VARIACIÓN DEL ÍNDICE DE INCIDENCIA DE LOS ACCIDENTES SEGÚN EL SEXO DEL ACCIDENTADO EN LOS AÑOS 1994-2001

(índice de incidencia = n° A.T. x 1000 / n° trabajadores)

	HOMBRES	MUJERES
1994	54,97	15,24
1995	62,33	16,01
1996	68,15	18,09
1997	69,79	19,06
1998	76,43	21,60
1999	78,39	23,86
2000	80,04	25,84
2001	77,84	25,46

Nota: excluidos los accidentes in itinere y E.P.



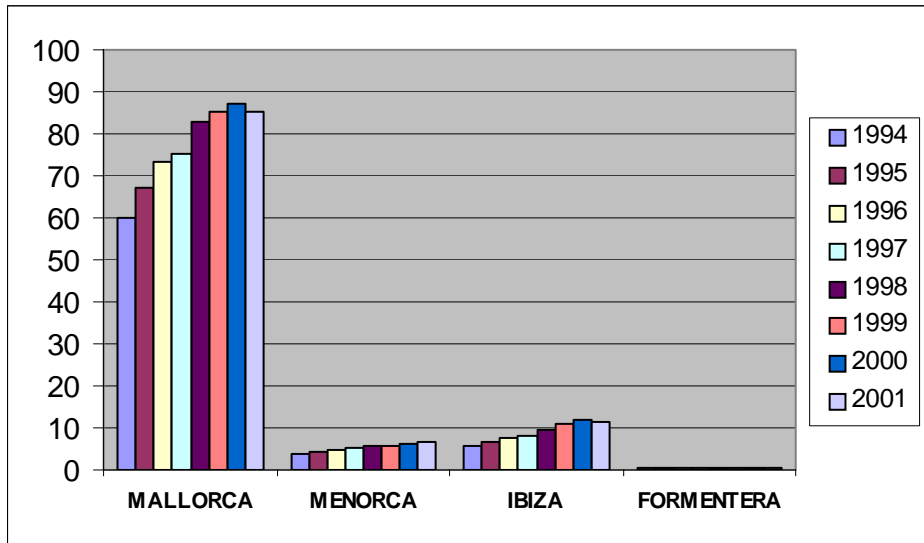
En ambos casos comienza a revertirse la tendencia al aumento del índice a partir de 2001 (coincidente con el índice general)

- La variación más significativa se da en los hombres con una disminución en 2001 del 2,74%
- En el caso de las mujeres la disminución no es significativa

VARIACIÓN DEL ÍNDICE DE INCIDENCIA SEGÚN LA ISLA EN LOS AÑOS 1994-2001 (índice de incidencia = nº A.T. x 1000 / nº trabajadores)

	MALLORCA	MENORCA	IBIZA	FORMENTERA
1994	60,18	3,95	5,66	0,38
1995	66,95	4,05	6,80	0,54
1996	73,38	4,82	7,65	0,39
1997	75,19	5,32	7,98	0,36
1998	82,92	5,49	9,32	0,30
1999	85,01	5,94	11,03	0,28
2000	87,00	6,37	12,07	0,44
2001	85,02	6,53	11,26	0,48

Nota: excluidos los accidentes in itinere y E.P..
Bajo el epígrafe agrario se refleja el sector primario.

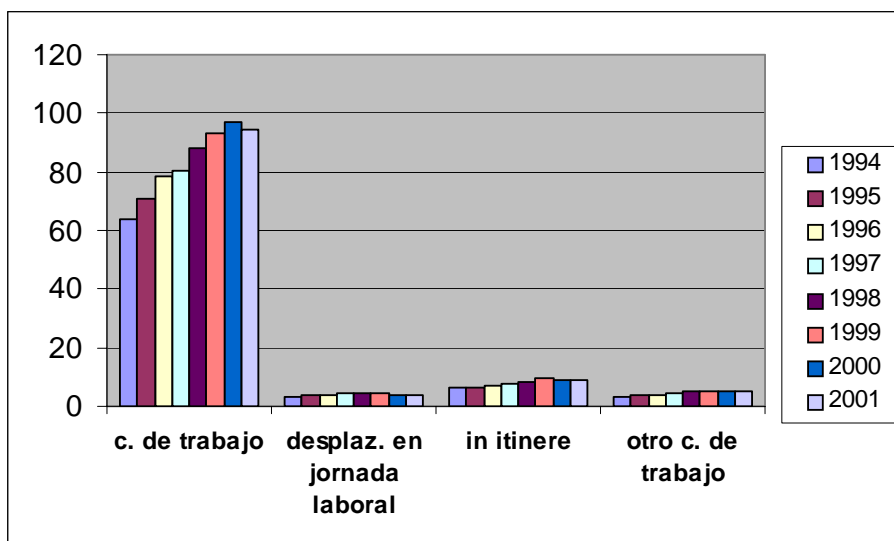


- Mallorca e Ibiza disminuyen el Índice de Incidencia en el 2001

VARIACIÓN DEL ÍNDICE DE INCIDENCIA SEGÚN EL LUGAR DEL ACCIDENTE EN LOS AÑOS 1994-2001

(índice de incidencia = n° A.T. x 1000 / n° trabajadores)

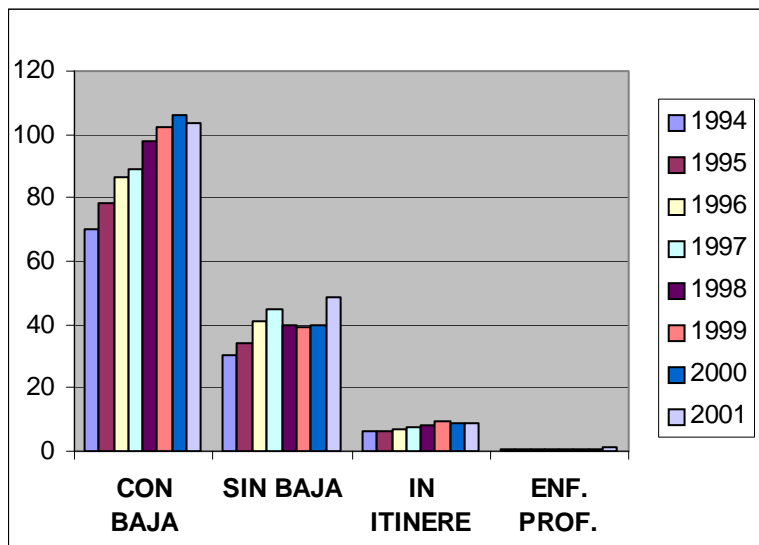
	c. de trabajo	desplaz. en jornada laboral	in itinere	otro c. de trabajo
1994	63,86	3,17	6,13	3,18
1995	70,72	4,07	6,58	3,55
1996	78,40	3,90	7,08	3,95
1997	80,28	4,26	7,41	4,31
1998	88,37	4,62	8,34	5,03
1999	93,04	4,36	9,40	4,85
2000	96,72	4,11	9,04	5,04
2001	94,26	4,10	8,85	4,94



- Centro de Trabajo: 2001 primera año en que se verifica una baja del respecto a valores anteriores
- Desplazamiento en jornada e In Itinere: continua la tendencia a la baja comenzada en 1999

VARIACIÓN DEL ÍNDICE DE INCIDENCIA DE LOS ACCIDENTES EN LOS AÑOS 1994-2001(índice de incidencia = n° A.T. x 1000 / n° trabajadores)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
CON BAJA	70,21	78,36	86,24	88,87	98,03	102,26	105,88	103,3
SIN BAJA	30,09	34,40	40,74	44,95	39,83	39,17	39,93	48,37
IN ITINERE	6,13	6,58	7,08	7,41	8,34	9,40	9,04	8,85
ENF. PROF.	0,33	0,48	0,48	0,56	0,61	0,68	0,86	1,12



- Con baja: En 2001, es la primera vez que se produce una baja en el Índice, si bien la magnitud de la misma es de solo del orden del 2,43% lo importante es que marca por vez primera una inflexión en la tendencia creciente
- Acc. In itinere: mantiene la tendencia comenzada en 2000
- Enfermedades profesionales: el índice crece desde el 200 en el orden del 26 al 30%, lo cual está sin duda lejos de reflejar la magnitud real.

Conclusiones

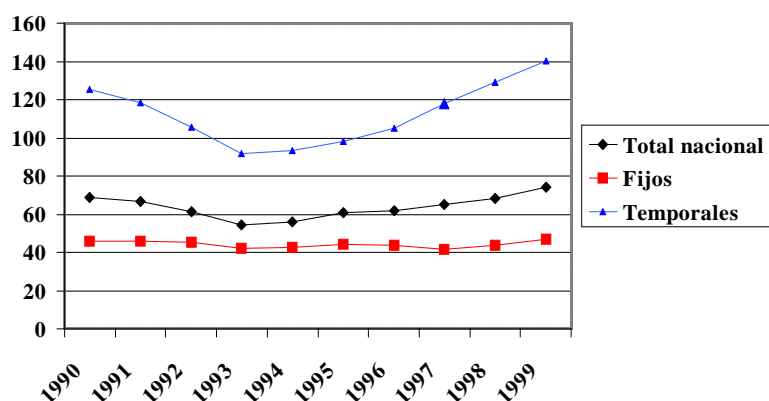
La evolución al alza de la siniestralidad en los últimos cinco años ha sido importantísima. En 1996, año de entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se produjeron 18.008 accidentes de trabajo –excluyendo los in itinere-. En 2001 se han producido 30.643 accidentes, siendo el primer año en el que se produce una disminución en el índice de incidencia. A pesar de ello Baleares sigue ocupando uno de los primeros puestos entre las Comunidades Autónomas con mayor siniestralidad.

Las altas cifras de siniestralidad de Baleares están causadas por una amplia y diversa variedad de factores. El perfil de la contratación en Baleares está presidido por la estacionalidad, la temporalidad y la rotación. Los últimos años han sido de un importante crecimiento económico asentado sobre un aumento de la intensidad del trabajo y el consiguiente empeoramiento de las condiciones de trabajo que ello ha producido.

En Baleares el 50% de los contratos tienen una duración inferior a tres meses, y en los últimos tres años se ha producido un aumento muy importante de la mano de obra inmigrante, en algunos casos empleada de forma ilegal.

Una parte importante del crecimiento de la siniestralidad en España y en Baleares se explica por la diferencia en el índice de incidencia de los colectivos de trabajadores con contrato temporal e indefinido: Mientras de 1990 a 1999 la siniestralidad no varió entre los trabajadores con contrato indefinido, en los temporales el aumento ha sido creciente.

Figura nº 3 :Evolución de las tasas de incidencia según tipo de contrato. 1990-1999



De otro lado, la subcontratación, la utilización de trabajadores “autónomos” y la externalización de determinadas fases y tareas de la producción, hacen que una parte importante de los riesgos y daños esté siendo trasladada de las empresas de mayor tamaño hacia otras de dimensiones más reducidas. En el caso de los autónomos los daños no son visibles ni están reconocidos y por tanto no se previenen.

3.- ACERCA DE LOS ACCIDENTES MORTALES

ESTADÍSTICAS SOBRE ACCIDENTES MORTALES

Las tablas siguientes dan información respecto a distintas características de los accidentes mortales. No obstante las conclusiones que se obtienen están limitadas por la dimensión de los “casos”, así como por la misma codificación oficial utilizada para la construcción de las distintas tablas.

Número e Índice de Incidencia de Accidentes Mortales sin tener en cuenta los accidentes in itinere

	n° acc. Mortales	Índ. Incidencia
1994	17	9,03
1995	15	7,51
1996	15	7,18
1997	7	3,16
1998	17	7,02
1999	9	3,41
2000	16	5,65
2001	23	7,75

índice de incidencia = n° A.M. X 100.000 / trabajadores

La media nacional de índice de incidencia de accidentes mortales para el año 2000 es de 9.2. Como vemos en el cuadro anterior, Baleares se encuentra por debajo de esta cifra.

La situación por Islas, como se advierte en el cuadro siguiente, está condicionada por el tamaño de su población laboral.

Número de muertos por accidente de trabajo por isla de ocurrencia

ISLA	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Mallorca	14	11	12	7	16	8	10	18
Menorca	3	1	1		1	1	1	1
Eivissa		3	2				5	3
Formentera								1
TOTAL	17	15	15	7	17	9	16	23

SEXO	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Hombres	16	14	14	7	16	9	15	22
Mujeres	1	1	1		1		1	1
TOTAL	17	15	15	7	17	9	16	23

Número de accidentes mortales según lugar de ocurrencia

LUGAR	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Centro de trabajo	8	9	8	3	9	7	8	14
dentro de la jornada laboral	4	4	3	2	4	1	6	3
in itinere	7	11	9	13	7	14	8	12
Otros centros de trabajo	5	2	4	2	4	1	2	6
TOTAL	24	26	24	20	24	23	24	35

Los cuadros anteriores muestran la necesidad de implantar programas sostenidos de seguridad vial. La importancia que adquieren los accidentes mortales por tráfico en Baleares es coherente con el hecho de que Baleares fue la única autonomía de España donde no descendió el número de accidentes mortales de tráfico (en toda España se registraron 166 muertes menos que el año anterior). Ello obliga a desarrollar programas de intervención preventiva mediante la colaboración entre las diversas administraciones.

Accidentes mortales por sectores

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
AGRICULTURA			1		1		2	
INDUSTRIA	4	2	2	1	2		2	2
CONSTRUCCIÓN	5	4	2		6	3	5	11
SERVICIOS	8	9	10	6	8	6	7	10

Índices de incidencia de accidentes mortales según sector de actividad

índice de incidencia = nº A.M. X 100000 / trabajadores

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
AGRICULTURA	0,00	0,00	182,48	0,00	198,02	0,00	168,21	0,00
INDUSTRIA	16,75	8,35	8,44	4,17	8,19	0,00	7,70	7,64
CONSTRUCCIÓN	29,91	20,16	9,30	0,00	20,33	8,46	12,53	25,85
SERVICIOS	5,43	5,77	6,14	3,46	4,26	2,97	3,24	4,41

Nota: bajo el epígrafe de Agricultura se incluye todo el sector primario.

FORMA	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
CAÍDA DE PERSONAS A DISTINTO NIVEL	3	2	3	1	2	3		4
CAÍDA DE PERSONAS AL MISMO NIVEL		1				1	5	1
CAÍDA DE OBJETOS POR DESPLOME O DERRUMBAMIENTO			1					5
CAÍDA DE OBJETOS EN MANIPULACIÓN							1	
CAÍDA DE OBJETOS DESPRENDIDOS		1						1
PISADAS SOBRE OBJETOS		1						
CHOQUES CONTRA OBJETOS INMÓVILES					1			1
CHOQUES CONTRA OBJETOS MÓVILES					1			1
GOLPES / CORTES POR OBJETOS O HERRAMIENTAS	1		1					
PROYECCIÓN FRAGMENTOS O PARTÍCULAS								
ATRAPAMIENTO POR O ENTRE OBJETOS		1			2		1	
ATRAPAMIENTO POR VUELCO DE MÁQUINAS, TRACTORES O VEHÍCULOS	1		1	1		4		
SOBRESFUERZOS	5	3	3	3	5		1	1
EXPOSICIÓN A TEMPERATURAS AMBIENTALES EXTREMAS								
CONTACTOS TÉRMICOS								
EXPOSICIÓN A CONTACTOS ELÉCTRICOS	1							4
EXPOSICIÓN A SUSTANCIAS NOCIVAS		1						
CONTACTO CON SUSTANCIAS CÁUSTICAS Y/O NOCIVAS								
EXPOSICIÓN A RADIACIONES								
EXPLOSIONES					1			
INCENDIOS								
ACCIDENTES CAUSADOS POR SERES VIVOS		1			1			
ATROPELLOS O GOLPES CON VEHÍCULOS	6	4	6	2	4	1	8	5
TOTAL	17	15	15	7	17	9	16	23

Si bien la lectura de los valores absolutos permite advertir que el número de accidentes mortales es bastante similar entre servicios y construcción y aún el número de muertes en la primera actividad aparece como mayor, la lectura de los índices de incidencia, muestran claramente que la construcción lidera la mortalidad por accidentes de trabajo en Baleares

Accidentes mortales por forma del accidente

Este cuadro se presenta con el objetivo de mostrar la importancia de los atropellos por vehículos y la necesidad de revisar las estadísticas con que se cuenta, los formularios y clasificaciones y aún la forma en que se rellenan los formularios. Véase que los sobreesfuerzos aparecen vinculados a un buen número de muertes lo que parece, en primera instancia, poco fiable Solamente estos

datos hacen más que dudosas las interpretaciones que se podrían realizar.

Número de muertos por agente causal

AGENTE CAUSAL	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
GENERALES	3	6	4	2	6	7	5	8
FÍSICOS								
QUÍMICOS		1						
EXPLOSIVOS					1			
PRODUCTOS Y MATERIALES EN GENERAL	2	2	1					2
ANDAMIOS, ESCALERAS Y OTROS	1	1	1	1	1		1	2
MEDIOS DE ELEVACIÓN	1		3		2			
MEDIOS DE TRANSPORTE	6	4	6	3	5	1	7	4
AGENTES PARA LA PROD. O UTILIZACIÓN DE ENERGÍA	1							3
HERRAMIENTAS								
APARATOS Y EQUIPOS	1							2
MÁQUINAS					1		1	2
ANIMALES						1		
PERSONAS		1		1	1			
ARMAS								
ARTES DE PESCA							2	
MÁQUINAS FABRICACIÓN DE PÓLVORA Y EXPLOSIVOS								
OTROS	2							
TOTAL	17	15	15	7	17	9	16	23

Este cuadro puede tener comentarios similares a los anteriores, destacan la importancia de los medios de transporte y el mayor número se adjudica al agente causal “generales”, lo cual resta posibilidades explicativas a los cuadros.

Comentario

Aún cuando el índice de incidencia está por debajo de la media española, cualquier estrategia de prevención debe tener como objetivo la disminución de la mortalidad. Las tablas que se han introducido, muestran, al igual que en el conjunto de España, la importancia de la construcción como actividad generadora de accidentes mortales, la jerarquía de estos accidentes en las empresas de menor tamaño y la escasez de datos para ahondar en las causas. Lo expuesto permite plantear la necesidad de poner en marcha programas específicos y mejorar las estadísticas y fiabilidad de los datos disponibles.

3.2 La investigación de accidentes

En primer lugar, conforme establece la normativa, la Consellería investiga solo los accidentes mortales. No se investigan los accidentes graves y en principio la Consellería puede ignorar su existencia dado que las Mutuas no tienen obligación de darle a conocer esta eventualidad. Además tampoco se ha definido que es un accidente grave. Esto anula una posibilidad importante de conocimiento e intervención.

Por otra parte, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales expresa que son daños derivados del trabajo: “las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo” (art. 4, ap. 3 de la Ley 31/1995, de 8 de nov., B.O.E. 10-11-1995). Consecuencia de lo anterior es que, si se cae una grúa, o se produce una enorme explosión o un incendio en una empresa y no muere o no se lesiona ningún trabajador, allí no se ha producido ningún accidente de trabajo. Se podría decir que la definición es médico-legal y no técnica. Esto, en la práctica, implica un total abandono en la investigación de accidentes técnicamente muy graves cuando no hay víctimas, y por tanto que no se produzca una acción preventiva para evitar su posible repetición .

El examen de algunas investigaciones de accidentes ha mostrado que no existe una forma ni una metodología común de realizarlas, lo que disminuye la riqueza que podría tener la experiencia.

Por otra parte, no hay constancia de qué proporción de las sugerencias preventivas –para evitar la repetición del accidente– que hubieren efectuado los técnicos de la Consellería, han sido aplicadas en la práctica.

Dada la situación descrita, la conclusión extraída es que la problemática de los accidentes mortales es merecedora de un abordaje y revisión de fondo.

Las enfermedades profesionales

Conforme a las tablas estadísticas que se presentan, el índice de incidencia de las enfermedades profesionales en Baleares, ha aumentado desde un 0.33 en 1994 hasta un 0.86 en el 2000

Por otra parte, las mutuas estiman que las enfermedades profesionales representan alrededor del 3% de todas las atenciones que realizan. Una de ellas expresa que: “conocemos que más del 25% de los sobreesfuerzos – movimientos repetitivos que tratamos-son Enfermedades Profesionales calificadas como accidentes laborales por la dificultad de reconocerlas y tramitarlas como profesionales.”.

El subregistro de enfermedades profesionales no es una particularidad de Baleares sino que se produce en toda España.

Para tener una idea aproximada de la gravedad del subregistro vale citar a la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

De acuerdo con las estadísticas ofrecidas por OIT¹, mueren a causa de accidentes de trabajo cada año en el mundo, 335.000 trabajadores, pero si se suman las enfermedades, la mortalidad de los trabajadores llega a 1.200.000. Tomando en consideración estos datos, la incidencia actual de las enfermedades reconocidas como laborales, no abarcan nada más que una pequeña parte de la realidad.

En Baleares, dentro del hoy Instituto Balear de Salud Laboral, se ha venido elaborando una base de datos (desde 1993) con las enfermedades profesionales. El examen actual de estos datos, arroja las siguientes conclusiones.

Año 1998.

El número total de Enfermedades Profesionales declarado en el año fue de 95.

¹ Ver “programa safework” en pagina web de OIT: www.ilo.org

- La mayor parte fueron procesos osteomusculares generados por movimientos repetitivos o sobrecarga de articulaciones y grupos musculares (túneles carpianos, epicondilitis, tendinitis, tenosinovitis, etc.). El Síndrome del Túnel del Carpo representa cerca del 10% de este grupo.
- Las dermatosis (eczemas alérgicos de contacto y dermatitis irritativas) fueron, en orden de frecuencia, la segunda enfermedad profesional reconocida.
- Otras patologías, cinco en total (2 disfonías en animadores de hostelería; 1 asma por productos de limpieza; 1 hepatitis C en un peón de limpieza y una rinitis alérgica por los derivados del petróleo en un chofer profesional), completan el cuadro de ese año.
- Se declararon 9 casos de sarna producidas por un brote epidémico ocurrido en el Hospital Ca'n Misses de Ibiza, que no se incluyen dentro de "otras patologías", porque le restaría la validez descriptiva que tiene.

Año 1999.

El número total de Enfermedades Profesionales declarado en el año fue de 199

Se repite la frecuencia del año anterior y dentro del apartado "otras patologías" aparecen:

- 2 micosis en monitores de deporte
- 3 asma: 1 por polvo de madera, 1 por productos avícolas y un pintor
- 1 tuberculosis pulmonar en una auxiliar de enfermería.

Año 2000

El número total de Enfermedades Profesionales declarado en el año fue de 203

Se repiten las enfermedades musculoesquéticas en primer lugar y las dermatológicas en segundo

Año 2001.

En el periodo enero-octubre (datos provisionales), se declararon 189 enfermedades profesionales.

De ellas el 76% son procesos osteomusculares. Las dermatosis (38) representan el 20.1% sobre las 189 estudiadas.

En el epígrafe "otras", figura:

- 1 crisis de broncoespasmo a frígore en un asmático, por tanto discutible si es o no enfermedad profesional;
- 1 caso de irritación de las vías aéreas superiores por inhalación de productos químicos que tal vez su calificación debiera ser más de accidente que de enfermedad profesional,
- 1 fibrosis pulmonar en un ferrallista,
- 1 asma por productos de limpieza
- 2 profesionales sanitarios de una UCI que se convirtieron en portadores (no enfermos) de estafilococo meticilin resistente. (MARSA). No es unánime el criterio de sí el estado de portador de estafilococo aureus, debe o no considerarse como enfermedad propiamente dicha. Dado que en las situaciones en las que un paciente de la UCI está infectado por un MARSA se procede al estudio sistemático (frotis nasal) de todo el personal sanitario que está al cuidado del paciente y quienes dan positivo, son apartados del trabajo y puestos en tratamiento hasta que se negativicen, parece lógico considerarla como tal.

El cuadro que se presenta a continuación permite ilustrar las enfermedades profesionales por sector de actividad, utilizando la fuente de datos mencionada.

TABLA RESUMEN PATOLOGÍAS LABORALES EN BALEARES POR SECTORES

SECTOR	TIPO DE PATOLOGÍA	1998 (nº de casos)	1999 (nº de casos)	2000 (nº de casos)	2001 (nº de casos) (1)	Total
Construcción	Musculoesquelética	12	32	21	39	104
	Dermatológica	12	12	14	12	50
	Otros			1		1
	Total	24	44	36	51	155
Hostelería	Musculoesquelética	4	26	29	17	76
	Dermatológica	5	13	18	16	52
	Respiratoria			1		1
	Otros	2		2		4
	Total	11	39	50	33	133
Industria	Musculoesquelética	22	35	38	33	128
	Dermatológica	6	15	6	9	36
	Respiratoria	0	3	3	1	7
	Otros			1	2	3
	Total	28	53	48	45	174
Servicios	Musculoesquelética	23	29	47	46	145
	Dermatológica	4	5	14	5	28
	Respiratoria	1		3	3	7
	Otros	2	28	4	4	38
	Total	30	62	68	58	218
Agricultura	Musculoesquelética				2	2
	Dermatológica	2		1		3
	Respiratoria		1			1
	Otros					
	Total	2	1	1	2	6
Total		95	199	203	189	686

1 los datos son hasta octubre

Los datos expuestos permiten aseverar que:

- Las patologías de origen osteomuscular (traumatologías en el amplio sentido de la palabra) ocupan a mucha distancia el primer puesto.
- Las dermatosis, ocurridas en los sectores construcción y servicios, de forma preferente las irritativas, ocupan el segundo.

Hay un incremento también en la declaración de los túneles carpianos y que sería mucho más evidente, si el estudio fuese más retrospectivo. En pocos años se ha pasado de cero casos declarados a la cifra actual. En otros países, EEUU, por ejemplo, este cuadro es motivo de vigilancia epidemiológica específica, con intervención en la empresa donde se produce un caso, con el objetivo de actuar preventivamente sobre las condiciones de trabajo para evitar otros.

El epígrafe "otras patologías" reúne patologías que un estudio dirigido permitiría revelar como epidemiologicamente sustantivas,

Comentarios:

Parece adecuado, en primer lugar, intentar develar las causas del evidente subregistro de enfermedades profesionales. Así, es posible encontrar varias razones, las cuales en su conjunto, pueden explicar la situación actual. Veamos las esenciales:

- a) Una cultura y una práctica acostumbrada a ver solo lo evidente, lo inmediato: el accidente
- b) Una lista de enfermedades profesionales antigua
- c) Nuevas formas de enfermar derivadas de los cambios en la organización del trabajo y en la utilización de nuevas sustancias y tecnologías.
- d) Falta de profesionales, en calidad y cantidad suficiente, capacitados para su diagnóstico. En este sentido caben destacar al menos las siguientes consideraciones:
 - Una inexistente formación de grado sobre el tema, que hace que los médicos salgan de las facultades de

- medicina ignorando que papel juegan las condiciones de trabajo en el proceso salud-enfermedad.
- Una formación de post-grado en medicina del trabajo, heredera de la medicina legal, que ve más los problemas de salud como problemas forenses que con criterios clínicos y epidemiológicos.
 - Una suerte de "conspiración de silencio" que determina que los médicos en las empresas y aún en las mutuas, tiendan a ocultar las dimensiones del problema y a no poner de manifiesto las presiones soterradas o explícitas que tienen para mantener el silencio.
- e) Falta de programas específicos de salud laboral en la atención primaria de la salud.
- f) Falta de programas específicos de vigilancia de la salud y de programas de vigilancia epidemiológica. Debe quedar claro que las enfermedades profesionales se encuentran cuando se van a "buscar" y en esa "búsqueda" se utilizan metodologías sensibles y específicas
- g) La ausencia de programas idóneos para un mejor registro por parte de la administración competente. La experiencia de Navarra demuestra que esto es posible.

Además de la falta de diagnóstico y del consiguiente subregistro, el propio diseño del impreso oficial de declaración no reúne las condiciones necesarias que lo hagan susceptible de una correcta y ágil codificación para ser tratado informáticamente.

En la práctica, el impreso, padece además de problemas en su cumplimentación, de forma especial en el "epígrafe 4", "Datos de la Enfermedad" y el de "Gravedad".

En efecto, en muchas ocasiones es ilegible, impreciso, absurdo o en blanco. En cuanto a la gravedad, al igual que en el caso de los accidentes es posible advertir errores muy groseros, por ejemplo: tuberculosis y hepatitis B o C, etiquetadas de leves, a simples esguinces de un dedo de la mano como muy graves.

De los datos que se han ofrecido, es evidente que continua prevaleciendo un "cariz traumatológico" de concepto de Enfermedad profesional. Buena prueba de ello es que en el período comprendido entre 1998 y 2001, el 70% de las enfermedades declaradas son procesos de carácter osteomuscular, seguidos por las dermatosis profesionales (EAC e irritativas) con una media en el

período estudiado del 34.5%, y ya a mucha distancia, el resto de procesos con un 4'8%.. La jerarquía de la presencia de los padecimientos osteo-teno-musculares tiene que ver con la imposibilidad de ocultar lo evidente, pero también guarda relación con los últimos estudios de la UE, que demuestran la gravedad de este problema.

Sin descartar su gravedad y difusión, es posible sin embargo afirmar, que hay otros padecimientos muy frecuentes que parecen ignorados. Cualquier persona informada sabe, por ejemplo, que si se efectuaran audiometrías a toda la población trabajadora expuesta a ruido, se encontraría la hipoacusia por ruido como primera enfermedad profesional. Si esta enfermedad aparece como despreciable en su incidencia, conforme a los datos oficiales, es "natural" no tener noticias de los cánceres profesionales o las alteraciones de la reproducción por causa laboral.

Libro Blanco de la Salud Laboral en Baleares

CAPÍTULO III

EL MARCO LEGAL DE LA SALUD LABORAL EN ESPAÑA

El presente capítulo, reseña y comenta los aspectos más significativos de las normas sobre salud y seguridad que rigen en España y en Baleares.

- 1. LA DIRECTIVA MARCO, LAS DIRECTIVAS ESPECÍFICAS Y SU PROCESO DE TRANSPOSICIÓN EN ESPAÑA**
- 2. ESQUEMA BÁSICO DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**
- 3. LA APORTACIÓN DE LA OIT**
- 4. LA ACTUACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**
- 5. NORMAS ELABORADAS POR EL GOBIERNO BALEAR**

1. LA DIRECTIVA MARCO, LAS DIRECTIVAS ESPECÍFICAS Y SU PROCESO DE TRANSPOSICIÓN EN ESPAÑA

En 1989 la Comunidad Económica Europea adoptó la Directiva Marco 89/391/CEE, por la que se establecían medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores. Esa Directiva, aprobada al amparo del art. 118 A del Tratado de Roma, nació de la decisión comunitaria de armonizar, dentro del progreso, la legislación de salud laboral de los Estados miembros, como medida necesaria para evitar el dumping social en el territorio del mercado único. La Directiva Marco, como su nombre indica, estableció los principios generales de la acción preventiva en la empresa, incluidos los derechos y deberes básicos de empresarios y trabajadores. Esos principios se desarrollaron posteriormente en varias Directivas específicas, referidas a riesgos singulares y/o sectores de actividad concretos. El conjunto de todas estas Directivas constituye el más significativo corpus de legislación social de la hoy Unión Europea.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) es la transposición de la Directiva Marco (y de alguna directiva específica) al derecho español. Es la pieza básica del marco normativo español actual. Muy importante también es el Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, que desarrolla algunos aspectos esenciales de la LPRL, como son:

- metodología de la evaluación de riesgos
- organización de los recursos técnicos para la prevención de las empresas
- formación y funciones de los prevencionistas

Ambas normas, por su carácter general y universal, conforman el marco de la tutela legal de la salud laboral, las “reglas del juego” en las que se mueven los sujetos públicos y privados implicados en la prevención de riesgos.

Desde esa base, el legislador español ha abordado la tarea de renovación y adecuación de la legislación específica de salud laboral, que en la actualidad es en su mayoría nueva, actualizada e inspirada en la normativa europea.

PRINCIPALES DIRECTIVAS DE LA UE EN SALUD LABORAL	
DIRECTIVA	TRANSPOSICIÓN EN ESPAÑA
Directiva Marco 89/391/CEE	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
Lugares de Trabajo 89/654/CEE	Real Decreto 486/1997 (BOE 23-4-97)
Equipos de trabajo 89/655/CEE	Real Decreto 1215/1997 (BOE 7-4-97)
Equipos de Protección Individual 89/656/CEE	Real Decreto 773/1997 (BOE 12-6-97)
Manipulación de Cargas 90/269/CEE	Real Decreto 487/1997 (BOE 23-4-97)
Pantallas de Visualización 90/270/CEE	Real Decreto 488/1997 (BOE 23-4-97)
Agentes Cancerígenos 90/394/CEE y 99/38/CE	Real Decreto 665/1997 (BOE 12-5-97) y Real Decreto 1124/2000 (BOE 17/6/2000)
Protección de trabajadores exteriores con riesgo de exposición a radiaciones ionizantes (90/641/EURATOM)	Real Decreto 91/1997 (BOE 16-4-1997)
Agentes Biológicos 00/54/CE (texto refundido)	Real Decreto 664/1997 (BOE 12-5-97)
Trabajo de carácter temporal 91/383/CEE	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
Asistencia médica a bordo de los buques (92/29/CE)	Real Decreto 258/1999 (BOE 24-2-1999)
Obras móviles de construcción 92/57/CEE	Real Decreto 1627/1997 (BOE 24-10-97)
Mujeres Embarazadas 92/85/CEE	Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Ley 39/1999 (BOE 6-11-1999)
Industrias extractivas por sondeo 92/91/CEE	Real Decreto 150/1996 (BOE 8-3-96)
Industrias extractivas a cielo abierto o subterráneas 92/104/CEE	Real Decreto 1389/1997 (BOE 7-10-97)
Buques de Pesca 93/103/CE	Real Decreto 1216/1997 (BOE 18-7-97)
Jóvenes 94/33/CE	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
Radiaciones ionizantes (96/29/EURATOM)	Real Decreto 783/2001 (BOE 26-7-2001)
Accidentes graves (96/82/CE)	Real Decreto 1254/1999 (BOE 20-7-99)
Agentes químicos 98/24/CE y 2000/39/CE	Real Decreto 374/2001 (BOE 1-5-01)
Atmósferas explosivas 99/92/CE	A transponer antes de 2003

2 ESQUEMA BÁSICO DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En España desde un primer momento se entendió que la necesidad de trasponer al derecho interno la Directiva Marco era una oportunidad que debía ser aprovechada para refundir y refundar una normativa de prevención de riesgos laborales que era dispersa, confusa, preconstitucional y parcialmente desfasada.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales reúne en un único texto legal, dotado de coherencia, sistematicidad y rango normativo idóneo, los principios, las reglas básicas, el cuadro de derechos y obligaciones, de tareas y de responsabilidades de todos los sujetos implicados en el tema de la salud laboral, empezando por el empresario y acabando por las administraciones públicas afectadas.

Establece, además, un marco normativo adecuado para la ejecución, el desarrollo y la adaptación de los mandatos contenidos en la Ley a las cambiantes exigencias de la seguridad y salud en el trabajo, a través de reglamentos o acuerdos.

En un resumen a trazos muy gruesos se puede decir que a través de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales la sociedad española asume colectivamente el objetivo de prevenir los riesgos laborales. En estos términos, de hecho, la Ley fija el objeto de la norma. (Capítulo I LPRL). A través de la definición de conceptos como “prevención” “daño derivado del trabajo” y “condición de trabajo” se resitua, ampliándolo por diferentes lados, el ámbito legal de la salud laboral, permitiendo condicionar al objetivo preventivo incluso los aspectos de organización y ordenación del trabajo. Además, la Ley se aplica a la práctica globalidad de los trabajadores públicos y privados, por lo que por esa vía también se ensancha el ámbito tradicional de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Para la consecución del objetivo que se marca, la ley ordena las actuaciones de los sujetos externos e internos a la empresa, que han de concurrir y armonizarse en aras de su mayor eficacia

En el plano externo se sitúa la actuación de las diversas Administraciones Públicas que tienen entre sus fines y funciones la protección de la seguridad y salud en el trabajo (Capítulo II LPRL). Siendo la protección de la salud laboral un fin asumido colectivamente por la sociedad española, en su Constitución y en la propia LPRL, los poderes públicos tienen que desarrollar un papel activo en el cumplimiento de dicho fin, no pudiendo delegar su cumplimiento en otros sujetos.

Siempre en el plano externo a la empresa, se sitúan la obligaciones establecidas a cargo de sujetos como fabricantes, importadores y suministradores, que tienen la finalidad de facilitar la actuación preventiva de las empresas, poniendo a su disposición informaciones necesarias para la planificación de las actividades preventivas (Capítulo VI LPRL).

En el plano interno a la empresa, la LPRL determina las actuaciones que se deben llevar a cabo para prevenir los riesgos laborales, de acuerdo con el siguiente esquema:

- el empresario es deudor de seguridad. Se define una amplia y compleja obligación empresarial de “protección de los trabajadores/as frente a los riesgos laborales”, que es, correlativamente, un derecho de los trabajadores a los que se les reconocen, individualmente, derechos auxiliares de autoprotección frente al riesgo. (Capítulo III LPRL)
- la prevención de los riesgos laborales tiene además que realizarse con la participación de los trabajadores, por lo que a los derechos individuales de autoprotección de la salud se añade un derecho colectivo a la consulta y participación, que es ejercido en principio por los Delgados/as de Prevención. En las empresas de más de 50 trabajadores/as se crea un órgano, el Comité de Salud y Seguridad, integrado paritariamente por los Delgados/as de Prevención y representantes de los empresarios, destinado a la consulta regular periódica de todos los temas relacionados con la salud laboral. (Capítulo V LPRL)
- para cumplir su deber de protección, cada empresario debe establecer un sistema o estructura técnica, profesionalmente dotada y capacitada, para la prevención de los riesgos laborales. En su forma más perfeccionada, esta estructura recibe el nombre de “Servicio de Prevención” (Capítulo IV LPRL).

En su arquitectura original, el esquema de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se completaba con el capítulo dedicado a la sanción de los incumplimientos empresariales (los eventuales incumplimientos de los trabajadores los puede corregir directamente el empresario en uso de sus facultades disciplinarias). En este ámbito la mayor innovación de la Ley estaba en la significativa cuantía de las sanciones previstas, lo que se interpreta como una manifestación del compromiso de los poderes públicos con la prevención de los riesgos laborales. En la actualidad, dichas disposiciones han sido trasladadas al Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, una simple reordenación sistemática sin mayor trascendencia práctica.

3. LA APORTACIÓN DE LA OIT

La normativa española de prevención de riesgos laborales deriva pues, en su esencia, del derecho comunitario europeo. Otra importante fuente internacional de derecho de la salud laboral es la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La OIT fue creada en

1919 con el propósito primordial de adoptar normas internacionales que abordaran el problema de las condiciones de trabajo que entrañaban “injusticia, miseria y privaciones”.

Estas normas pueden ser convenios o recomendaciones. Los convenios son tratados internacionales que para tener vigencia en un país deben ser ratificados. Las recomendaciones en cambio son instrumentos no vinculantes.

La OIT ha adoptado unos 180 convenios y 185 recomendaciones, de los que España ha ratificado 128 (105 en vigor). Muchos están relacionados con la salud laboral. Algunos de ellos son de carácter general, como el Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores/as y medio ambiente de trabajo, que entre otras disposiciones que obligan a los empresarios, impone a los Estados la obligación de formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de salud y seguridad en el trabajo, todo ello “en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores”. Otros tienen carácter específico, ya que se refieren a riesgos o sectores de actividad concretos y específico (maquinaria, benceno, comercio, agricultura).

La mayoría de estos Convenios han sido ratificados por España, que es uno de los países de la organización con mayor índice de ratificaciones. Sin embargo, la mayoría de ellos, especialmente los que hemos definido de carácter específico, prevén niveles de tutela bastante inferiores a los previstos en la normativa estatal (como regla general, la necesidad de poner de acuerdo a muchos Estados obliga a rebajar bastante el contenido “protectivo” de los Convenios). Una excepción la constituye el Convenio 161 sobre servicios de salud en el trabajo: su contenido es bastante innovador, pero España no lo ha ratificado.

4. LA ACTUACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

El capítulo II la Ley de Prevención de Riesgos Laborales regula la actuación de las distintas Administraciones Públicas con competencias en materia de salud laboral.

El objetivo de todas estas actuaciones es “la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de

protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as en el trabajo” (art. 5) y se persigue a través del **desarrollo reglamentario** de la propia ley, del **apoyo y asesoramiento** a los agentes de la prevención y de la **vigilancia y control** del cumplimiento de las obligaciones empresariales.

Se eleva a la categoría de “principio básico” de la política de prevención de todas las Administraciones Públicas la participación de los agentes sociales en la *“planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo”*.

Para articular este principio se ha creado a nivel estatal la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la que están representados el Gobierno Central, los Gobiernos Autonómicos, los empresarios y los sindicatos. A nivel autonómico, las diferentes Comunidades Autónomas han constituido órganos de composición parecida, para llevar a cabo la participación institucional en su ámbito territorial de competencia. El Consejo de Salud Laboral de las Illes Balears es el órgano tripartito de esta comunidad autónoma.

Las competencias esenciales en materia de salud laboral están repartidas de la siguiente manera:

- La función reglamentaria corresponde a la Administración Central, con consulta previa con la Comisión Nacional de Seguridad y Salud.
- La función de control y sanción sigue en manos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- La función de promoción y asesoramiento corresponde al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) y a los Gabinetes Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo de las Comunidades Autónomas, o los Institutos de Salud Laboral que los han sustituido como es el caso de las Illes Balears.

El organigrama se complica para los aspectos no estrictamente laborales de la prevención de riesgos, ya que la LPRL mantiene y respeta las competencias de los departamentos de sanidad (aspectos sanitarios de la prevención de riesgos laborales), industria (seguridad de los productos y las instalaciones

industriales) y educación (mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de enseñanza y de manera especial en la oferta formativa correspondiente al sistema nacional de cualificaciones profesionales). Cada uno de estos departamentos desarrolla alguna (o todas) de las tres funciones indicadas de desarrollo reglamentario, asesoramiento y apoyo y vigilancia y control. Como el reparto de competencias entre el Estado y las CC.AA. en estas materias (sanidad, educación e industria) no es homogéneo, habrá que determinar en cada territorio qué administración es la competente, y cuál es su organigrama.

Sigue habiendo en España, por lo tanto, una variedad de administraciones y órganos públicos que tienen competencias en el terreno de seguridad y salud laboral, situación que hasta ahora se ha caracterizado por la escasa cooperación entre ellos. La ley expresa la necesidad de dicha colaboración y coordinación. Determina con carácter general la coordinación entre las Administraciones laboral, sanitaria y de industria y establece la comunicación de la información obtenida por la Inspección de Trabajo a las autoridades sanitarias y de industria.

5. NORMAS ELABORADAS POR EL GOBIERNO BALEAR

Las Comunidades Autónomas tienen una limitada capacidad normativa en salud laboral, ya que la legislación laboral es competencia exclusiva del Estado, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas. Hasta el momento se ha elaborado poca reglamentación autonómica que tiene que ver fundamentalmente con la creación de registros, el apoyo a la formación y a la elección de delegados de prevención, la concesión de subvenciones económicas, la creación del Instituto de Salud Laboral y algunas otras materias competenciales de su ámbito. A continuación se reseñan todas las publicadas:

Decreto 80/1998, de 28 de agosto, sobre creación del Registro en materia de prevención de riesgos laborales (BOIB nº 117 de 12 de setiembre) modificado por el Decreto 182/1999, de 13 de agosto (BOIB nº 107 de 24 de agosto).

Orden del 10 de junio de 1998, por el que se aprueba el Libro de Incidencias en obras de la construcción (BOIB nº 90 de 11 de junio).

Resolución del Director General de Trabajo de 18 de marzo de 1998, sobre criterios orientativos para la evaluación de recursos de los Servicios de Prevención ajenos (BOIB nº 43, de 31 de marzo).

Orden 25/10/2001 de modificación de la Orden de 10 de julio de 2001, de subvenciones para proyectos y programas de salud laboral para el año 2001 (BOIB nº 133, de 6 de noviembre).

Orden de 28 de septiembre de 2001, por la que se establece el modelo de aviso previo preceptivo para las obras incluidas en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de la construcción (BOIB nº 15 de 2 de febrero).

Orden del 10 de julio de 2001, de subvenciones para la designación de la extensión territorial y sectorial de delegados de prevención (BOIB nº 87, de 21 de julio).

Orden de 10 de julio de 2001, de subvenciones para proyectos y programas en salud laboral para el año 2001 (BOIB nº 87).

Acuerdo del Consejo de Gobierno de 9 de febrero de 2001, de aprobación del Plan de Acción sobre la siniestralidad y la salud laboral (BOIB nº 32, de 15 de marzo).

Decreto 103/2001, de 13 de julio, por el cual se configura el Consejo de Salud Laboral de las Islas Baleares (BOIB nº 88 de 24 de julio).

Decreto 48/2001, de 30 de marzo, por el que se establece la obligación de registro y depósito de las actas de designación de Delegados de Prevención y de constitución de los módulos de seguridad y salud. (BOIB nº 43 de 10 de abril).

Decreto 38/2001 de 9 de marzo, de creación del Instituto de Salud Laboral de las Islas Baleares (BOIB nº 31 de 17 de marzo).

Libro Blanco de la Salud Laboral en Baleares

CAPÍTULO IV

LA ACTUACIÓN DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS EN SALUD LABORAL

1 – CONSELLERIA DE TRABAJO Y FORMACIÓN – INSTITUTO BALEAR DE SALUD LABORAL

- 1.1 COORDINACIÓN INTRA E INTERSTITUCIONAL
- 1.2 PROGRAMA DE REDUCCIÓN DE LA SINIESTRALIDAD
- 1.3 MEDIDAS DIRIGIDAS A LOS AGENTES SOCIALES
- 1.4 MEDIDAS DE FOMENTO DE LAS BUENAS PRÁCTICAS EN PREVENCIÓN
- 1.5 DESARROLLO NORMATIVO
- 1.6 MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE LAS ENFERMEDADES DE ORIGEN LABORAL
- 1.7 ACTUACIONES DESARROLLADAS EN COLABORACIÓN CON EL INSALUD Y EL INSS
- 1.8 MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN GENERAL Y DE FOMENTO DE LA CULTURA DE LA PREVENCIÓN
- 1.9 DESARROLLO DE HERRAMIENTAS ESTADÍSTICAS

2 – INSPECCION DE TRABAJO

3 – OTRAS CONSELLERIAS

- 3.1 CONSELLERIA DE SANIDAD
- 3.2 CONSELLERIA DE ECONOMIA, COMERCIO E INDUSTRIA
- 3.3 CONSELLERIA DE AGRICULTURA
- 3.4 LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA COMO EMPLEADORA. LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 - 3.4.1 ADMINISTRACIÓN LOCAL
 - 3.4.2 ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
 - 3.4.3 ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO
 - 3.4.3.1 Correos
 - 3.4.3.2 Insalud

4 – MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

5 – SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS

6 - AGENTES SOCIALES

- 6.1 CAEB
- 6.2 PIMEB
- 6.3 UGT
- 6.4 CCOO
- 6.5 NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La función que el marco normativo asigna a las administraciones, a los agentes económicos y sociales y a las entidades técnico-preventivas, es esencial para la protección de la salud de los trabajadores.

A las administraciones se les responsabiliza de promover la mejora de las condiciones de trabajo y de tutelar la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, a través del desarrollo reglamentario y normativo, del apoyo y asesoramiento técnico a los agentes de la prevención y de la vigilancia y control del cumplimiento de las obligaciones empresariales.

Los agentes económicos y sociales se convierten en los principales sujetos de la salud laboral en las empresas, pero asumen también funciones determinantes mediante su participación en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la salud y la seguridad en el trabajo.

Las entidades de asesoramiento técnico-preventivo son insustituibles en el apoyo y desarrollo de las actividades preventivas en las empresas, especialmente en lo referido al impulso de la integración de la gestión de la prevención en la gestión general de las empresas, la realización con criterios de calidad de las evaluaciones de riesgos, de los planes y actividades formativas y en la vigilancia de la salud.

El presente capítulo describe y analiza las actividades y recursos de las entidades públicas, privadas y de los agentes económicos y sociales en Baleares.

1.-CONSELLERIA DE TREBALL I FORMACIÓ EL INSTITUTO DE SALUD LABORAL DE BALEARES

Dentro del contexto del Plan de Acción sobre la Siniestralidad y Salud Laboral (aprobado en Consejo de Gobierno, en sesión de 9 de febrero de 2001) y con la finalidad de optimizar los recursos humanos, técnicos y económicos de la Consellería de Treball i Formació se creó el Instituto de Salud Laboral dependiente de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral (decreto 38/2001, de 9 de marzo).

El Instituto de Salud Laboral tiene como finalidad la gestión y el desarrollo de la política de seguridad y salud laboral en el ámbito de las Illes Balears, como órgano especializado en esta materia, promoviendo y ejecutando todas las medidas necesarias para mejorar el nivel de seguridad y la salud de los trabajadores durante su actividad laboral. En su órgano rector tienen participación las organizaciones sindicales y patronales de las Islas Baleares. Los recursos técnicos están distribuidos en tres equipos:

- Seguridad y Formación, formado por un jefe de equipo y nueve técnicos.
- Patología Laboral, formado por un jefe de equipo y tres técnicos.
- Higiene Industrial, formado por un jefe de equipo y dos técnicos.

Además, se cuenta con un técnico en ergonomía y psicología.

En el año 2001 se han dotado con presupuestos 6 nuevos puestos de Técnico Superior y se ha ampliado la disponibilidad del personal para poder establecer un servicio de guardia permanente hasta las 23.00 horas de lunes a viernes. Se ha implantado el trabajo por planes y objetivos, orientándolo preferentemente hacia la detección de incumplimientos en la normativa laboral y al control sobre los Servicios de Prevención. El control de la calidad de las actividades preventivas que se desarrollan en las empresas, y la colaboración con los técnicos de las otras administraciones con competencias en la materia, serán también objeto de la reorientación futura del equipo técnico del Instituto.

A pesar del esfuerzo realizado para aumentar las plantillas y el presupuesto económico heredado de los anteriores gobiernos, continua existiendo un déficit de recursos humanos y materiales, así

como una necesidad de realizar programas permanentes de capacitación y reciclaje del personal. La reestructuración y reorientación del Instituto son objetivos a acometer aprovechando la constitución de éste como ente autónomo. Existe también un problema en relación con las instalaciones y espacios físicos del Instituto que obligan a agilizar las gestiones para resolverlo. La definición jurídica del Instituto y los recursos que se le asignen van a ser determinantes para que pueda cumplir con las funciones que le han sido asignadas.

Por lo demás, en cumplimiento del Plan de Acción aprobado por el Consell de Govern de les Illes Balears, las realizaciones de más relieve de la Conselleria a lo largo del año 2001 han sido las siguientes:

1) COORDINACIÓN INTRA E INTERINSTITUCIONAL

- **Mejora de la coordinación con la Inspección de Trabajo:** Ha sido un objetivo de la Conselleria de Treball la mejora de la coordinación con la Inspección de Trabajo. Por ello, en el seno de la Comisión Territorial de Inspección de Trabajo de 16 de octubre de 2000, se adoptaron los siguientes acuerdos:
 - a) Aviso recíproco entre la Conselleria y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el caso de accidentes graves, muy graves y mortales para que las actuaciones de control se hagan de forma inmediata.
 - b) Desarrollo del Plan de inspección específico para las Islas Pitiüses, que se lleva a cabo normalmente por un técnico de la Consellería y un inspector de Trabajo.
 - c) Plan de visitas conjuntas en el sector de la construcción y de vigilancia específica de las ETT.
 - d) seguimiento del plan de objetivos para el año 2001, con reuniones periódicas presididas por el Conseller de Treball i Formació.
- **Implicación de la Fiscalía en la protección de los derechos de salud y seguridad de los trabajadores:** En el año 2000 se creó en las Illes Balears la figura de un Fiscal que se encarga de investigar y encausar penalmente a los que incurran en delitos contra la seguridad y la salud de los trabajadores. A su vez se crearon grupos de policías judiciales especializados en la investigación y el aseguramiento de las pruebas judiciales en el caso de accidentes laborales. Existe un acuerdo- febrero del 2.001- entre la Consellería de Trabajo

y Formación y la Fiscalía de Baleares, cuyo objetivo es la mejora de los sistemas de comunicación entre ambas instituciones, que dispone que la Conselleria comunicará inmediatamente a la Fiscalía los accidentes de trabajo muy graves y mortales, así como los informes técnicos que se pudieran elaborar. También informará de los casos en los que sin llegar a producirse un accidente de trabajo existan suficientes motivos o indicios de comisión de delitos contra la seguridad de los trabajadores a los que se refieren los artículos 316 y 317 del Código Penal. Además, se asegura una visita inspectora inmediata en todos aquellos casos de accidente laboral mortal o muy grave para facilitar la seguridad de las pruebas eventuales y la personación de la Conselleria en determinados procedimientos judiciales de carácter penal. Dicha personación la llevarían servicios jurídicos ajenos que se contrataron con esta finalidad. De 1 de enero hasta el 30 de octubre de 2001 se han comunicado a Fiscalía 15 accidentes mortales y 11 paralizaciones de obras. Una comisión creada al efecto realiza sesiones de seguimiento del acuerdo, sin embargo el escaso periodo de tiempo transcurrido impide hacer una evaluación en profundidad de sus resultados

- **Establecimiento, de un sistema telefónico de comunicación inmediata de las situaciones de riesgo grave e inminente:** mediante acuerdo de colaboración con el 112 (Conselleria de Interior). La comunicación la pueden realizar los policías locales, delegados de prevención y ciudadanos en general. Para optimizar el sistema de comunicación y la actuación derivada se han impartido sesiones para la información y formación de los operadores del 112. Con el fin de involucrar a los policías municipales en la detección de irregularidades en temas de seguridad y salud laboral, se han impartido cursos de formación para policías de Mallorca y de Menorca, Eivissa i Formentera.
- **Adopción de medidas para mejorar el cobro de sanciones impuestas por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales.**
- **Acuerdos con la Federación de Entidades Locales de las Islas Baleares (FELIB):** Se mantienen relaciones con esta entidad con el objetivo de impulsar y orientar la implantación de la gestión de la prevención de riesgos laborales en los ayuntamientos.

- Acuerdos con colegios profesionales: Se han establecido contactos con los colegios profesionales de Arquitectos, Arquitectos Técnicos y Aparejadores con la finalidad de promover mejoras en la información y asesoría en materia de prevención de riesgos laborales.
- Relaciones con otras administraciones de ámbito autonómico: Se han mantenido contactos y relaciones con otras administraciones de ámbito autonómico para intercambiar información, aclarar criterios y pautas de actuación
- **Colaboración con las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales:** La Consellería de Treball i Formació, tiene como objetivo prioritario aumentar la colaboración con estas entidades, así como el control y seguimiento sobre las actividades preventivas que desarrollan en las empresas a su cargo. Con independencia de las actividades que les son exigibles en cumplimiento de la Orden de 22 de abril de 1997, se ha solicitado a las mutuas de accidentes laborales y enfermedades profesionales colaborar en las siguientes actividades:
 - a. **Formación.** Programación conjunta de un plan de formación con el Instituto de Salud Laboral. La prioridad de su desarrollo se centra en las empresas y sectores de mayor siniestralidad.
 - b. **Elaboración de un protocolo sobre mínimos exigibles en los contratos del Servicio de Prevención Ajeno con las empresas.** El grupo de trabajo permanente del Comité Mixto del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo está definiendo el modelo y contenido mínimo de los contratos entre las empresas y los servicios de prevención, sin menoscabo de que localmente se está desarrollando un acuerdo sobre los contenidos mínimos deseables.
 - c. **Creación de una base de datos de recursos y técnicos.** Se ha hecho una solicitud por parte del Instituto de Salud Laboral para que se cree una base de datos que incorpore los recursos humanos y técnicos que las mutuas dedican a la prevención.
 - d. **Elaboración de un programa de actividades preventivas.** El programa de actividades preventivas que con carácter anual desarrollan las mutuas, tal como se recoge en la Resolución de 26 de Abril de 2001 de la Secretaria de Estado de la Seguridad social (BOE núm.

117 de 16 de mayo de 2001), se lleva a cabo en coordinación con el plan de reducción de siniestralidad del Instituto de Salud Laboral. La experiencia del funcionamiento del año 2001, muestra la necesidad de establecer mecanismos de coordinación en las actuaciones preventivas que desarrollan las mutuas y el Instituto de Salud Laboral.

En general, existe un déficit de colaboración y relación (activa y eficaz) entre las Mutuas y la administración autonómica, si bien en los últimos meses (de los analizados en este Libro Blanco) parece que se están produciendo cambios hacia una mayor y mejor relación.

2) PROGRAMA DE REDUCCIÓN DE LA SINIESTRALIDAD

- **Programa de reducción de la siniestralidad:** Se presentó en el Pleno del Consell de Salut Laboral y prevé la actuación preferente de todas las entidades públicas o privadas con competencia en materia de prevención de riesgos en una selección de empresas que registran mayor siniestralidad. En el marco de este programa se capacitaron los Jefes de Equipo y Técnicos del Instituto Balear de Salud Laboral encargados de su desarrollo y seguimiento y también se celebraron reuniones con los representantes de las Mutuas, de la Inspección Provincial de Trabajo y de las empresas objeto del Plan para recabar la máxima colaboración de todos y coordinar las actuaciones.

3) MEDIDAS DIRIGIDAS A LOS AGENTES SOCIALES

La Conselleria de Treball y Formació, es plenamente consciente del papel fundamental que tienen los trabajadores, los empresarios y sus representantes en la prevención de riesgos laborales. El apoyo a las actividades que tienen encomendadas es, y será, una de las líneas básicas de intervención que se desarrollan.

- **Apoyo a los gabinetes técnicos de las organizaciones sindicales y empresariales:** Se han mantenido reuniones en el Consejo de Salud Laboral de las Islas Baleares con el fin de consensuar este apoyo. Al respecto se aprobó la Orden de subvenciones para proyectos en salud laboral (publicada en el BOIB num. 87 de fecha 21.07.01), con una cuantía presupuestaria de 40 millones de ptas, con el objetivo de que *“...las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales, por sí mismas o en colaboración con instituciones y asociaciones sin ánimo de lucro desarrollen*

programas de salud laboral y realicen acciones específicas en el contexto y desarrollo del Plan de Acción sobre la Siniestralidad y la Salud Laboral de las Islas Baleares a través de sus gabinetes técnicos". Entre las actividades subvencionables están las jornadas, charlas, encuentros y cursos; así como la edición y distribución de publicaciones, materiales audiovisuales, etc. con un contenido eminentemente práctico para prevenir los riesgos laborales.

- **Negociación colectiva:** se está tratando de impulsar (mediante conversaciones con los agentes sociales) la introducción de cláusulas de salud laboral en la negociación colectiva. Los resultados obtenidos hasta el presente, son muy insuficientes.
- **Delegados de prevención:** la salud laboral en las empresas necesita de la presencia activa de los representantes de los trabajadores (delegados y delegadas de prevención). Es un objetivo de la Consellería contribuir a aumentar el número de empresas que cuentan con ellos y contar con un registro oficial para su acreditación. Entre las medidas ya adoptadas, está la aprobación del Decreto sobre obligación de registro y depósito de actas de designación de delegados de prevención y de constitución de comités de seguridad y salud (BOIB núm. 43.de 10.04.01) así como la Orden para la designación, extensión territorial y sectorial de delegados de prevención de Baleares, con una dotación presupuestaria de 29.500.000 ptas. En el apartado dedicado a los sindicatos se ofrecen datos sobre los Delegados de Prevención existentes en Baleares.

4.- MEDIDAS DE FOMENTO DE LAS BUENAS PRÁCTICAS EN PREVENCIÓN

- **Actuaciones administrativas para fomentar de manera indirecta el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:** La concesión de subvenciones y la formalización de contratos del Govern de les Illes Balears con las empresas está supeditada al cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
 - a. Se han publicado en el BOIB núm. 58, de 15.05.01, diversas órdenes mediante las cuales se regulan las concesiones de ayudas y subvenciones, que incluyen la exigencia de "acreditación documental de que la

entidad solicitante tiene contratado su servicio de prevención, que ha realizado la evaluación inicial de riesgos así como la correspondiente planificación de la prevención, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla”

b. Se han fijado unas directrices limitativas de la capacidad para formalizar contratos menores con aquellas empresas que no cumplan la Ley 31/95 o que hayan sido sancionadas por infracción muy grave en materia de seguridad y salud en el trabajo.

c. Se ha establecido un procedimiento de comprobación a posteriori del cumplimiento de la Ley 31/95 por parte de las empresas que contraten con la Administración Autonómica, mediante concurso, subasta o concurso/subasta.

- **Control de las condiciones de acreditación de los Servicios de Prevención Ajenos.** Los técnicos del Instituto de Salud Laboral y/o la Inspección de Trabajo han visitado todos los servicios de prevención ajenos acreditados por la Autoridad Laboral de las Illes Balears, para vigilar el cumplimiento de las condiciones de acreditación. No obstante los datos existentes han puesto de relieve unas prácticas preventivas burocratizadas y de escasa o nula calidad, ineficaces para mejorar las condiciones de trabajo, disminuir los daños a la salud de los trabajadores y reducir el número de las personas que están expuestas a riesgos laborales. Una situación como la descrita obliga a establecer las medidas necesarias para impulsar un cambio de modelo y orientación preventiva, dirigido a conseguir una efectiva mejora de las condiciones de trabajo y la eliminación o disminución de los riesgos y daños a la salud de los trabajadores. Por ello, más que incidir en el control del cumplimiento formal (recursos humanos y materiales) de las condiciones de acreditación, será necesario elaborar protocolos de vigilancia y control sobre la forma en que los Servicios de Prevención desarrollan sus funciones en las empresas: calidad de las actividades, participación de los trabajadores, documentación de las actividades, etc.
- **Promoción de criterios de calidad preventiva en las empresas.** Se ha llegado a un acuerdo con el Instituto de Desarrollo Industrial (IDI), dependiente de la Consellería de Comercio e Industria, para otorgar distintivos de calidad en

base al cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

5. DESARROLLO NORMATIVO

Aunque la Administración competente para promulgar legislación básica en materia de salud laboral es la central, el Gobierno de las Illes Balears, ha aprobado diversas ordenes y reglamentos, en el ámbito de sus competencias, que afectan a la prevención de riesgos laborales, que ya se han citado. La Conselleria de Treball i Formació procederá, próximamente, a aprobar las normas siguientes:

- Orden de registro de técnicos cualificados para llevar a cabo funciones de coordinación en materia de seguridad y salud en obras de construcción.
- Orden sobre empresas excluidas de realizar auditorías.
- Orden de desarrollo de normas técnicas que incidan en aspectos de prevención de riesgos a determinados sectores.
- Orden relativa al Libro de incidencias en obras de construcción.

6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE LAS ENFERMEDADES DE ORIGEN LABORAL

- **Vigilancia de la salud:** Uno de los objetivos de la Dirección General de Treball i Salut Laboral es exigir el contrato de vigilancia de la salud a las empresas (independientemente de que en las cuotas con las mutuas asociadas tengan incluidos los reconocimientos médicos de sus trabajadores), tarea que viene siendo desarrollada por la Inspección de Trabajo. La forma en que se desarrolla la vigilancia de la salud, hasta ahora realizada en base a reconocimientos médicos inespecíficos, deberá cambiar de forma radical y el Instituto de Salud Laboral está comprometido a impulsar el giro necesario para que la vigilancia de la salud cumpla con las funciones y objetivos para los que ha sido diseñada. Al respecto, el Instituto de Salud Laboral, a través del equipo de patología laboral ha puesto en marcha una comisión que se reúne mensualmente para dar impulso a los aspectos de vigilancia de la salud que se consideran prioritarios. Además, se solicitará a la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo la realización de un curso de enfermería de empresa para el año 2002 con el objetivo de fomentar e impulsar esta disciplina. La coordinación del curso se hará desde el propio Instituto de

- Salud Laboral. Se ha instado a los Servicios de Prevención Ajenos a que incluyan la vigilancia de la salud en su cartera de servicios a las empresas.
- **Redacción de una publicación sobre cáncer de origen laboral**, que se publicará próximamente, en el marco de un convenio suscrito con el Registro de Cáncer de Mallorca y la Conselleria de Sanitat i Consum.
 - **Realización de un estudio relativo a la presencia de monóxido de carbono en aparcamientos subterráneos y su incidencia sobre la salud de los trabajadores expuestos.**
 - **Elaboración de medidas preventivas para los trabajadores en relación con la encefalopatía espongiiforme bovina** en coordinación con las demás administraciones competentes (Sanitat i Consum y Agricultura).
 - **Seguimiento clínico de los trabajadores que estuvieron expuestos al amianto antes de la instauración de la nueva tecnología sin amianto.** Se continuará con la vigilancia de la normativa y el control sobre los trabajadores con historial de posible exposición.
 - **Elaboración de una encuesta para distribuir a los trabajadores del sector de peluquerías, sobre su percepción del estado de salud.** Por parte del equipo de patología laboral. Se han mantenido conversaciones con el presidente de la patronal del sector.
 - **Financiación del curso elaborado por la Academia de Ciencias Médicas de Cataluña y Baleares sobre enfermedades tropicales.** El curso incluye la perspectiva de la prevención de riesgos biológicos para los trabajadores sanitarios.
 - **Continuación de los exámenes para controlar el riesgo de intoxicación por plomo:** se practican habitualmente y con periodicidad anual a trabajadores dedicados a la alfarería, cerámica y reparación de radiadores.
 - **Elaboración de un informe sobre riesgos en cementerios.** Se impartirá un curso sobre protección frente a riesgos biológicos para trabajadores de funerarias, cementerios y concejales de ayuntamientos responsables de la actividad.
 - **Investigación sobre la patología laboral en el sector de la hostelería.** En colaboración con el Ayuntamiento de Calviá. El estudio se centrará fundamentalmente en la patología

derivada de la realización de sobreesfuerzos físicos en las siguientes categorías laborales:

- personal de servicio de pisos
 - personal de cocina
 - personal de bar-restaurante
- **Estudio específico de las condiciones de trabajo en la utilización de plaguicidas en el sector agrícola de las Illes Balears.** Se han visitado un total de 35 invernaderos con un estudio descriptivo de las condiciones de uso de plaguicidas. Se ha elaborado un tríptico con los riesgos específicos del sector agrícola y medidas para su prevención, editado en catalán, castellano y árabe.

7. ACTUACIONES DESARROLLADAS EN COLABORACIÓN CON EL INSALUD Y EL INSS

- **Unidad de prevención para agentes biológicos de tipo 4.** Se ha propuesto la constitución de dicha unidad a las Consellerias competentes y a los miembros de la comisión de riesgos biológicos, dadas las particulares características geográficas y de movimientos de población que se dan en la Comunidad Autónoma.
- **Seguimiento de trabajadores que presentan el síndrome del túnel carpiano.** Se mantiene el convenio con el INSS existente a tal efecto.
- **Revisión de patologías del aparato locomotor que precisan estudios electromiográficos.** Los datos relativos a estas patologías serán remitidos por los servicios de Atención Primaria al Instituto de Salud Laboral.
- **Control del mercurio.** Se está fomentando por parte del equipo de patología de salud laboral del Instituto la utilización de termómetros sin mercurio en los hospitales de Baleares, algunos de los cuales ya han dejado de utilizarlos. Otros recogen protocolizadamente el mercurio y estudian otras alternativas a su uso.
- **Sensibilización del personal sanitario.** Se pretende sensibilizar e informar a los sanitarios sobre la siniestralidad laboral, registros de accidentes y enfermedades profesionales, con el objetivo de conseguir una mayor implicación de los servicios sanitarios en la reducción de la siniestralidad y patologías derivadas del trabajo.

8. MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN GENERAL Y DE FOMENTO DE LA CULTURA DE LA PREVENCIÓN

Uno de los principales efectos positivos que se ha producido desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ha sido el aumento de la sensibilidad y conciencia social ante los daños a la salud producidos por el trabajo. Este cambio paulatino de cultura y conciencia social, necesita ser estimulado y sostenido a través de actuaciones y políticas específicas.

- **Campañas de información a través de los medios de comunicación social** Se ha llevado a cabo por parte de la Conselleria de Treball i Formació una campaña publicitaria con mensajes dirigidos a la mejora de las condiciones de trabajo y de la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo, consistente en la edición de carteles para marquesinas urbanas, parasoles para los coches y un folleto encartado en todos los diarios de las Illes. Asimismo, se han emitido cuñas radiofónicas en las principales emisoras de Baleares, y anuncios en diversos medios de comunicación. Finalmente se han programado diversos microespacios en una emisora local de televisión. En la emisora local Radio Balear, se han desarrollado diferentes programas de carácter formativo e informativo, con contenidos referentes a la prevención de riesgos laborales: formación, ergonomía y psicología, vigilancia de la salud, seguridad, etc
- **Día de la seguridad y la salud en el trabajo:** Se ha apoyado la celebración, mediante diversas actividades, del día mundial de la salud y la seguridad en el trabajo, que se conmemora el 28 de abril.
- **Participación en ferias, jornadas y congresos:** El Instituto de Salud Laboral ha participado en las ferias del sector de la construcción en Menorca, Ibiza y Mallorca. Se ha montado un stand de salud laboral con diferentes materiales de seguridad y salud en el trabajo, y se han desarrollado diferentes actividades de carácter informativo y formativo en materia de prevención de riesgos laborales como charlas y conferencias.
- **Entrega de premios:** Dentro del programa europeo SAFE de buenas prácticas empresariales, que promociona a las empresas que hayan destacado por su preocupación en la mejora de la prevención de riesgos laborales, se le ha concedido un premio a la empresa Forn des Pla de Na Tesa, SL. Además, se han promocionado actividades escolares en relación con la prevención de riesgos en el trabajo, a través del concurso escolar Salud y Trabajo, desarrollado en base a una orden

publicada por el Instituto de Salud Laboral el 18 de abril del 2.001. Ya se han entregado los premios a los ganadores, tanto niños como colegios.

- **Divulgación de materiales propios:** Actualización y edición del Libro Escuela Salud y Trabajo (para los alumnos de ESO) y distribución en todos los colegios públicos; edición de calendario divulgativo, traducción al castellano de la Guía de bisutería y edición de un folleto sobre prevención de riesgos en el sector de agricultura.

9 DESARROLLO DE HERRAMIENTAS ESTADÍSTICAS

Contar con información relevante es absolutamente imprescindible para organizar y planificar las actuaciones. La Conselleria trabaja actualmente en la revisión y diseño de varias bases de datos (accidentes, visitas a empresas para el desarrollo del plan de reducción de siniestralidad, servicios de prevención, delegados de prevención, avisos previos) Además, se ha contratado una asistencia técnica informática para crear una base de datos de expedientes de inspección y sancionadores, con el objetivo de hacer un seguimiento más eficaz de los mismos. Se mantiene la explotación estadística de la actividad de los equipos técnicos en prevención de riesgos laborales y se piensa crear una base de datos para la explotación estadística de las comunicaciones de enfermedades profesionales.

- **Tratamiento estadístico de la siniestralidad:** Las insuficiencias del sistema actual se han puesto de manifiesto tanto por el propio Instituto de Salud Laboral de las Islas Baleares como por las entidades y personas consultadas. Existe voluntad de modificar los errores y deficiencias detectadas(en función de las competencias de las que se dispones) y para ello, se realizará un tratamiento estadístico de la siniestralidad al alcance de los agentes sociales y que abarcará diversos niveles de análisis:
 - a Datos absolutos de siniestralidad, separados por islas, sector, grado y lugar del accidente (durante jornada/in itinere), tipo de contrato, tamaño de empresa, antigüedad.
 - b Tasas interanuales de crecimiento en Baleares y España
 - c Índices de incidencia de la siniestralidad en el cómputo interanual (últimos 12 meses anteriores a la fecha del análisis).
 - d Análisis comparado con los índices de incidencia del Estado por los mismos períodos.

- **Plan de producción estadística.** Como resultado de la elaboración anterior la Conselleria de Treball i Formació:
 - Elaborará mensualmente la estadística básica de siniestralidad a partir de la explotación de las variables fundamentales de la base de datos de accidentes y enfermedades profesionales. Este informe se remitirá mensualmente a todos los miembros del Consell Balear de Salut Laboral.
 - Publicará trimestralmente los datos básicos descritos anteriormente. El mes de junio de 2001 comenzó la edición de un boletín con periodicidad trimestral. Esta publicación se distribuirá de forma generalizada entre todos los sectores interesados en esta materia.

2 LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN BALEARES

En Baleares el total de inspectores de Trabajo con los que se cuenta es de 16 (contando al Director Territorial, el Jefe de la unidad especializada de Seguridad y Salud Laboral y el Jefe de Equipo).

Los inspectores se distribuyen en el territorio balear de la siguiente forma:

En Menorca se cuenta con un inspector y un subinspector con apoyo administrativo (los subinspectores no poseen competencias en salud laboral).

Ibiza y Formentera no cuentan con ningún inspector permanente. Para cumplir la función de la Inspección, se desplaza regularmente (semanalmente la mayor parte de las veces) desde Palma de Mallorca un inspector en turno rotatorio.

El resto de inspectores (15) actúan en la isla de Mallorca.

Recientemente se ha creado un equipo formado por un inspector de trabajo y un técnico del Instituto de Salud Laboral para la realización de visitas conjuntas a obras de construcción. De su actividad se da cuenta en otra parte de este documento.

La población a cubrir por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se encuentra repartida en 4 islas pero los datos de Ibiza y Formentera son agrupados para la elaboración de datos estadísticos.

Los criterios de división del trabajo por parte de la dirección territorial vienen determinados por la densidad de empresas en las diferentes zonas, el volumen de trabajo proveniente de las diferentes zonas y la experiencia y carga de trabajo de los inspectores.

Excluyendo el Inspector que esta destinado exclusivamente a Menorca, el resto de inspectores tienen asignada una parte del municipio de Palma y una parte del resto de la isla de Mallorca. Ibiza y Formentera son atendidas en turno rotatorio.

Normalmente las grandes empresas son asignadas al Jefe de la unidad especializada o bien al jefe de equipo.

La afiliación media de trabajadores a la Seguridad Social por islas en el año 2000 fue de:

Mallorca	304.403
Menorca	26.808 (existe un inspector permanente)
Ibiza - Formentera	38.610
Total	369.821

A cada inspector (15, excluyendo el existente en Menorca) le correspondería la supervisión de las condiciones de trabajo de 22.868 trabajadores. La media europea es de 1 Inspector por cada 7.000 trabajadores. La insuficiencia de Inspectores que tiene la Comunidad Autónoma para hacer frente a las funciones que tienen atribuidas, se pone aún más de manifiesto si tenemos en cuenta algunas de las peculiaridades de Baleares: insularidad, precariedad y rotación de los trabajadores, reducido tamaño medio de las empresas y estacionalidad de una parte de ellas. Todos estos factores hacen que la carga de trabajo que recae sobre cada Inspector sea muy superior a su capacidad para atenderla. El aumento de los recursos humanos se hace pues necesario para cubrir las necesidades existentes.

2.1 Las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (2000-2001)

Las actuaciones y resultados de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de seguridad y salud laboral se pueden concretar en los siguientes datos:

En el año 2000 se realizaron un total de 8.171 actuaciones, sobre las cuales se efectuaron 3.412 requerimientos, resultando un total de 786 infracciones, siendo afectados por ellas un total de 4.620 trabajadores. Las paralizaciones del trabajo por riesgo grave e inminente fueron 8. El importe total de las sanciones propuestas fue de 286.924.980 ptas.

De enero a septiembre del 2001 se realizaron un total de 7.848 actuaciones, sobre las cuales se efectuaron 3.090 requerimientos,

resultando un total de 809 infracciones, siendo afectados 5.394 trabajadores. Las paralizaciones por riesgo grave e inminente fueron 29 (un aumento del 362,5 % respecto al total de año anterior). El importe de las sanciones propuestas fue de 438.169.041 ptas.

La comparación interanual la realizaremos con los datos del primer semestre.

La variación interanual 2001-2000 demuestra un incremento de las actuaciones de la acción inspectora, pasando de 4.899 a 5.580 (+13,90%), los requerimientos fueron prácticamente los mismos, de 2.095 a 2.091 (- 0,19%), las infracciones de 2.630 a 3.829 (+17,98%), habiéndose incrementado el número de trabajadores afectados por las actas de infracción de 2.630 a 3.829, (+45,59%).

Las paralizaciones por riesgo grave e inminente pasaron de 3 a 19 (+533,33%).

El importe de las sanciones pasó de 155.381.399 a 305.717.976 ptas. (+96,75%).

A pesar del fuerte aumento de la acción Inspectora, los agentes sociales y una parte de los técnicos y prevencionistas, siguen considerándola aún insuficiente para cumplir con los objetivos y funciones que la ley asigna a la administración en cuanto responsable de hacer cumplir la legislación en todas las empresas.

La Inspección, excepto en el sector de construcción, sigue realizando actuaciones más de carácter reactivo que preventivo en las empresas. Se asume que en su acción, en muchos casos, se ha tratado más de comprobar el cumplimiento de las obligaciones formales (existencia de evaluación de riesgos, plan de prevención, etc.) que de revisar y comprobar si sus contenidos tienen que ver con los riesgos existentes y si se realizan acciones tendentes a corregirlos. Así mismo se echa de menos una actuación tendente a comprobar si existe una integración de la prevención en los diversos niveles de gestión de la empresa, así como la calidad y eficacia de las actividades preventivas desarrolladas.

El objetivo de la Consellería y de la propia Inspección, es ir cambiando progresivamente el enfoque de trabajo y concentrarse más en el control y vigilancia sobre los fines de la acción preventiva

(mejorar las condiciones de trabajo y evitar los daños a la salud de los trabajadores) que sobre el cumplimiento formal de las obligaciones empresariales.

El incumplimiento de la normativa en una gran parte de las empresas de Baleares, sin que la Inspección de Trabajo tenga la capacidad para sancionarlas, genera un cierto clima de impunidad que debe de ser cambiado mediante una acción más decidida y contundente.

Paralelamente, se deberían incrementar las visitas de asesoramiento a las empresas para impulsar la mejora de la calidad de las actuaciones preventivas y la integración de la prevención en la gestión empresarial. Para ello sería conveniente contar con indicadores de resultados y protocolos de control de gestión y calidad preventiva.

Por último decir que la Inspección de Trabajo es un cuerpo dependiente del Ministerio de Trabajo, pero en aquellas competencias transferidas a las Comunidades Autónomas debe de actuar en coordinación con ellas. Esto implica tener una relación fluida en la que se combine la actuación bajo criterios técnicos homogéneos en toda España con las prioridades y necesidades que sean determinadas por la autoridad laboral autonómica.

3 OTRAS CONSELLERIAS

3.1 Conselleria de Sanidad

La Administración Sanitaria tiene importantes competencias en salud laboral, que le otorgan tanto la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales como la Ley General de Sanidad (Ley 14/1986, de 25 de abril) y disposiciones que la desarrollan.

Específicamente les corresponden las siguientes funciones:

- El establecimiento de medios adecuados para la evaluación y control de las actuaciones de carácter sanitario que se realicen en las empresas por los servicios de prevención actuantes.

- La implantación de sistemas de información adecuados que permitan la elaboración, junto con las autoridades laborales competentes, de mapas de riesgos laborales, así como la realización de estudios epidemiológicos para la identificación y prevención de las patologías que puedan afectar a la salud de los trabajadores, y posibilitar un rápido intercambio de información entre las distintas Administraciones.
- La supervisión de la formación que, en materia de prevención y promoción de la salud laboral, deba recibir el personal sanitario actuante en los servicios de prevención autorizados.
- La elaboración y divulgación de estudios, investigaciones y estadísticas relacionados con la salud de los trabajadores.

La Conselleria de Sanidad, mediante la Sección de Evaluación y Control de Recursos Sanitarios se encarga de la cualificación de centros, establecimientos y servicios sanitarios, realizando la inspección de los Servicios de Prevención propios y ajenos, para comprobar que cumplen los requisitos de carácter sanitario que son preceptivos para su acreditación y que mantienen los requisitos exigibles, así como para verificar que se realiza una adecuada vigilancia de la salud de los trabajadores.

Hasta el momento, se carecen de datos de las tareas desarrolladas por ésta Conselleria.

3.2 Conselleria de Economía, Comercio e Industria, dirección general de industria

La Dirección General de Industria lleva a acabo las siguientes actuaciones en relación con la seguridad y la salud laboral:

Inspecciones técnicas, por denuncia, de oficio, o por indicación superior, de empresas mantenedoras/instaladoras de instalaciones contra-incendios, talleres de reparación de automoción y náutica, panaderías, vidrierías, instalaciones de G.L.P. e instalaciones eléctricas (L. Alta Tensión, C. Transformación, B. Tensión). También se realizan inspecciones técnicas de aparatos elevadores, surtidores de combustible, aparatos de climatización, etc.. Contándose para ello con la colaboración de los Organismos de Control Autorizado (“OCAs”).

Los Técnicos en plantilla que pueden hacer las inspecciones indicadas son: 3 ingenieros industriales superiores, 9 de grado medio (peritos), y los organismos de control autorizado ("OCAs").

Llevan a cabo la revisión e información de los Planes de Emergencia Interiores (Protección Civil tiene la competencia de los Planes Exteriores) para la actuación frente a accidentes mayores de los establecimientos industriales afectados por la normativa sobre accidentes ("Seveso II"). Las actuaciones de la Dirección General en los casos de accidentes mayores se realizan en colaboración con Protección Civil (Conselleria de Interior).

Tramitación de las acreditaciones profesionales una vez superadas las pruebas que acreditan la formación específica (carnets de instaladores electricistas, ascensoristas, gruistas, mecánicos, frigoristas, calefactores, de aparatos a presión, etc.), registro de responsables de talleres "R.E.T." (Régimen especial de talleres de reparación de automóviles, con sus diversas especialidades), y el registro de las empresas instaladoras/mantenedoras de instalaciones contra-incendios.

Los técnicos de la Dirección General de Industria asisten a cursos específicos sobre seguridad y salud laboral.

La Dirección de Industria informó que junto a la Conselleria d'Interior (Protección Civil) detectó 6 empresas en la CAIB (1 de gasolinas, 4 de GLP, y 1 de productos químicos) dentro del ámbito del R.D. 1254/99, "Seveso II". Se han revisado conjuntamente con Conselleria d'Interior (Protección Civil). Hasta la fecha no se tienen datos sobre otras empresas que puedan estar afectadas por dicha normativa.

3.3 Conselleria de agricultura

Mediante la orden del 13 de junio del 2.001 se regula la formación del personal que aplica productos fitosanitarios y de los responsables de su venta, en el ámbito de les Illes Balears. En el Real Decreto 3349/1983 modificado por el RD 162/1991 se establece que las personas que realicen tratamientos con plaguicidas o el personal que se dedica a su venta, han de superar el correspondiente curso de capacitación.

Puesto que en la mencionada orden se establecía que a partir de junio de 2002 no se podría realizar ningún tipo de tratamiento sin haber superado estos cursos y constatando que las organizaciones sindicales agrarias, las cooperativas y otras empresas no habían iniciado su realización, la Consejería de Agricultura y Pesca a través de la Dirección General de Desarrollo Rural homologó un programa para la realización del nivel básico de capacitación.

Hasta el mes de diciembre de 2000 se han realizado o se están realizando 7 cursos de nivel básico de capacitación.

Una vez superada la prueba de capacitación aportando un certificado médico donde se indique que la persona no tiene ningún impedimento para la manipulación de plaguicidas, la Dirección General de Agricultura emitirá un carnet que les facultará para realizar los tratamientos correspondientes a su nivel, este carnet tendrá una validez de 10 años.

3.4 La administración pública como empleadora. La prevención de los riesgos laborales en la administración pública¹.

La información recogida en este apartado se refiere a la Administración local (52 Ayuntamientos en Mallorca, 8 en Menorca, 5 en Ibiza y 1 en Formentera), a la Administración Autonómica (Consellerias de Educación y Sanidad) y a la Administración Central (Organismos y Departamentos Ministeriales en las Illes Balears, Correos e Insalud)

3.4.1 Administración local

- Organización de la Prevención:

- La representación de los trabajadores (delegados/as de prevención) en materia de salud y seguridad en los centros de trabajo con menos de 10 trabajadores es de un 1.42% , en los de 10 a 20 un 1.73%, en los de 21 a 30 un 16.66% y en los de 31 a 50 un 2.53%. Los Comités de Seguridad y Salud (centros de mas de 50 trabajadores) están presentes en un 54.44%.
- Los servicios de prevención, en todos los casos, han sido organizados como servicio ajeno y están

¹ La información fue obtenida de una investigación realizada por el Área de Salud Laboral i Medio Ambient del Gabinet Tecnic FSP Illes Balears de la Secretaria d'acció Sindical de UGT

constituidos en el 30.23% de los casos, recayendo generalmente en las Mutuas, excepto en los ayuntamientos de (Palma y Calviá) y la empresa pública Emaya.

- **Actividades Preventivas:**

- La principal actividad preventiva corresponde a la Vigilancia de la Salud (aunque realizada a base de reconocimientos médicos tradicionales e inespecíficos), no habiéndose aplicado ningún protocolo en los reconocimientos médicos. Dicha vigilancia de la salud, al igual que en el sector privado, se desarrolla al margen de la evaluación de riesgos y sin que exista una colaboración multidisciplinar entre los diversos técnicos y prevencionistas.
- El 30.23% de los Centros han realizado la evaluación inicial de riesgos, porcentaje que corresponde a aquellos que tienen concertado el Servicio de Prevención y nombrado los Delegados de Prevención. Solo un 11.62% ha llevado a cabo medidas correctoras.
- La formación de los trabajadores supone un 14,28% en aquellos centros donde se ha establecido algún programa formativo en prevención de riesgos laborales.
- Menorca cuenta con el porcentaje más alto en cuanto a actividades preventivas y resulta paradójico lo que puede observarse en Ibiza-Formentera, ya que mientras que tienen servicio de prevención en un 42.58% de los centros, tan solo un 1.60% ha llevado a cabo medidas correctoras o preventivas.
- De los datos con los que se cuenta, las patologías y accidentes más numerosos son las siguientes: sobreesfuerzos, seguido de golpes por objetos y/o herramientas, caídas y atropellos y trastornos de orden psicológico.

3.4.2 Administración autonómica

- **Organización de la prevención**

- En todos los centros están nombrados los delegados de prevención, salvo los que corresponderían al personal docente de Educación. Está constituida la Comisión Paritaria de Salud Laboral que engloba todos los sectores de la Administración Autonómica.

- Ha sido creado el Servicio de Prevención con modalidad de propio y carácter multidisciplinar. Cuenta con una Sección de Medicina del Trabajo (ocho médicos y ocho ATS con titulación de nivel intermedio en prevención , una Sección de Seguridad, una de Higiene y una de Ergonomía y Psicosociología (2 técnicos de nivel superior en Seguridad, 2 en Higiene, 2 en Ergonomía y Psicosociología y 7 técnicos de nivel intermedio y una Sección Administrativa, dirigida por un licenciado en Derecho y asistido por personal auxiliar y subalterno.

- **Actividades Preventivas**

- La evaluación inicial de riesgos se ha efectuado principalmente en los centros sanitarios dependientes de Serbasa-Gesma (Servicio Balear de Sanidad), lo que representa un 26.2% dentro de la Administración Autonómica. También se ha efectuado en aquellos centros que lo han solicitado. La corrección de problemas, mediante acciones preventiva, ha sido escasa.
- No se ha aprobado hasta el momento ningún Plan de Formación, aunque en Serbasa-Gesma se han llevado a cabo distintos cursos.
- En cuanto a las medidas de emergencia contra incendios se han elaborado los planes pero aún no se han puesto en práctica.
- Se van a aplicar, por primera vez, los distintos protocolos de vigilancia sanitaria específica aprobados por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.
- Las actividades preventivas están en fase inicial, debido al poco tiempo transcurrido desde la constitución del Servicio de Prevención de la Comunidad Autónoma.
- Las causas de siniestralidad son similares a las descritas para la administración local

3.4.3 Administración general del estado

Los organismos y departamentos ministeriales suman un colectivo de 4.000 empleados públicos, con una proporción de 50% laborales y 50% de funcionarios.

- **Organización de la Prevención**

- Está constituida una Comisión Paritaria de Seguridad y Salud de la Administración General del Estado que representa a la totalidad de organismos y Departamentos Ministeriales. Esta Comisión no tiene competencia de actuación por lo cual no puede tomar decisiones sobre las actividades preventivas a desarrollar en los distintos organismos.
- Defensa; Aena (aeropuertos); ISM-Tesorería-INSS; INEM y Justicia cuentan con Comité de Seguridad y Salud.
- Los servicios de prevención están centralizados y constituidos en buen número de organismos, aunque su alejamiento les hace en gran medida totalmente ineficaces.

Actividades preventivas

- La práctica de reconocimientos médicos inespecíficos, sin conexión con las evaluaciones de riesgos, generalmente concertada con una Muta, es la única actividad que se conoce.
- No se ha iniciado la evaluación de riesgos.
- No hay un Plan específico de formación en materia de prevención de riesgos laborales.

3.4.3.1 Correos y Telégrafos

Dispone de una plantilla de 1.200 empleados. Están nombrados los Delegados de Prevención.

También cuentan con un Comité de Seguridad y Salud, aunque no se reúne periódicamente.

Dispone de un Servicio de Prevención propio centralizado, con las tres especialidades.

No se tiene conocimiento de que se desarrollen actividades preventivas, con excepción de reconocimientos médicos a cargo del Médico de Empresa

3.5.3.2 Insalud

El Insalud está organizado en tres áreas: Mallorca, Menorca, e Ibiza y Formentera.

- **Organización de la prevención:**

- Los delegados de prevención están nombrados en todos los centros y se reúnen periódicamente.
 - En las tres áreas están constituidos los Comités de Seguridad y Salud.
 - Los servicios de Prevención son propios. El Hospital de Manacor tiene dos especialidades concertadas.
- **Actividades Preventivas**
- Área de Mallorca: se ha efectuado la evaluación de riesgos en distintas dependencias, con elaboración de los consiguientes informes técnicos y fichas personalizadas de riesgo. Se han realizado 829 exámenes de salud, algunos de los cuales tenían relación con el riesgo específico y se han impartido cursos a 729 personas.
 - Área de Menorca: se inició la evaluación de inicial de riesgos. Aún no se aplicaron medidas correctoras. No se cuenta con un Plan de Formación específico, habiéndose ofrecido formación a un número reducido de trabajadores. No existen medidas de emergencia contra incendios. Se llevan a cabo los exámenes médicos.
 - Área de Ibiza-Formentera: La evaluación inicial de riesgos está finalizada, habiéndose corregido las deficiencias detectadas. Si bien no se ha aprobado un Plan de Formación, se han realizado distintos cursos. Se dispone de medidas de primeros auxilios y están pendientes las medidas contra incendios. La vigilancia de la salud se lleva a cabo, aunque no de una forma regular, aplicándose los protocolos específicos en los casos pertinentes. Existe documentación y coordinación de las actividades empresariales.
 - El absentismo por enfermedad y accidentes de trabajo más elevado afecta al personal de limpieza, lavandería y cocina. Dentro del personal sanitario el absentismo es más elevado dentro de los auxiliares de enfermería, comadronas y subalternos.
 - Las lesiones más frecuentes son esguinces, lumbalgias, pinchazos y traumatismos. En cuanto al lugar donde se producen los accidentes de trabajo es, por orden de importancia, el siguiente: Planta, Quirófano, Laboratorio, UCI, Urgencia, in itinere y cocina.

4. LAS MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Los datos que se consignan en este apartado corresponden a aquellas mutuas que respondieron al cuestionario remitido y las entrevistas solicitadas

Número de Empresas y trabajadores cubiertos por Mutuas en el año 2001

Mutua	Empresas	Trabajadores
Cyclos	2.866	12.534
Fremap	4.416	
Gremiat	189	3.849
Asepeyo	5.183	
Fraternidad	6745	7.616
Balear	39.717	170.772

Número de Empresas a las que prestan servicio como Servicio de Prevención en 2001

ASEPEYO	699
CYCLOS	254
FRATERNIDAD	210
FREMAP	305
GREMIAT	No informa
BALEAR	2030

Las mutuas en su función de Servicio de Prevención Ajeno, están siendo (según las opiniones y datos recogidos) afectadas por una cierta insuficiencia de recursos humanos (prevencionistas), lo que conlleva retrasos en la atención a las empresas y falta de calidad en gran parte de las actividades preventivas que se desarrollan. El Instituto de Salud Laboral, la Inspección de Trabajo y los sindicatos coinciden en calificar sus prácticas preventivas como burocratizadas –elaboración de informes repetitivos- y de escasa calidad. Las evaluaciones de riesgos, en la mayor parte de las ocasiones no incluyen los riesgos ergonómicos ni los psicosociales,

estando los de higiene bastante mal recogidos y no contienen datos de la prevalencia de exposición de trabajadores a los riesgos presentes en las empresas.

Se han impartido muy pocas acciones formativas en los puestos de trabajo y la participación de los delegados de prevención es contemplada más como un problema que como una oportunidad (además de ser obligatoria por ley) para recoger la opinión de los trabajadores y favorecer su participación e implicación en la prevención.

La vigilancia de la salud se ha visto seriamente limitada por las prácticas, muy consolidadas, de los reconocimientos médicos inespecíficos realizados con cargo a cuotas de la seguridad social.

Las enfermedades derivadas del trabajo no tienen ningún reconocimiento y por tanto no se previenen.

Hasta el momento existe una escasa colaboración con la Administración Autonómica (Consellería de Treball e Instituto de Salud Laboral).

5. LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS

En Baleares existen siete Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, excluidos los de las Mutuas, acreditados por la Autoridad Laboral:

Diagnóstico y Control de Salud Laboral, Diconsal

Nex Assistance

Servicio Balear de Prevención

Prevención de Riesgos Laborales y Asistencia Médica Arxiduc

Cima 20

Islaña de Prevención Laboral

Seprelab (acreditación provisional)

De los datos aportados (faltan los relativos a Cima 20) obtenemos como primera conclusión que el número de empresas cubiertas por sus servicios es escaso (3.230 empresas con un total de 38.680 trabajadores) siendo la media de 10 trabajadores por empresa.

Si se tiene en cuenta que la media de trabajadores afiliados a la Seguridad Social en el año 2000 es de 384.177, es evidente la gran desproporción que existe entre el número de trabajadores de las empresas que tienen contratado uno de estos servicios de prevención y los trabajadores de alta en la Seguridad Social.

El número total de técnicos superiores es de 51, el de técnicos intermedios es de 20, los médicos especialista en medicina del trabajo son 6, otros médicos 11, diplomados en enfermería de empresa o bien ATS de empresa 6, otros diplomados en enfermería o bien ATS 3 y auxiliares clínicos 4.

La ratio trabajadores/técnico en prevención es de 545 (sobre un total de 71 técnicos superiores e intermedios), con diferencias importantes entre los diversos SPA, que pueden oscilar de una media de 100 trabajadores hasta 600.

Las empresas que más contratan un Servicio de Prevención son las de construcción, hostelería, bares y restaurantes, comercio y servicios en general.

Según la opinión mayoritaria del sector, “una buena parte de los empresarios contrata un servicio de prevención para que se ocupe

de los aspectos y tareas que considera ajenos a su actividad empresarial”. “Consideran la contratación de estos servicios como un gasto y sus expectativas pasan por tener cubiertas las obligaciones, en cuanto a documentación exigida por la autoridad laboral y consiguientemente evitar sus sanciones”.

Estos empresarios, a juicio de los servicios de prevención, carecen de información y formación, lo que les induce a pensar que con contratar un servicio de prevención ya han cumplido con la ley.

En general las empresas pequeñas y medianas (95% de las cubiertas por estos servicios) esperan que el servicio se “encargue” de todos los temas, nombrando un interlocutor (a menudo su asesor laboral) que es quien facilita y controla la documentación preventiva. En ocasiones la intervención de la Inspección de trabajo o de los técnicos de la Conselleria hace que la actitud del interlocutor cambie y vaya interesándose más por la labor preventiva

Otro de los aspectos a considerar es que, como consecuencia de la falta de información y déficit en su cultura preventiva, “un porcentaje destacable de los empresarios tratan de conseguir los precios mas bajos posibles por estos servicios, impidiendo que se realicen actuaciones de calidad que podrían ser fundamentales”. “En este aspecto existen servicios de prevención que operan deslealmente”.

La actitud del Servicio de Prevención Ajeno, puede ser la de limitarse a convivir con esta realidad o intentar modificar la actitud del empresario. Habitualmente encuentran resistencia por parte empresarial para la adopción de medidas correctoras, exámenes médicos, tiempo para la formación, etc.

Dentro de las actitudes que contribuyen al “desencanto” de algunos servicios de prevención se puede observar que las evaluaciones de riesgos son muy limitadas y en la mayoría de las ocasiones no se observan actividades como consecuencia de las evaluaciones efectuadas.

En las empresas de mayor tamaño y con implantación sindical, los empresarios suelen supervisar las actuaciones del servicio de prevención y transmitir dicha información directamente a los trabajadores, incluidas las recomendaciones preventivas, emitidas por los técnicos de dicho servicio de prevención.

Los servicios de prevención creen que “los trabajadores tienen una visión positiva de su labor”, sobretodo en aquellos casos en los que se les ha dado una información y participación desde el comienzo de las actividades preventivas, y también en el caso de los trabajadores que han recibido formación.

Dichos servicios valoran muy positivamente el Plan de Reducción de la Siniestralidad de la Consellería de Treball, ya que está favoreciendo una mayor preocupación de los empresarios por la prevención de riesgos laborales y más posibilidades de que la empresa mejore sus condiciones de trabajo, para que éstas no incidan desfavorablemente en la salud de los trabajadores.

Conclusiones:

A los Servicios de Prevención Ajenos se les podría aplicar una buena parte del diagnóstico hecho a las mutuas, especialmente en lo referido a la escasa calidad de las actividades preventivas que se desarrollan en las empresas. Existe, de manera añadida, el problema de cierta competencia desleal realizada por las mutuas, dada su financiación por cuotas de la seguridad social, que ha supuesto una dificultad para estos Servicios y que ha dificultado su implantación y desarrollo, además de ayudado a consolidar unas prácticas preventivas de escasa calidad.

La vigilancia y control de la Administración sobre la actuación de los Servicios de Prevención Ajenos (sean mutuas o privados), deberá reforzarse y estar basada en criterios de calidad y eficacia. La actual normativa de acreditaciones favorece el descontrol sobre estas entidades y por tanto su actuación deficiente. Los criterios para poder anular la acreditación, cuando se observen deficiencias y malas prácticas en sus intervenciones, deberán ser desarrollados por las Consellerías de Treball y de Sanitat.

6. LA LABOR DE LOS AGENTES SOCIALES EN MATERIA DE SALUD LABORAL

6.1 Confederación de Asociaciones Empresariales de Baleares (CAEB)

CAEB es la confederación empresarial intersectorial representativa del empresariado de las Islas Baleares, cuenta con una estructura de afiliación integrada por más de 60 organizaciones que representan a unas 17.000 empresas de Mallorca, Menorca, Ibiza y Formentera, agrupadas a través de organizaciones territoriales (con implantación en todo el territorio balear), organizaciones sectoriales, gremios y empresas asociadas.

Clasificadas por su actividad, agrupa a 43 asociaciones que pertenecen al sector servicios (en torno a 11.500 empresas), 17 de industria (alrededor de 2.000 empresas), 2 de agricultura/ganadería (unas 1.500 empresas) y 7 del sector de la construcción (unas 2.000 empresas).

Teniendo en cuenta el número de trabajadores, afilia a unas 6.000 empresas con menos de 10 trabajadores, alrededor de 1.000 empresas entre 10 y 50 trabajadores, y unas 170 que tienen más de 50 trabajadores.

CAEB se halla integrada en la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) así como en la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME). A nivel internacional, CAEB se encuentra representada a través de CEOE en la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), en la Unión de Organizaciones Empresariales Europeas (UNICE) y en la Organización Internacional de Empleadores (OIE). A través de la CEPYME está presente en la Unión de Pequeñas y Medianas Empresas Europeas (UIAPME).

Al constituirse como entidad de régimen privado, está regida por órganos de gobierno democráticamente elegidos y renovables cada cuatro años.

Los servicios que ofrece a sus asociados se concretan en información, asesoramiento y asistencia técnica sobre diversas materias, asesoramiento y apoyo para la creación de empresas,

seguimiento de las actuaciones de las Administraciones Públicas, representación de las empresas en los procesos de negociación colectiva, bolsa de trabajo, prácticas en empresas y formación a directivos, empresarios, trabajadores en activo y demandantes de empleo.

En materia de salud laboral, las actuaciones de CAEB hacia sus asociados están dirigidas a ofrecer información, asesoramiento y asistencia técnica, así como cursos de formación en prevención de riesgos laborales.

Con el fin de atender las necesidades de las federaciones, asociaciones y empresas en cuestiones relativas a seguridad y salud laboral, se creó en marzo del año 2.001 el Gabinete Técnico de Prevención de Riesgos Laborales de CAEB, financiado por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales y constituido por tres especialistas en la materia: dos técnicos superiores y un técnico intermedio.

A través de dicho gabinete se ofrece información, asesoramiento y asistencia técnica para la adecuada implantación, organización y gestión de la prevención de riesgos laborales.

Los objetivos y funciones principales del Gabinete son:

- Atender las consultas realizadas por las empresas, ofreciendo el asesoramiento, apoyo técnico y material necesarios para una adecuada gestión de la prevención;
- Atender las demandas de información (normativas de interés, novedades legislativas, etc);
- Difundir la cultura preventiva;
- Organizar jornadas en materia de seguridad y salud laboral.

Durante el período marzo-diciembre 2.001 los técnicos del Gabinete han visitado 54 asociaciones empresariales, han asistido a 631 empresas y han efectuado actuaciones concretas para 5 asociaciones, además de haber dado a conocer el Gabinete a más de 7.000 empresas.

Otra de las actuaciones en salud laboral llevadas a cabo en CAEB es la realización de cursos de formación en prevención de riesgos laborales (desde 1997): Cursos de nivel básico (30 y 50 horas), cursos de nivel intermedio (350 horas) y cursos específicos en materia preventiva. La mayoría de ellos son presenciales, habiéndolos también semi-presenciales y a distancia (con apoyos de material informático). Al mismo tiempo, en cursos de contenidos no relacionados con esta materia (más de 85 hasta la fecha) se han incluido módulos de prevención de riesgos laborales de tres horas de duración, con el objeto de difundir los conceptos básicos y aspectos esenciales de la cultura preventiva.

Para esta labor se cuenta con unos 62 formadores, con aulas y medios técnicos (retroproyectors, televisión, vídeo...) propios, así como con centros colaboradores repartidos por distintas localidades de la geografía balear.

En opinión de CAEB, se ha constatado un gran y creciente interés y esfuerzo de los empresarios por cumplir con la normativa relativa a la prevención de riesgos laborales, así como la existencia de una gran demanda para realizar cursos de formación en salud laboral, especialmente cursos de prevención de riesgos laborales de nivel básico.

6.2 Federación de la Pequeña y Mediana Empresa de Baleares (PIMEB)

La "Confederació de la Petita i Mitjana Empresa de Balears" es una organización empresarial constituida por las PIMES de Mallorca, Menorca y de Ibiza – Formentera. Cuenta con 137 asociaciones que afilian a más del 15% de las empresas de Baleares que en su conjunto dan empleo a más del 15% de los trabajadores de Baleares.

Está integrada por tres federaciones insulares, PIME-Mallorca (PIMEM), PIME-Menorca y PIME-Ibiza y Formentera.(PIMEEF). PIMEM agrupa cerca de 9.000 empresas en 67 asociaciones, PIME-Menorca 1800 empresas en 36 asociaciones y PIMEEF 2500 empresas en 45 asociaciones.

PIMEB es miembro de UEAPME-EUROPME, que es la asociación europea representante de las PYMES y de las empresas artesanales de los países de la Unión Europea.

Referente a salud laboral la PIMEB dispone de un Gabinete Técnico de Prevención de Riesgos Laborales en cada una de las islas para dar cobertura a sus asociados. Se integran en estos gabinetes un total de 5 técnicos. Los servicios que se ofrecen desde el Gabinete técnicos son los siguientes:

Información:

- Haciendo llegar a todas las empresa el texto de la ley y su desarrollo
- Divulgación y comentarios de los artículos de la Ley de Prevención mediante circulares
- Folletos informativos sobre los principales riesgos y medidas preventivas a adoptar según sectores.
- Artículos informativos en materia de prevención en medios de comunicación
- Campañas de sensibilización
- Jornadas sectoriales

Asistencia Técnica:

- Atención de consultas (teléfono, correo electrónico, presencialmente)
- Orientación en la elaboración e implantación de programas de prevención, informando al empresario de las distintas modalidades de organización preventiva y estudio de su caso para indicar cual es la que mejor se adapta a las necesidades de su empresa.

Por otra parte y para completar las acciones que se llevan a cabo en materia de prevención de riesgos laborales cabe reseñar las acciones de formación en materia de prevención de riesgos laborales que desde la PIMEB se están realizando, acciones que se encuadran dentro de las actividades de formación que a todos los niveles se están ofreciendo.

Dentro de la programación del año 2001-2002 se tiene previsto realizar las siguientes acciones, que se enmarcan dentro del Pla Enllaç (cofinanciado por el Fondo Social Europeo y el Govern Balear).

- Cursos Nivel Básico (30h de duración):

- Tres cursos en Palma
- Calviá
- Sa Pobla
- Alcudia
- Pollença
- Inca
- Manacor
- Felanitx
- Santanyí
- Campos
- Petra

- Curso nivel intermedio (300h) dirigido a mujeres (acción correspondiente al Eje 6)

En Menorca e Ibiza se han programado 3 cursos del nivel básico respectivamente

6.3 Unión General de Trabajadores

UGT- Balears cuenta con 18.000 afiliados y aproximadamente 1.200 Delegados de Prevención.

La Unión de Comunidad Autónoma (UCA) es la estructura organizativa transversal de UGT-Balears, que se ocupa de las cuestiones que afectan a todas las federaciones en general. Las federaciones, por su parte, tienen una especialización profesional y se centran en cuestiones que afectan a su sector.

Dentro de la UCA se encuentra la Secretaria de Acción Sindical de UGT- Balears, que cuenta con un equipo de expertos en Prevención de Riesgos Laborales denominado Gabinet Tècnic de Prevenció de Riscs Laborals.

En diciembre 2001 contaba con los siguientes recursos:

- 2 Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Laborales, con las especialidades de *Seguridad y Ergonomía y Psicosociología*.
- 1 Técnica de nivel Intermedio. Está previsto que esta persona se forme en breve como Técnica Superior especialista en *Higiene*.
- 1 administrativa, en formación para adquirir el nivel intermedio en P.R.L.

La función principal que lleva a cabo el Gabinete es el asesoramiento, orientación y apoyo técnico de los delegados de prevención, especialmente de las PYMEs, a través de las siguientes actividades principales:

- ❖ Recibir y dar respuesta a las cuestiones planteadas por los Delegados de Prevención, relativas a la prevención de riesgos laborales.
- ❖ Analizar y valorar la evaluación de riesgos realizadas por las empresas a petición de los delegados de prevención para verificar si se han hecho correctamente. Si se cuenta con la colaboración de la empresa, se realizan visitas de supervisión para emitir los informes correspondientes.
- ❖ Participar como asesor externo a petición de los Delegados de Prevención en las reuniones de los órganos de participación preventiva de las empresas.
- ❖ Participar, asesorar y elaborar documentos, estudios y folletos divulgativos, referentes a la prevención de riesgos laborales.
- ❖ Canalizar hacia los servicios de formación las necesidades detectadas en este ámbito.
- ❖ Realizar propuestas de actuación a la dirección de UGT.

Las federaciones, como organizaciones de las diferentes profesiones, mantienen un contacto muy directo con las empresas. En materia de Salud Laboral éste contacto se realiza mediante los delegados de prevención, quienes a los responsables y miembros de la ejecutiva sindical de su sector para ser asesorados, orientados, apoyados, y si cabe, derivados a los técnicos y profesionales especialistas con los que cuenta UGT-Balears.

Está previsto que en un futuro próximo cada una de las federaciones cuente en su plantilla con un Técnico Intermedio en P.R.L., que se están formando en estos momentos. Una vez que el proceso de formación concluya podrán dar un apoyo más directo a sus federaciones y actuar como filtro para derivar al Gabinete

Técnico los casos de mayor dificultad o que requieran de los especialistas.

6.4 Comissions Obreres de les Illes Balears

La Confederació Sindical de Comissions Obreres de les Illes Balears cuenta con 16.000 afiliados y con 2100 delegados y delegadas de personal, de los cuales alrededor de 800 son Delegados/as de Prevención.

Comisiones Obreras está organizada en federaciones sectoriales y uniones territoriales

En lo que respecta a Salud Laboral y Medio Ambiente la estructura se centra en un Responsable Confederal y Responsables federales y territoriales.

La Secretaría de Salud Laboral cuenta con un Gabinete de Asesoramiento Técnico Sindical para atender las demandas provenientes de los delegados de prevención y los trabajadores, con una dotación de personal técnico de 5 personas.

En el periodo febrero-diciembre de 2001, se han atendido cerca de 500 demandas de asesoramiento realizadas por representantes de los trabajadores. Los principales problemas detectados que dieron origen a la consulta son los siguientes:

Actividades de prevención	30,07%
Representación y derechos sindicales	29,94%
Exposición a riesgo	24,28%
Daños a la salud	6%

Las actividades de la Secretaría y su estructura se centran en:

- Sensibilizar, divulgar y asesorar en materia preventiva. Colaborar en la formación sindical en salud laboral.
- Elaboración de materiales formativos y herramientas de intervención sindical.
- Participación institucional en todos los foros y órganos con funciones en salud laboral.

- Impulso de la Negociación Colectiva e introducción en la misma de los aspectos relacionados con el medio ambiente laboral y la organización del trabajo.
- Realización de actividades divulgativas entre los empresarios, trabajadores e instituciones.
- Vigilancia y control de la actividad preventiva en las empresas e instituciones.
- Estudios y programas relacionados con la prevención de los riesgos laborales.
- Relación con mutuas y entidades preventivas.
- Organización de las acciones del Día Mundial de la Salud Laboral (28 de Abril) como jornada reivindicativa de la clase obrera para la mejora de la mejoría de las condiciones de trabajo.

6.5 La representación sindical en Baleares

Las tasas de representación sindical en las empresas de Baleares, sin ser bajas, distan de alcanzar los niveles deseables en una economía europea plenamente modernizada, moviéndose alrededor de un discreto 50 %. Como es de esperar, el importante sector de hostelería y comercio presenta los indicadores porcentuales más altos, solo superados por el poco relevante –en términos absolutos– ramo de las actividades minerometalúrgicas, que como es habitual en el sector secundario goza de mayor tradición sindical. Resulta llamativo el bajo nivel de representación sindical, 16,56 %, de la construcción.

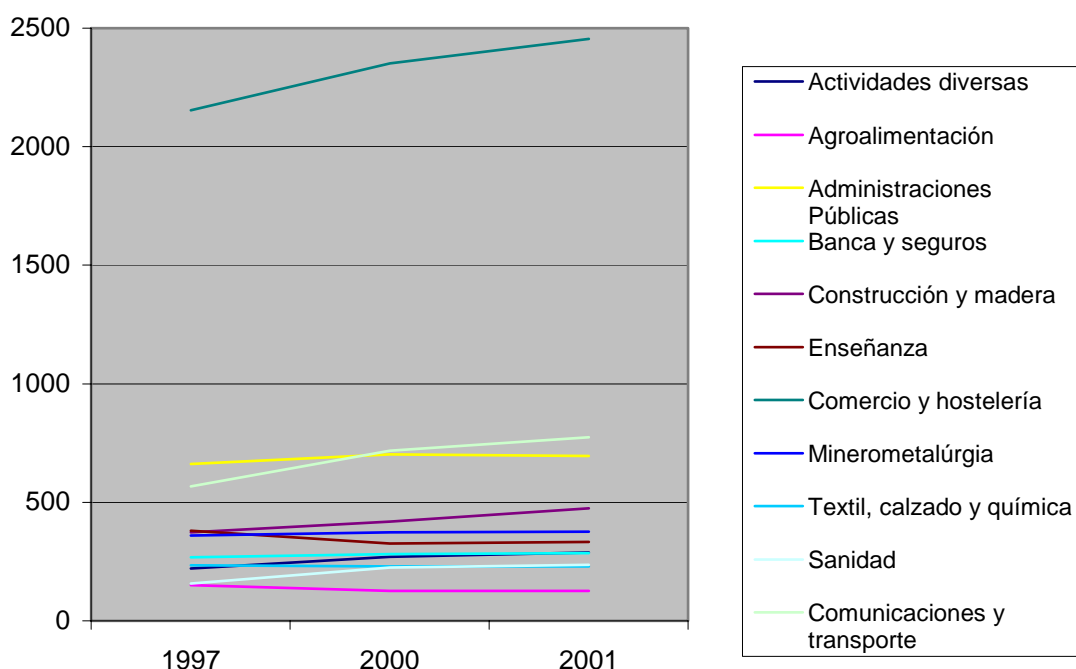
TASA DE REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES

	DELEGADOS POTENCIALMENTE ELEGIBLES (a)	DELEGADOS EFECTIVAMENTE DESIGNADOS (b)	TASA DE REPRESENTACIÓN (b x 100/a)
ACTIVIDADES DIVERSAS	493	268	54,36

ALIMENTACIÓN		303	124	40,92
CONSTRUCCIÓN		2.524	418	16,56
HOSTELERÍA COMERCIO	Y	3.688	2.299	62,34
MINEROMETALÚRGICA		497	375	75,45
QUÍMICA Y TEXTIL				
SANIDAD		383	229	59,79
TRANSPORTES COMUNIC.	Y	1.208	714	59,11

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social y SISDE.

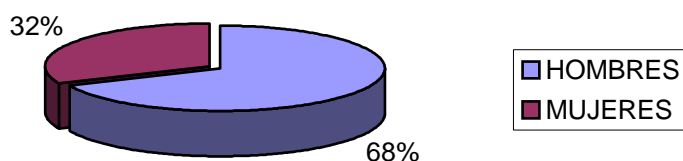
EVOLUCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL



Fuente: CC.OO. Illes Balears. Elaboración propia.

Si tomamos los datos disponibles (1997-2000-2001), podemos hacernos una idea bastante aproximada de la evolución de la representación sindical en los últimos tiempos. Se observa una tendencia poco intensa pero sostenida hacia el incremento de dicha representación en prácticamente todos los sectores, pero resulta algo más acusada en las actividades que ya de por sí ofrecen niveles absolutos más elevados: hostelería y comercio.

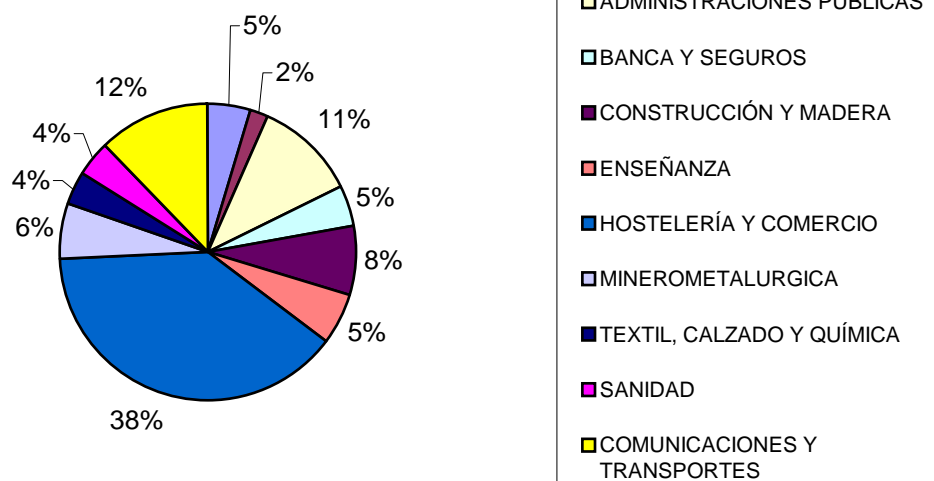
DELEGADOS POR SEXOS



Fuente: CC.OO. Illes Balears. Año 2001.
Elaboración propia.

Menos de un tercio de los delegados sindicales son mujeres, lo que no deja de ser relevante en un mercado de trabajo que presenta altas tasas de ocupación femenina. Una primera explicación de este fenómeno apunta a la mayor precariedad en el empleo que sufre el género femenino. Su presencia es elevada, llegando a ser mayoritaria, en Enseñanza, Textil y calzado (sector muy feminizado) y Administraciones Públicas, y se presenta equilibrada respecto a los hombres en Hostelería y comercio. Por tamaño de empresas, en aquellas que cuentan con una plantilla entre los 6 y 49 trabajadores, su presencia como delegadas sindicales se sitúa alrededor del 26 %, del 32 % en las empresas de 50 a 250 y del 39 % en aquellas que superan los 250 trabajadores, lo que indica una correlación positiva inequívoca entre tamaño de las empresas y número de delegadas sindicales en las mismas.

DELEGADOS POR FEDERACIONES

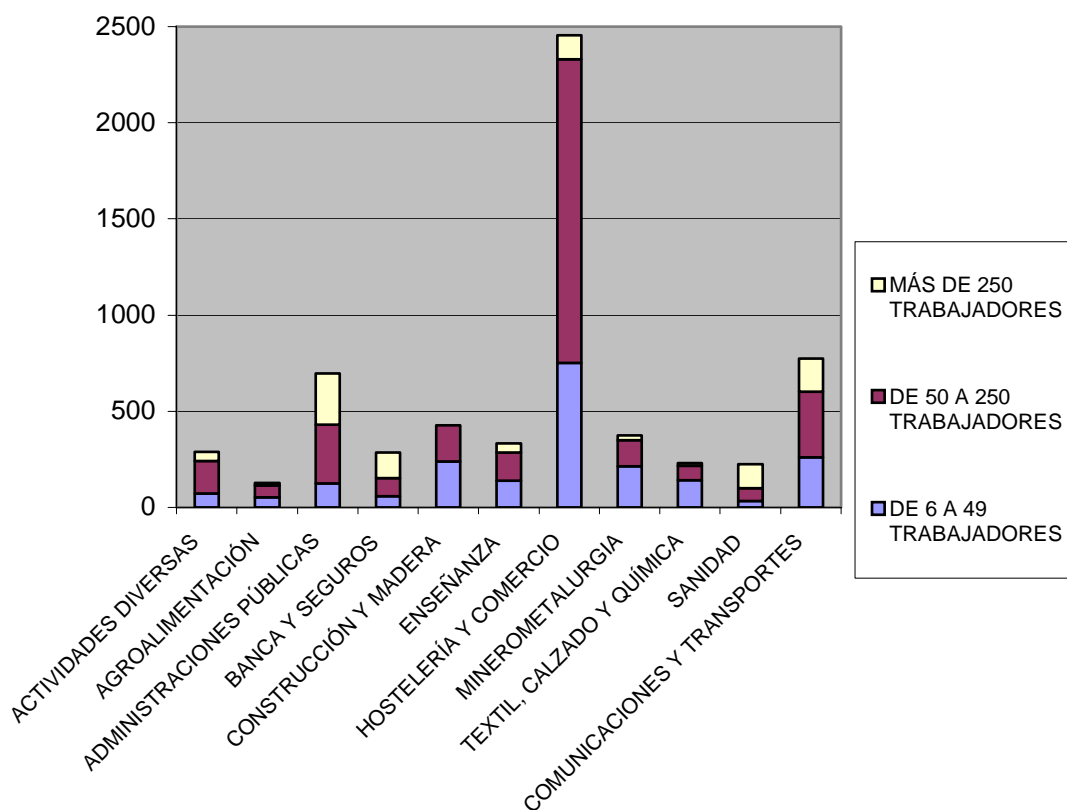


Font: CC.OO Illes Balears. Año 2001.

Elaboración propia.

Como resulta lógico en una sociedad basada de modo fundamental en el turismo, es el sector de Hostelería y comercio el que acapara más representación sindical, habida cuenta del elevado número de trabajadores que aglutinan estos sectores, y de que en ellos hasta un 62,34 % de los delegados potencialmente elegibles lo acaban siendo. Destaquemos asimismo la prácticamente nula presencia de delegados sindicales en la agricultura, fenómeno que parece encontrar una explicación en tres factores: el pequeño tamaño de las explotaciones agrícolas, su carácter familiar en la mayoría de los casos y la presencia de mano de obra asalariada en situación jurídica irregular (inmigrantes) y poco integrada socialmente.

DELEGADOS POR TAMAÑO DE EMPRESA



Fuente: CC.OO. Illes Balears
Elaboración propia

Si analizamos la representación sindical por tamaño de las empresas, parece evidente que ésta reflejará la estructura empresarial de las Islas, caracterizada por la presencia masiva de la

pequeña y mediana empresa. Así, sólo las Administraciones Públicas y las grandes empresas de comunicaciones y transporte ofrecen cifras significativas de presencia de delegados, pero aun en estos casos es la pequeña y mediana empresa la que, dada su presencia masiva en el tejido empresarial, acumula la práctica totalidad de los delegados de la Comunidad Autónoma.

PESO RELATIVO DE LAS PLANTILLAS Y TRABAJADORES QUE LEGALMENTE NO TIENEN REPRESENTANTES

	NÚMERO DE PLANTILLAS (cuentas de cotización a la S.S.)º			NÚMERO DE TRABAJADORES		
	En empresas de 1 a 5 trabajadores	Del total de empresas	% sin posibilidad de representación	En empresas de 1 a 5 trabajadores	Del total de empresas	% sin posibilidad de representación
Servicios a empresas	1.913	2.332	82,03	3.721	16.857	22,07
Industrias alimenticias	230	369	62,33	554	3.768	14,70
Construcción	3.953	5.572	70,94	8.629	34.400	25,08
Madera	575	697	82,50	1.172	2.812	41,68
Comercio	6.309	7.436	84,84	12.046	33.925	35,51
Hostelería	5.227	7.564	69,10	11.527	77.343	14,90
Metal	2.610	3.197	81,64	5.026	14.803	33,95
Bisutería	75	104	72,12	168	1.088	15,44
Reparaciones	805	936	86,00	1.495	3.377	44,27
Minerometalúrgica	1.730	2.157	80,20	3.363	10.338	32,53
Sanidad	670	776	86,34	1.168	13.125	8,90
Marroquinería	219	352	62,22	489	3.260	15,00
Alquiler de bienes muebles	357	454	78,63	723	2.631	27,48
Actividades anexas a transporte	305	482	63,28	712	7.614	9,35
Servicios recreativos	432	605	71,40	883	4.508	19,59
Transporte por carretera	1.043	1.269	82,19	1.720	7.225	23,81
Empresas	26.453	34.302	77,12	53.396	237.074	22,52

Fuente: Fichero maestro de la S.S. II semestre 1999

La vigente legislación impide que cerca de un 23 % de los trabajadores no pueda beneficiarse de la presencia de representantes sindicales en su empresa. De las 36.000 empresas (media anual) existentes en Baleares, el 76% tienen menos de 6 trabajadores. Ello supone una seria limitación para impulsar la prevención y asegurar su derecho a la protección de la salud y la seguridad en el trabajo. Son las pequeñas empresas las que menor grado de formación e información tienen y las que presentan unos mayores niveles de incumplimiento normativo.

Por sectores de actividad, los más perjudicados –en términos relativos– resultan el de Reparaciones, Madera, Minerometalúrgica y Alquiler de bienes muebles; pero en términos absolutos –más interesantes a efectos de análisis estructural– son los trabajadores de hostelería (más de 77.000), Construcción (34.000) y Comercio (34.000) los que resultan más afectados por la normativa.

6.6 La salud laboral en la negociación colectiva²

En las Islas Baleares se negocian 22 convenios provinciales de sector, un centenar de convenios de empresas y 20 de Corporaciones locales. La incorporación de cuestiones relacionadas con la salud laboral o, para ser más precisos, la no-incorporación de estas cuestiones a dichos convenios es, probablemente, uno de los puntos negros de la salud laboral en Baleares. Tan sólo once convenios provinciales dedican específicamente artículos a este tema, y en ellos se enfoca el tema de diversas maneras, pero en general sin que se aporten contenidos concretos, operativos y novedosos a la que ya existe en el marco normativo. En unos, se aborda el problema con una perspectiva general, mientras que en otros se tratan problemas específicos relacionados con el subsector productivo objeto del convenio.

Podemos destacar los siguientes contenidos por sectores:

- Hostelería: resulta de importancia clave, dado el peso específico de esta actividad en las islas. Prevé la constitución de una comisión paritaria, con competencias en materia de Salud Laboral, y establece una dotación económica para la misma, aunque de momento sin concretar.

² Agradecemos en este apartado la aportación de José María Díaz Bustamante, a través de su artículo en *Empleo y calidad de empleo en el mercado de trabajo balear*, José Luis Reina (coord.), Monograma Editores, 2001

- Construcción: otro de los sectores claves en la estructura productiva de Baleares. El convenio crea una Comisión de Salud, y la dota de legitimidad para que gestione su acreditación como formante e interlocutor social. No se tienen datos de su funcionamiento.
- Metal: constituye una Comisión de Salud Laboral, con la obligación de que establezca anualmente los objetivos a conseguir, aunque no estipula los procedimientos concretos de desarrollo. No se tienen datos de su funcionamiento.
- Panaderías: presenta las mismas características que el convenio del metal.
- Otros convenios: se caracterizan por sus referencias concretas a temas propios del subsector. Las actividades laborales cuyos convenios incluyen alguna mención a la salud laboral son las siguientes:
 - Sanidad, que incluye el compromiso empresarial de cumplir la legislación vigente desde 1995 y reconocimiento médico e historial laboral.
 - Marroquinería, que prohíbe el uso de benceno o benzol.
 - Alquiler de vehículos sin conductor, que incluye relación de las condiciones del lugar de trabajo y de los vehículos.
 - Consignataria de buques, que contempla el reconocimiento médico si lo solicita el trabajador.
 - Graduados sociales, que establece la obligación de los trabajadores a someterse a reconocimiento e incluye referencias a normas de ergonomía.
 - Limpieza de edificios y locales. Únicamente menciona la obligatoriedad de etiquetar los productos que se utilizan.
 - Madera, que propone el análisis de las causas del absentismo laboral.
 - Comercio, que amplía las horas sindicales de los delegados de prevención.

Parece evidente el largo camino que aún queda por recorrer a la hora de incorporar plenamente la salud laboral a la negociación colectiva, especialmente en materias tales como la presencia de delegados de prevención en la pequeña empresa (menos de 6 trabajadores), a través de la figura de los delegados sectoriales, así como en sectores con una alta rotación y temporalidad (construcción y hostelería principalmente).

La formación de los trabajadores, la realización de actividades conjuntas de ámbito sectorial en relación con riesgos comunes y propuestas de intervención con validez para las empresas del sector, transvase de experiencias positivas y buenas prácticas, planes de formación

sectorializados, comisiones sectoriales para actuar como facilitadores del diálogo social en las empresas, podrían incorporarse con facilidad a los Convenios de la Comunidad.

Libro Blanco de la Salud Laboral en Baleares

CAPÍTULO V

FORMACIÓN, INFORMACIÓN E INVESTIGACIÓN

1. LA FORMACIÓN REGLADA
 - 1.1. Enseñanza obligatoria
 - 1.2. Formación Profesional
 - 1.3. Carreras de grado
2. LA FORMACIÓN DE EMPRESARIOS Y TRABAJADORES
 - 2.1. Conselleria de Treball i Formació
 - 2.2. Las Mutuas
 - 2.3. Servicios de Prevención Ajenos
 - 2.4. Confederación de Asociaciones Empresariales de Baleares (CAEB)
 - 2.5. Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa de Balear (PIMEB)
 - 2.6. Unión General de Trabajadores (UGT)
 - 2.7. Comisiones Obreras (CC.OO)
 - 2.8. Otras entidades
3. LA FORMACIÓN ESPECIALIZADA Y LA OFERTA FORMATIVA PARA TÉCNICOS Y EXPERTOS
4. LA INVESTIGACIÓN

Quien entra a una habitación a oscuras tiene pocas posibilidades de recorrerla sin trastornos, también será limitada la imagen que de ella se tenga y casi nulas la posibilidad de mejorarla. Seguramente la primera mejora que solicitaría quien entrara a ella sería dotarla de iluminación.

Capacitar en materia de riesgos es iluminar, permitir una mejor defensa, ofrecer la ocasión para un mejor hacer y apostar por el tan nombrado cambio cultural. A menudo se enarbola la necesidad de ese cambio como una bandera, pero pocas veces se trabaja seriamente para lograrlo.

En ocasiones se ha encontrado en la “mala cultura preventiva” una forma de evadir responsabilidades o de poner en el “mas allá” los problemas existentes en materia de salud y seguridad en el trabajo. La necesidad del cambio cultural se suele transformar en el hermano de otro lema: “la seguridad es cosa de todos”. Ambos tienen su cara de verdad pero en ocasiones operan como falsa moneda.

El primer eslabón del cambio, debería consistir en definir qué valor social se da a la vida e indemnidad de cada trabajador. Si las muertes, mutilaciones y enfermedades se ven como un precio a pagar por el progreso, o como una cosa que siempre pasó y que seguirá pasando, de la que se acaba acusando –distracción, factor humano- al propio trabajador, no tenemos posibilidad de avanzar hacia ese cambio de cultura tan deseado. Pero en cambio, si ponemos a la persona en el centro de nuestra ocupación y preocupación y no sólo en el discurso, sino en las normas y las buenas prácticas, entonces comenzaremos a transitar por el camino adecuado.

Inmediatamente después necesitaremos de la formación, de calidad y a todos los niveles.

El presente capítulo intenta ofrecer una reseña de las actividades que se desarrollan en Baleares, de sus limitaciones y en algunos casos de sus propósitos para el futuro

1. LA FORMACIÓN REGLADA

1.1- Enseñanza obligatoria

La formación en los valores fundamentales, en el autocuidado y la autoestima debe ser incorporado a la educación tempranamente.

La ley de Orientación General del Sistema Educativo (LOGSE-1991) contempla los temas transversales, incluida la educación para la salud, como temas de obligado tratamiento en los centros escolares. De la misma forma se establece el desarrollo de los contenidos transversales en los decretos que regulan la educación infantil, primaria y secundaria en Baleares.

La prevención de riesgos laborales debe estar, por tanto, presente en la escuela. Sin embargo su aplicación está condicionada, entre otros, por los siguiente aspectos:

- La escuela como elemento formativo básico ha de incorporar muchos aspectos formativos que antes eran responsabilidad de otros agentes educativos (familia y sociedad). La escuela tiene que adaptarse a estos rápidos cambios superando la tradición del trabajo exclusivamente por áreas aisladas. Esta adaptación supone una tarea difícil, habida cuenta de la multitud de demandas educativas de una sociedad cada vez más compleja, que requiere un esfuerzo especial de formación del profesorado.
- El tratamiento de los temas transversales, es trabajado con mayor o menor interés según la afinidad del profesorado hacia el tema en cuestión.
- En la enseñanza obligatoria, se trabaja la prevención de riesgos como materia transversal, de forma global y en el ámbito de lo cotidiano o próximo al alumnado. Pero cabe señalar la necesidad de un trabajo más específico sobre la prevención de riesgos laborales en sus últimos niveles (ESO), puesto que, acabada ésta, los jóvenes ya tienen edad de incorporarse al mercado laboral. Quienes así lo hacen no tienen cualificación profesional y a menudo

ocupan lugares de trabajo en sectores donde existe una mayor siniestralidad (construcción, hostelería, etc.)

Así, pues, la realidad del tratamiento de los temas transversales en general y de la salud laboral en particular, no es todavía la necesaria y deseada.

En torno a este tema la Consejería de Educación tiene previstas las siguientes actuaciones:

- Elaboración de un documento sobre los temas transversales y los diferentes ámbitos y contenidos que ha de incluir, que permita al profesorado analizar el trabajo en la escuela desde una perspectiva global, y a la vez facilite su incorporación en la práctica.
- Incluir en los ámbitos formativos del profesorado la concepción de cultura saludable en los centros.
- Elaboración de normativa que regule el tratamiento de los temas transversales en la escuela.

1.2. Formación profesional

Debería haber una sola forma de hacer bien un trabajo: hacerlo de tal forma que no lesione la salud de quien ejecuta la tarea. La formación profesional resulta un eslabón de la máxima importancia en la prevención. Esta formación debería desarrollarse en los trabajadores no solo posturas defensivas sino proactivas.

La Dirección General de Formación Profesional ha realizado una jornada dirigida a determinar qué se puede hacer desde la formación profesional para mejorar la prevención de riesgos laborales. También elaboró un currículo de un módulo experimental. Para este módulo se comenzará a elaborar una guía y material didáctico

Por otra parte, ha impartido cursos de formación del profesorado en colaboración con la Consellería de Treball, en el nivel básico (de 30 y 50 horas) y ha ofrecido cursos de formación del profesorado en colaboración con la Cámara de comercio y navegación y la CAEB.

En el currículo formativo de la formación profesional, los contenidos de salud laboral se desarrollan tanto en los Programas de Garantía Social

como en los Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior, en el módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) de carácter transversal, común a todas las familias profesionales.

La disponibilidad horaria oscila alrededor de 65 horas, una parte de las cuales, alrededor de 20, se dedica a uno de los componentes de este módulo que es "*la salud laboral*".

Es difícil, con tan poca disponibilidad horaria, alcanzar los objetivos de sensibilización y modificación de conducta, ya no sólo a nivel individual si no también colectivo, en lo que respecta a crear, mantener y disfrutar de unas condiciones de trabajo no perjudiciales para la salud de los trabajadores.

Los contenidos son tratados de forma específica de acuerdo con cada perfil profesional y su entorno real de trabajo.

En algunos Ciclos Formativos, además de los contenidos propios de la Formación y Orientación Laboral, se incluyen contenidos concretos referidos a prevención y salud laboral.

1.3 La formación en las carreras de grado

Si los profesionales que van a tener una directa relación y responsabilidad con el mundo del trabajo, acceden a su diploma sin tener una formación mínima acerca del rol que juegan las condiciones de trabajo en la salud de los trabajadores, y sin conocer las normas legales y técnicas para prevenir los accidentes y enfermedades derivadas del trabajo, se está perdiendo una ocasión importante para difundir una cultura de la prevención seria.

Únicamente en la diplomatura en Relaciones Laborales (escuela asociada a la UIB) existe una asignatura específica: Seguridad e Higiene en el Trabajo.

La Escuela de Hostelería de las Islas Baleares (UIB), en los cursos de Técnico de Restauración y Técnico de Cocina imparte una asignatura denominada: Seguridad, Higiene y Manipulación de Alimentos, en

cuyos contenidos se hace referencia a normas de seguridad (30 horas). En las siguientes especialidades: Dirección Hotelera Internacional y Gestión de Empresas de Alojamientos, los alumnos pueden realizar de forma optativa una asignatura de prevención de riesgos laborales de seis créditos. En el contenido de la asignatura de Recursos Humanos se hace una referencia a la evaluación de los puestos de trabajo.

En la Universitat de les Illes Balears se viene impartiendo desde el curso 1998 -1999 una asignatura de libre elección, denominada "Prevención de Riesgos Laborales". Actualmente, esta disciplina está englobada en las actividades de la Cátedra Fundación MAPFRE como consecuencia de la firma del acuerdo de creación de la misma.

La asignatura está pensada como un curso de nivel básico aunque algunos aspectos como el normativo y los relativos a Gestión de la Prevención se desarrollan más que en los cursos estándar de nivel básico. Además, en este caso, el tema correspondiente a los "Riesgos Específicos y su Prevención en el Sector correspondiente a la Actividad de la Empresa" (incluido en el contenido mínimo del programa de formación de nivel básico según el Reglamento de los Servicios de Prevención) se sustituye por un tema más amplio en el que se exponen los riesgos específicos de los principales sectores empresariales representativos de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

La asignatura se imparte a todos los alumnos que libremente la elijan y se matriculen, sin estar dedicada especialmente a ningún estudio concreto de procedencia del alumno. Se pretende que todos los alumnos actuales de la UIB, profesionales de todos los sectores empresariales en un futuro próximo, puedan acceder a la información básica necesaria para la prevención de los riesgos laborales relacionados con su actividad profesional, y, a su vez, puedan ayudar a sensibilizar a los demás profesionales de la necesidad de tomar las medidas preventivas necesarias en toda actividad empresarial.

En el curso 1999-2000 se matricularon 503 alumnos y en el curso 2000-2001 aumentó el número de alumnos en un 88% (70 alumnos más).

2 – LA FORMACIÓN DE EMPRESARIOS Y TRABAJADORES

2.1 Conselleria de Treball i Formació

La Conselleria de Treball i Formació, a través de la **Dirección General de Formación**, es la responsable de las actuaciones del **Pla Mestral** y de su continuación el **Pla d'Enllaç**, relativas al Objetivo 3 - medidas de desarrollo y capacitación de los recursos humanos.- del Fondo Social Europeo. El primero de ellos contempló 65 acciones formativas en prevención de riesgos laborales (PRL) y el segundo 113. Los destinatarios de estos Planes formativos fueron trabajadores en activo y parados.

Acciones formativas en PRL Pla Mestral 1999-2000

AÑOS	NÚMERO DE ACCIONES	PRESUPUESTO
1999-2000	58	93.935.466
2000	7	16.256.666
TOTAL	65	110.192.132

Acciones formativas en PRL Pla Enllaç 2000-2001

DESTINATARIOS	NÚMERO DE ACCIONES	PRESUPUESTO
Entidades privadas	53	39.461.095
Contrato programa (entidades locales)	60	85.473.000
TOTAL	113	124.934.095

En todas las demás acciones formativas de la programación se ha introducido un módulo transversal de prevención de riesgos laborales, de 6 horas (acciones de más de 50 horas) ó 12 horas (acciones de más de 150 horas).

La Conselleria también gestiona el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (FIP). Los contenidos de los programas formativos de éste son únicos para todo el territorio nacional, incluyendo en la mayoría de ellos, especialmente los que tienen

titulación académica profesional, un módulo de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Independientemente de los planes Mestral i Enllaç, a partir de mayo de 2001 la Conselleria opta, como estrategia para desarrollar los aspectos formativos recogidos en el Pla d'Acció, por priorizar las actividades formativas en aquellas empresas de Baleares cuyos índices de siniestralidad están por encima de la media del sector, como instrumento de cambio para incidir en la reducción de dicha siniestralidad.

Para ello, la Conselleria de Treball i Formació ha creado, con fondos propios, una partida presupuestaria de 116 millones de pesetas, destinada a formación de Prevención de Riesgos Laborales, tal como se recoge en la Orden de 8 de agosto de 2001. En esta Orden se fomenta la formación a impartir por los agentes sociales con representatividad en la Comunidad Autónoma, en aquellas pequeñas y medianas empresas de mayor siniestralidad.

En esta línea de acción, se han destinado diversas partidas presupuestarias para los años 2001 y 2002, para el *Desarrollo del Plan de Formación 2001* del Institut de Salut Laboral de les Illes Balears.

No existen mecanismos de evaluación y control sobre la calidad y eficacia (transferencia) de la formación que imparten los agentes sociales y las entidades acreditadas.

2.2. Las mutuas

Las mutuas realizan actividades de formación tanto en su calidad de Servicio de Prevención, como en su condición de entidades colaboradoras de la Seguridad Social. En el primero de los casos (Servicio de Prevención), el coste de los servicios formativos está a cargo del empresario. La duración de esta formación está sujeta a lo que una empresa está dispuesta a pagar por ella, por lo que en ocasiones puede resultar inapropiada. El técnico de prevención encargado de impartirla, en general, no es formador, lo que puede revertir en una formación poco atractiva para el trabajador. Tampoco explora con anterioridad los conocimientos, experiencias y

necesidades previas del trabajador, con lo cual el desajuste entre expectativas y concreciones, puede ser aún mayor.

En el segundo de los casos (entidades aseguradoras de las contingencias profesionales), las mutuas tienen destinados sus recursos en un 95% a la aplicación del PGAP (Plan General de Actuaciones Preventivas), que, entre sus programas, incluye aspectos formativos. El PGAP establece como prioridad las actuaciones en muchas empresas (lo que implica que se les podrá dedicar poco tiempo al ser los recursos limitados), en lugar de priorizar la actuación en pocas empresas con mayor dedicación. De todos modos, el PGAP no pretende sustituir a los Servicios de Prevención (ya sean Ajenos o Propios o el propio empresario) sino que lo que pretende es informar a trabajadores, mandos intermedios, directivos y empresarios sobre prevención (con contenidos específicos para cada uno de los grupos).

2.3. Servicios de Prevención Ajenos.

La formación en prevención que imparten se estructura de la siguiente forma:

- **Formación general de nivel básico** (30 horas/50 horas) a los responsables en la empresa de los temas de prevención y a los delegados de prevención que no tengan ya la formación realizada. Esto se concreta a través de jornadas formativas de carácter general que tratan de abordar temas preventivos que afectan a la práctica totalidad de las plantillas; como por ejemplo: formación en materia de lucha contra incendios, tratamiento de las situaciones de emergencia, formación en materia de primeros auxilios, tratamiento de situaciones de riesgo comunes, etc.
- **Formación específica** en función de los riesgos propios asociados a cada puesto de trabajo, que suele prolongarse por espacio de 2 a 9 horas por puesto. Esta formación suele ser teórica, en aulas de la propia empresa o en las oficinas del servicio de prevención; y práctica, en el propio puesto de trabajo, con los trabajadores presentes.

2.4 Confederación de Asociaciones Empresariales de Baleares (CAEB)

Su departamento de formación cuenta con un técnico intermedio que realiza cursos de formación de 30 y 50 h., (se iniciaron en 1997) y de 350 h. (inicio en 1999). Los cursos son presenciales, siendo algunos de ellos semipresenciales (con apoyos de material informático).

En más de 85 cursos de distintos contenidos no relacionados con la prevención de riesgos laborales se ha incluido, de forma voluntaria, un módulo de tres horas de prevención de riesgos laborales, con la finalidad de difundir entre un elevado número de alumnos conceptos y aspectos esenciales de la cultura preventiva.

2.5 Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa de Balear (PIMEB)

Desarrolla con regularidad charlas informativas acerca de Cómo organizar la prevención en la pequeña y mediana empresa. El departamento de formación ha impartido además diversos cursos de nivel básico y uno de nivel intermedio pertenecientes al Pla d'Enllaç

2.6. Unión General de Trabajadores (UGT).

Ofrece diferentes tipos de formación, según quienes sean destinatarios de la misma: Delegados de Prevención (para adiestrarlos en la utilización de las facultades que les da la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 36); cuadros sindicales de las diversas federaciones sectoriales (cuya función es la de dar respuesta y asesorar a los delegados de un sector determinado) y trabajadores. En este último caso se efectúan acciones de información dado que la actividad formativa está prevista que la ofrezca el empresario

Cuenta con dos entidades especializadas para impartir formación:

- El IFES (Instituto de Formación y Estudios Sociales). Esta Fundación ofrece formación en Salud Laboral y Riesgos Laborales desde hace tres años. Desde el 99-00 ha desarrollado 6 cursos para delegados de prevención, en los Planes Agrupados de formación continua 4 cursos para el sector de hostelería, en el Pla Enllaç del mismo año 2 cursos

de P.R.L. y para el curso 00-01 se han llevado a cabo 8 cursos más.

- **INBEP** (Institut Balear d'Empleats Públics): Esta entidad se encarga de la formación de los trabajadores públicos. Los diferentes cursos que desarrolla son promovidos con fondos del AFCAP (Acuerdo de Formación Continua para las **A**ministraciones Públicas). Las acciones de cada año cambian en función de las demandas que les llegan. En relación con la seguridad y salud se han realizado las siguientes acciones o cursos: Cursos a distancia de 80h. para delegados de prevención y miembros de Comités de Seguridad; 3 cursos de Nivel Básico, llamados "Especialista en Seguridad y Salud"; 2 cursos específicos de Salud Laboral; 2 de "Ergonomía i aspectes psicològics de la salut laboral"; cursos sobre la "Adaptación a la Ley de PRL", etc.

2.7 Comisiones Obreras (CC.OO)

CC.OO de Baleares ha realizado desde el año 96 más de 50 cursos para Delegados/as de Prevención, con una participación por curso de 15 personas.

Además debido al incumplimiento generalizado de la normativa por parte de los empresarios y en particular en lo referente a la obligación de formar e informar a los trabajadores, CC.OO. ha desarrollado una intensa labor de formación dirigida especialmente a las trabajadoras del sector hotelero, concretada en 32 cursos (25 trabajadoras por curso). Estos cursos fueron ofrecidos para colaborar en la prevención de sus accidentes laborales y las enfermedades derivadas del trabajo, y como forma de divulgar la problemática concreta de las camareras de piso, las cuales padecen patologías musculoesqueléticas severas debido a la lamentable organización del trabajo y a las pésimas condiciones en las cuales se realiza.

Igualmente, han formado a trabajadores (450) de la Función Pública y a mandos intermedios (32) del sector hospitalario.

Una experiencia positiva ha sido la formación de 30 pequeños empresarios, los cuales no sólo fueron formados, sino también

sensibilizados sobre los problemas de salud que padecen los trabajadores y trabajadoras y que pueden tanto relacionarse como prevenirse con las decisiones que se toman en la empresa.

En el año 99, CCOO dio los primeros pasos para acreditar la Escola Sindical “Marcos Peralta” de CC.OO. Illes como entidad formativa para la formación de técnicos en el desempeño de las funciones de nivel básico e intermedio en prevención de riesgos laborales. En el año 2000 formó 22 técnicos de nivel intermedio, y 15 en el año 2001. Está previsto formar a 35 más en la programación 2002 y realizar 30 cursos para Delegados/as de Prevención, así como llegar a acuerdos para la formación de más de 500 trabajadores en diferentes empresas.

La Fundació Formació i Treball (FOREM-CC.OO.) desarrolla un módulo de 4 h. de prevención y salud laboral en todos los cursos de formación continua y ocupacional que imparte.

En colaboración con la Dirección General de Joventut se han realizado jornadas de divulgación y sensibilización en los Institutos y centros de Formación Profesional, así como en cursos de inserción laboral de jóvenes con fracaso escolar.

2.8 Otras entidades

La referencia a estas entidades no significa haber agotado la nómina de aquellas que actúan en este terreno. Únicamente se hace referencia de aquellas de las que se ha recibido información

- **Fundació Universitat-Empresa de les Illes Balears (FUEIB).** En el año 2001 se han realizado 4 cursos específicos – construcción, instalaciones metálicas, carpintería, pintores y electricistas– (a través del Pla Enllaç) con unos 115 alumnos (empresarios fundamentalmente).
- **Fundación Balear para la Prevención de Riesgos,** realiza cursos de nivel básico (30/50 horas presenciales, dirigidos a aquellas personas que asumen personalmente las tareas de prevención);jornadas específicas de formación de carácter legal, formación a medida para empresas, acciones formativas sobre riesgos específicos, cursos correspondientes a las familias

profesionales homologadas por la CAIB para la formación profesional

- **RISK-31.** Inicialmente colaboró con la Fundación para la Prevención de Riesgos en 6 cursos de nivel básico donde Risk-31 aportaba los docentes. Posteriormente acreditó su centro de formación en un polígono industrial. Desde ese momento ha realizado alrededor de 20 cursos básicos dirigidos especialmente a pequeños empresarios con menos de 6 trabajadores. Entre dichos cursos se registran dos subvencionados por el Pla Enllaç, cuatro para Pimeb-Formación y dos para la Associació de Forners y Pastissers de les Balears. El resto se ha realizado sin subvenciones y a petición de pequeños empresarios, de gestorías, de ayuntamientos o de mutuas. El material docente utilizado es en su mayor parte del *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*.
- **SONTER-ECS.** Imparte formación con recursos didácticos propios (curso en Powerpoint). Han realizado:
 - Cursos específicos de: hostelería (2 h.), submarinismo (5 h.), manejo de cargas en hostelería (5 h. general + 2 h. específicas), riesgos eléctricos (5 h.), cocinas (3 h.), fitosanitarios (3 h.), coordinación en construcción (10 h.)
 - 10 cursos básicos de 30 h, (8 en el 2000 y 4 en el 2001) a un total de 210 trabajadores.
 - 4 cursos de 50 horas en empresas de construcción, (1 en 2000 y 3 en 2001) a un total de 80 trabajadores

3. LA FORMACIÓN ESPECIALIZADA (NIVELES INTERMEDIO Y SUPERIOR) Y LA OFERTA FORMATIVA PARA TÉCNICOS Y EXPERTOS

Uno de los problemas en la formación especializada en materia de salud y seguridad en el trabajo es la ausencia de una tradición académica sólida, con lo cual en gran medida su desarrollo se realizó para satisfacer un mercado creado merced a la nueva legislación. La mencionada ausencia, determina además la precariedad en la investigación, lo que limita la retroalimentación tradicional de la enseñanza.

La formación en Prevención de Riesgos Laborales (Niveles intermedio y superior) es impartida por distintas instituciones.

- La **Fundació Universitat-Empresa de les Illes Balears (FUEIB)** ha ofrecido tres ediciones del Máster en Salud Laboral (inicio en curso 98-99) con más de 30 alumnos por curso,
- **La Fundación Balear para la Prevención de Riesgos**, realiza cursos de nivel intermedio dirigidos a trabajadores designados de empresas que, por el tipo de actividad que desarrollan, o por el volumen de trabajadores existentes, precisan de conocimientos preventivos de más elevado nivel, personal con competencias relacionadas con el área de prevención de riesgos, personas que buscan una proyección profesional orientada hacia este campo, e interesados en general que desean conocer el mundo de la prevención de riesgos laborales. Estos cursos se realizan en colaboración con el Colegio Oficial de Graduados Sociales. También realiza cursos de nivel Superior.
- **Los distintos agentes sociales** como se ha indicado en el apartado anterior, algunos agentes sociales se han acreditado para impartir formación de nivel intermedio
- **SONTER-ECS** Ha impartido 2 cursos de nivel intermedio en el año 2000 con un total de 26 alumnos. En Ibiza y Menorca, se pretende realizar en colaboración con la CAEB cursos semipresenciales de nivel intermedio.

Los cuestionamientos que se hacen a esta formación son los siguientes:

- Falta de homogeneidad curricular: los currículum que conducen a ambas acreditaciones no son equivalentes en todo el territorio nacional. En este sentido se puede sugerir, entre las causas de este problema, la falta de intervención del Ministerio de Educación y Cultura para dar unidad y cohesión a todos los niveles de la formación mediante la ordenación académica de todos los ciclos formativos con la consiguiente descripción del perfil necesario para los formadores.
- Insuficiente formación técnica: en general, la formación adolece de la componente técnica necesaria para desempeñar las

funciones que el RSP encomienda a cada nivel de prevencionista. Los textos y material didáctico recomendado/utilizado por las diferentes entidades formativas acreditadas, en general, pertenecerían a un patrón jurídico-reglamentista, es decir, centrado fundamentalmente en citar toda la normativa existente relativa a cada apartado del programa - aspecto dinámico, puesto que la normativa se va actualizando -lo cual no sería incorrecto pero sí insuficiente si no se acompaña de la información técnica adecuada para entender la citada normativa y así poderla aplicar con conocimiento de causa en el ejercicio de las tareas de prevención exigibles al técnico (así también se le denomina) de prevención.

- Ausencia de especificidad en la titulación universitaria requerida para acceder a la acreditación de nivel superior en las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicosociología aplicada. En el caso de la medicina del trabajo está claro que se requiere el título de médico. En cambio aunque resulta obvio que los campos de conocimiento son distintos en el resto de las especialidades, en especial en cuanto a la Seguridad, la Higiene y la Psicosociología, no se ha reglamentado la necesidad de contar con titulaciones previas específicas
- Ausencia de prácticas específicas, suficientes en calidad y cantidad para que los nuevos titulados cuenten con un bagaje apropiado que les permita cumplir con eficiencia las tareas encomendadas. Esta práctica se realiza, ya titulados, trabajando.

Los elementos mencionados hacen sugerir que se está preparando personas, en el ámbito generalista, con capacidad de administrar y de informar respecto a los requisitos de la ley, pero con capacidad limitada para dar respuestas técnicas apropiadas.

En cuanto a la formación y actualizaciones para técnicos ya formados y/o expertos, la mejor oferta procede del Instituto Balear de Salud Laboral que imparte formación programada para técnicos y expertos en prevención y programa otras actividades de sensibilización e información destinadas a los distintos sectores implicados en la prevención.

9. LA INVESTIGACIÓN

La investigación supone poder pasar de la intuición al conocimiento. Es elemento fundamental para la explicación de la realidad y elemento de peso en la búsqueda de soluciones acertadas a los problemas que se detecten. Es, por otra parte, fundamental a la hora de retroalimentar la formación. Tal vez la falta de acervo académico de las profesiones dedicadas a la salud y seguridad en el trabajo y la ausencia de políticas concretas dedicadas a fomentarla, han determinado que la indagación efectuada en distintas instituciones acerca de las actividades de investigación realizadas, ofreciera escasos datos.

El Instituto de Salud Laboral de las Illes Balears, tiene en marcha una investigación sobre “Actitudes de los trabajadores frente a los programas de prevención del cáncer en el lugar de trabajo”, en forma conjunta con investigadores del Finnish Institute of Occupational Health, el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de Barcelona, la Unitat d’Epidemiologia i Registre del Càncer de Mallorca, la Unitat de Recerca Respiratoria i Ambiental del Institut Municipal d’Investigació Mèdica de Barcelona y el Departament de Salut, unitat de Salut Laboral del Ajuntament de Sabadell.

Por otra parte se ha concluido una investigación sobre la situación en materia de salud y seguridad en el sector de agricultura, específicamente en los invernaderos.

El estudio se realizó sobre 40 empresas que suman en total 24 has de cultivo dentro de invernadero, de los cuales el 60% se dedica al cultivo de hortalizas y el resto al manejo de ornamentales, incluyendo el cultivo de flores para su venta.

CAPÍTULO VI

COLECTIVOS QUE MERECEAN UNA ESPECIAL ATENCIÓN

1. LOS TRABAJADORES INMIGRANTES

Según los datos del Institut Balear de Estadística (IBAE, 2000) sobre población extranjera residente en Baleares (1), en 1998 había en nuestra comunidad 38.260 extranjeros censados, con la siguiente distribución porcentual según el origen: 76% europeos, 11% africanos, 9% americanos y el 4% asiáticos. Por otra parte la Delegación del Gobierno para la Extranjería y la Inmigración (Ministerio del Interior) recoge en el Anuario Estadístico de Extranjería del año 2000 (2) que el número de inmigrantes residentes (comunitarios y extracomunitarios) ascendía a 45.772 y en el año 2001 se contabilizaron 47.589, con un aumento respecto al año anterior del 3,9%.

Es una población inmigrante con claro predominio del tramo de edad central (25-45 años) que coincide con el grupo de edad con mayor tasa de actividad. Este hecho es especialmente acusado entre la población extracomunitaria dado que es un colectivo que está formado por inmigrantes que huyen de la falta de oportunidades económicas de su país, y cuyo nivel de cualificación es, en general, bajo.

Un estudio realizado en el año 2.000 (3) expresa que “cinco ramas de actividad concentran los permisos de trabajo (de los trabajadores extracomunitarios residentes en Baleares): servicio doméstico, agricultura, hostelería, construcción y comercio al por menor. Existe por tanto una especialización de la población activa inmigrante”.

1.1. Los tipos de contratación

La contratación es un reflejo de las características del mercado de trabajo. La terciarización, la estacionalidad, la especialización productiva, la atomización empresarial, generan un alto grado de demanda de mano de obra, pero las condiciones de empleo que ofrece son inestables, eventuales y con mucha rotación. Estos rasgos del mercado de trabajo inciden de manera especial entre la población inmigrante extracomunitaria, en general con poca cualificación laboral y presente en los sectores en que la precariedad del trabajo es más evidente.

Veamos ahora el tipo de régimen al cual están afiliados los extranjeros, conforme a Los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social sobre población extranjera afiliada pueden resumirse de la siguiente manera: .

- El 57,5% de los afiliados extranjeros a la Seguridad Social en diciembre del 2000, eran extranjeros comunitarios. Sobre el total de afiliaciones de trabajadores europeos, destacar que por tipos de régimen, un 47,4% corresponden al régimen de autónomos. Este dato da cuenta del hecho de que gran parte de los trabajadores provenientes de Europa, realizan un trabajo por cuenta propia y en su mayoría en el sector servicios, en actividades relacionadas con la restauración, hostelería, gestión inmobiliaria, etc..
- Sobre el total de afiliados extranjeros comunitarios el 43,8% son alemanes y el 22,7% británicos.
- Respecto a los afiliados extranjeros no comunitarios, la distribución por regímenes es la siguiente: un 71,6% en el régimen general, un 12,3% en el régimen de autónomos, un 5,7% en el régimen agrario y un 10,05% en el régimen de trabajadores del hogar. En relación con el país de origen, un 33,3% de los afiliados son de Marruecos, con una clara diferencia sobre el resto de países. Si nos fijamos en la distribución de tipos de régimen según la nacionalidad, destacan los marroquíes en el régimen agrario y los filipinos en el régimen del hogar (30,8%).
- Según los datos del año 2001, se observa que el total de trabajadores afiliados extranjeros es de 32.746. Si comparamos los datos del mes de julio de 2001 con los de julio de 2000 podemos ver que existe un incremento del 20,2% de trabajadores extranjeros respecto del año pasado. El mayor incremento se da en los trabajadores afiliados no comunitarios con un 39,4% respecto al mes de julio de 2000. Respecto a los trabajadores comunitarios el incremento relativo es del 10,5%.

1.2. Sectores de actividad

No existen estudios que analicen en detalle las características de la inserción laboral de los inmigrantes en los diferentes sectores de actividad de las islas. Hacemos únicamente referencia a dos interesantes estudios (cuyas referencias aparecen en la bibliografía (4)) realizados por el Colectivo IOE, equipo que cuenta en su haber con trabajos de investigación sobre la inmigración y la actividad de los trabajadores inmigrantes en España. Sus conclusiones nos pueden servir como un importante punto de referencia para analizar la presencia de los inmigrantes en el mercado de trabajo balear. A continuación, comentaremos dos de los principales sectores de actividad de los trabajadores inmigrantes en Baleares.

a) Construcción

Gran parte de la población inmigrante extracomunitaria ocupa el segmento inferior de la mano de obra: peones y trabajadores no cualificados, cuya característica principal es la disponibilidad para sumarse a cualquier tarea que se les ofrezca; las tareas que desarrollan requieren ante todo esfuerzo físico. Trabajan con contratos temporales o de forma irregular, cuentan con escasas garantías jurídicas y defensa sindical (dada la escasa implantación de los sindicatos en las pequeñas y medianas empresas, que es donde está concentrado el grueso de esta mano de obra); tienen escasas posibilidades de promoción y son los más expuestos a las fuertes oscilaciones del ciclo empleo/desempleo.

A tenor de los datos recogidos por el Colectivo IOE en su investigación, polacos y autóctonos trabajan más habitualmente en puestos cualificados, realizan tareas que producen menos fatiga física y están más conformes con su actual categoría habitual. El colectivo polaco trabaja preferentemente en el subsector de reformas y rehabilitación; por el contrario, el marroquí se dedica mayoritariamente a la edificación. Hacen referencia igualmente al tipo de vínculo laboral con la empresa: la mayoría de los polacos y alrededor del 20% de los marroquíes carece de contrato de trabajo. Predomina el contrato por obra, siendo la jornada laboral semanal más prolongada en el caso de los marroquíes y son éstos también quienes más habitualmente realizan horas extras, aunque no las cobran como tal, sino como hora

ordinaria. Esta circunstancia indica una mayor dependencia/necesidad del colectivo (menor poder de negociación), que se ve obligado a prolongar la jornada de trabajo sin obtener las retribuciones establecidas en el convenio.

b) Hostelería

La hostelería es una de las actividades en expansión que genera empleos con fuertes componentes de precariedad: temporalidad, estacionalidad y bajos salarios. El Colectivo IOE señala que los inmigrantes extranjeros empleados en el sector suelen tener más edad que los autóctonos. Una parte importante de la inmigración posee una cualificación académica superior a la media de los trabajadores del sector.

Las jornadas superiores a 50 horas semanales corresponden sobre todo a los colectivos filipino, dominicano y marroquí, seguidos por peruanos y españoles. Más adelante se señala que la economía sumergida, entendida como falta de alta del trabajador en el sistema de la Seguridad Social, afecta a todos los colectivos, aunque en grado diverso: el menor impacto se registra entre filipinos y españoles, seguidos por los marroquíes; en cambio, una gran parte de los peruanos y alrededor de un cuarto de los chinos y dominicanos carecen de contrato. En opinión de los autores, chinos y dominicanos son trabajadores "sumergidos" que no corren riesgo de perder su estatus legal por no tener contrato (a diferencia de otros colectivos) por el hecho de estar nacionalizados o con permiso permanente.

2. MUJERES, TRABAJO Y SALUD LABORAL

El hecho de ser mujer no constituye en sí mismo un factor de mayor riesgo, sino de distinta vulnerabilidad. Socialmente los roles de hombres y mujeres están estructurados de tal forma que son ellas las que deben responder, hasta el agotamiento, a exigencias múltiples.

Este desafío incide tanto sobre su capacidad física como emocional. Este ambiente hostil es lo que motiva la consideración de la mujer como un colectivo que merece especial atención en relación con su salud. Entre los factores de riesgo de género específico están:

- La carga desigual de responsabilidades, actividades y tiempos (responsabilidad sobre la organización doméstica, doble jornada, tiempo dedicado al cuidado de niños, mayores y enfermos y otros tiempos derivados de la relación que el núcleo familiar tiene con su entorno).
- El déficit de una red social de apoyo: guarderías, residencias para ancianos que precisan cuidados, centros de día para ancianos, ayudas familiares para el apoyo en situaciones de crisis, horarios escolares, horarios de la administración, etc..
- Las condiciones que el mercado de trabajo ofrece a las mujeres: oferta de trabajo con un marcado carácter sexista (sector servicios), economía sumergida (mujeres trabajadoras del calzado y textil), teletrabajo, más paro, mayor precariedad en el empleo, remuneración menor que la del hombre por trabajo de similares características y dificultades de promoción.
- Acoso sexual: siendo en los sectores de comercio y hostelería donde afloran más casos, muy frecuentemente estos casos terminan afectando a la salud de la trabajadora (depresiones, fobias, etc.).
- En las evaluaciones de riesgos no se contemplan los riesgos de género y tampoco existen puestos catalogados para ser ocupados por mujeres embarazadas o en periodo de lactancia. En algunos casos tampoco existe voluntad en la empresa para el cambio de puesto de trabajo.
- No se realiza una vigilancia de la salud específica.

A la luz de los datos ofrecidos por los contratos firmados en Baleares en el año 2000, se conoce que de cada 10 contratos indefinidos a tiempo completo, más de 6 son para los hombres y menos de 4 para

las mujeres. Con la contratación indefinida a tiempo parcial (incluidos fijos discontinuos) ocurre todo lo contrario. Así podemos ver que se sigue relegando a las mujeres a formas de contratación de carácter marginal como la contratación a tiempo parcial.

Distribución porcentual de la contratación registrada en Baleares, año 2000		
	Mujeres	Hombres
Temporales	76,8	82,2
Tiempo parcial	18,5	12,8
Indefinidos	4,7	5,0

Fuente: INEM

La distancia entre el paro de las mujeres y de los hombres sigue siendo muy pronunciada (un 20,40% de mujeres frente a 9,60% de hombres). La tasa de paro femenino supera el doble de la tasa de paro masculino.

La precariedad del empleo femenino hace también su aparición en la desregulación que las Empresas de Trabajo Temporal introducen en el mercado de trabajo. Según datos de una de las mayores empresas de trabajo temporal, las mujeres representan el 70% del total de contratos realizados a través de sus oficinas.

A todo ello se añade el trabajo realizado en economía sumergida. Desglosado por sectores, la mayor proporción de empleo irregular se localiza en el servicio doméstico, sector prácticamente feminizado en su totalidad, seguido de la confección, el calzado, textil, cuero y agricultura, todos ellos sectores en los que la presencia de la mujer es muy importante.

Los datos del cuarto trimestre del 2000 (Encuesta de salarios, Instituto Nacional de Estadística) reflejan la invariabilidad de la diferencia salarial entre hombres y mujeres respecto a años anteriores en Baleares. El salario medio de las trabajadoras por mes, teniendo en cuenta los totales de todos los sectores de actividad es de 179.022 pts. (1.075,94 €) frente a 259.154 pts. (1.557,55 €) de ganancia media

de los hombres. Esto significa, que al igual que en años anteriores el salario de las mujeres es un 69% del que reciben los hombres.

UGT y CC.OO. han elaborado una serie de propuestas respecto a los problemas señalados, proponiéndose actuar en los siguientes puntos:

- ✓ El acceso al empleo, la promoción y permanencia en el trabajo
- ✓ La eliminación de diferencias retributivas discriminatorias
- ✓ La compatibilización de la vida laboral y familiar
- ✓ La mejora de las condiciones de trabajo

En cuanto al último aspecto los dos puntos centrales son: la protección de los riesgos durante el embarazo y la lactancia y la protección frente a los riesgos laborales.

En cuanto a la protección de los riesgos durante el embarazo y la lactancia, consideran necesario impulsar el cumplimiento de las normas de protección, de manera que se incluya, en las evaluaciones de riesgos de las empresas, la identificación de los puestos de trabajo con riesgo conocido para las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, así como un listado de puestos alternativos.

Respecto a la segunda, consideran que se debe actuar preventivamente frente a las enfermedades y lesiones musculoesqueléticas en actividades profesionales con fuerte presencia femenina, poniendo en marcha, entre otras medidas, la extensión de las buenas prácticas que ya se han adoptado en algunas empresas.

Por su parte, las enfermedades profesionales ligadas a las actividades feminizadas deben obtener el reconocimiento oficial que todavía no tienen.

De igual forma estiman necesario actuar frente al acoso sexual en el trabajo, comenzando por promover actuaciones conjuntas de Patronales y Sindicatos, para la prevención y eliminación de las conductas de acoso, mediante la aplicación de las recomendaciones del Código de Conducta de la Comisión Europea sobre acoso sexual.

Desde la negociación colectiva, y con el fin de avanzar en materia de igualdad, se ha recogido como uno de los criterios unitarios para la

negociación del 2001, el establecimiento de cláusulas generales antidiscriminatorias en las que se recoja la aplicación obligatoria del principio de igualdad y prohibición de la discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad.

3. LOS TRABAJADORES JÓVENES

Consideraremos jóvenes a los que están incluidos dentro del rango de 16 a 29 años.

A partir de los 16 años se puede producir la incorporación al trabajo. En este grupo encontramos jóvenes sin cualificación profesional que a menudo ocupan lugares de trabajo en sectores donde la siniestralidad es más elevada (construcción, hostelería, etc.) de allí la importancia de hacer consideraciones específicas

Los factores que hacen de los jóvenes un grupo especialmente sensible a los riesgos laborales son:

- **La falta de información/formación.** Aunque en los ciclos formativos se cuenta con el módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) que incluye unas horas dedicadas a la prevención de riesgos laborales, no parece suficiente ni por su duración, ni por los contenidos ni importancia que se le concede.
- **La inexperiencia laboral.** Los jóvenes acceden a su primer trabajo sin conocer sus derechos como trabajadores y no saben adonde acudir para informarse o no se preocupan de ello hasta que tienen problemas. Tampoco reciben ningún tipo de formación sobre riesgos laborales en el momento de incorporarse al trabajo. Ante ese déficit, se accede a la instrucción en el oficio o actividad, aprendiendo de sus propios compañeros. Esto puede resultar en la adquisición de hábitos laborales que no necesariamente tienen en cuenta el cuidado por su propia persona. La integración de la seguridad en la tarea, las inducciones para asumirla y la enseñanza de las reglas y “secretos” del oficio son, en general, inexistentes.

- **La precariedad de los contratos.** Aunque este hecho no sólo afecta a los jóvenes, es uno de los grupos más susceptibles de padecerla. Según la encuesta del “Pla Jove” (Pla Eatràtic de Juventut 2001-2004 del Govern de les Illes Balears) más de la mitad de los jóvenes que trabajan lo hacen sin contrato laboral (empresas familiares, becarios, contratos mercantiles o autónomos, etc.). También los que recurren a las ETT’s o empresas de servicios se encuentran en una situación de indefensión en cuanto a prevención de riesgos laborales ya que la mayoría de los accidentes se dan en situaciones de contratación en precario.

Respecto a los que ya han trabajado y conocen sus derechos en cuanto a la prevención de riesgos laborales, el miedo a perder el trabajo es la principal circunstancia que les hace poco o nada exigentes con las condiciones laborales. También existe un porcentaje de un 12 % de jóvenes que compatibilizan estudios y trabajo, lo que les predispone a aceptar peores condiciones de trabajo que si sólo trabajasen ya que consideran su situación como provisional y ello les hace menos exigentes.

Analizando los datos de desempleo, los menores de 30 años representan el 35,7 % de las personas paradas en el año 2000. Se pone de manifiesto la fuerte presencia del colectivo de jóvenes en el mercado de trabajo, aunque con características como la subcontratación y la inestabilidad laboral: precariedad laboral, rotación de los contratos y paro conforman las especificidades de un colectivo que habrá de ser objeto de medidas urgentes y decididas, ya que es un grupo al que frecuentemente se recurre para la provisión de puestos de trabajo y tareas con más riesgo.

Según el análisis de contrataciones, el porcentaje de contratos registrados a menores de 30 años es del 57,6%.

Las tasas de paro según la Encuesta de Población Activa (año 2000) nos dan la siguiente distribución: Entre 16 y 19 años el 28,25%, entre los 20 y 24 años el 9,97%, entre 25 y 54 años el 5,01% y de 55 y más años el 2,47%. Las cifras nos confirman la importancia de la tasa de paro juvenil.

Si analizamos el total de afiliaciones a la Seguridad Social el 32% son trabajadores menores de 30 años, según la media del año 2000. Del total de jóvenes afiliados solo un 8,4% se encuentra en el régimen de autónomos y un 91,6% en el régimen general. El 55,8% del total de cotizantes menores de 30 años son hombres y el 42,2% son mujeres.

Las diferencias entre los grupos de edad y sexo, aún estando en el colectivo de jóvenes, vuelven a decantarse negativamente a favor del grupo de menor edad y de las mujeres independientemente de la edad. Así los varones de entre 20 y 24 años son los que tienen una tasa de actividad más alta correlativa a su menor, aunque también alta, tasa de desempleo.

Una caracterización de la siniestralidad laboral, permite extraer el siguiente perfil:

- Sexo de los accidentados: hombres (75% del total de los accidentes)
- Edad: jóvenes (44% menores de 29 años)
- Poca antigüedad en la empresa (en el 55% del total de los accidentes, el trabajador tenía una antigüedad inferior a los 6 meses). Este dato nos refuerza la idea de que la gran rotación en los lugares de trabajo y la temporalidad afectan directamente a la seguridad en el trabajo.

Bibliografía:

- (1) Institut Balear d'Estadística (IBAE), Conselleria d'Economía, Comerç i Industria. Palma de Mallorca 2001.
- (2) Anuario Estadístico de Extranjería año 2000, Comisión Interministerial de Extranjería. Ed. Delegación del Gobierno para la Extranjería y la Inmigración, Ministerio del Interior.
- (3) Eva B. Cerdeiriña Outeiral y Otros: Usuarios de C.I.T.E. Características sociodemográficas y laborales. Ed. Conselleria de Benestar Social – Comisiones Obreras. Palma de Mallorca 2000.

(4) Colectivo IOE:

- Inmigración y trabajo. Trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción. Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 1998.
- Inmigración y trabajo en España. Trabajadores inmigrantes en el sector de la Hostelería. Madrid. Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 1999.