



LAN OSASUNA

El 28 de abril, día internacional de la Seguridad y Salud en el trabajo, los trabajadores y trabajadoras de Euskal Herria seguimos sin tener nada que celebrar. Diez años después de la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales constatamos que la seguridad y salud laboral sigue siendo una asignatura pendiente.

A lo largo del 2005 se han producido 65990 accidentes leves, 657 graves y 112 mortales, que en relación al año 2004 supone un incremento de un 7,5 en los accidentes leves, un 2,82 en los graves y un 21,40 en los mortales. A esto debemos añadir los trabajadores autónomos que fallecieron el año pasado. El incremento se da en todos los sectores y la tendencia al alza de la accidentalidad es la misma en todo Hego Euskal Herria.

Y sin embargo las estadísticas sólo reflejan parte del problema. El subregistro en las enfermedades profesionales hace que la mayoría de las mismas no se reconozcan como tales. Son muchas más las personas que resultan afectadas por enfermedades profesionales que por accidente de trabajo sin que consten en ninguna estadística. El Real Decreto encargado de esta materia data de 1978 (R.D. 1995/1978 de 12 de mayo), está obsoleto, no se ha actualizado y ello provoca que muchas de las patologías que se sufren en la actualidad, en un mundo del trabajo muy distinto al de 1978, no figuren y en consecuencia no puedan reconocerse como enfermedades profesionales.

El creciente problema de las enfermedades músculo esqueléticas, cardiovasculares y psíquicas está directamente relacionado con las condiciones de trabajo. La intensificación del trabajo en los últimos años, como consecuencia de la aplicación del modelo neoliberal, es la causa. La tensión y la presión mental son por ejemplo, a día de hoy de acuerdo con estudios europeos, las causas más corrientes de los desordenes de la salud vinculados en el trabajo entre las mujeres y el tercero entre los hombres que aún son más afectados por los problemas de salud vinculados a posiciones o ritmos de trabajo.

Mención especial merece la situación de la mujer en relación a la salud laboral. Las diferencias de género no se tienen en cuenta a la hora de evaluar los puestos de trabajo, tampoco tienen el mismo tratamiento los

puestos de trabajo que “tradicionalmente” ocupan las mujeres debido a la segregación horizontal y vertical. Esas deficiencias en la evaluación tienen su reflejo evidentemente en una falta de medidas preventivas adecuadas.

La siniestralidad y las enfermedades profesionales tienen relación directa con el tipo de contrato. Las personas con empleo temporal sufren prácticamente tres veces más accidentes que la fijas. La subcontratación y la siniestralidad tienen una clara relación causa-efecto.

El fracaso de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no se debe a su falta de calidad técnica, el problema no es que sea una mala ley. Otras son las causas y responsables.

En primer lugar, una clase empresarial preocupada exclusivamente por aumentar beneficios aunque ello suponga poner en riesgo la seguridad, salud, incluso la vida, de trabajadores y trabajadoras. Abusan de la contratación temporal, exigen que se intensifiquen ritmos de trabajo y amplíe la jornada, y se resisten a realizar las inversiones necesarias en materia de seguridad y salud. Se incumple de forma sistemática la legislación en esta materia, para ahorrar costes, poniendo en grave riesgo la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras

Tenemos que denunciar la responsabilidad de la Administración en esta materia con una actitud muy permisiva, pasiva en esta materia. La situación en la que se encuentra la Inspección de Trabajo es un claro exponente de la voluntad política real de la Administración. Una Inspección de Trabajo con un gran déficit de medios humanos que no puede desarrollar un trabajo efectivo en este campo. No hay prácticamente actuación preventiva, se actúa cuando el daño se ha producido. Los empresarios, con razón, saben que no se les vigila y confían en que el resultado no se produzca.

Tampoco las instituciones autonómicas, en el marco de sus insuficientes competencias, muestran voluntad distinta. Bien al contrario, ni Osalan, organismo autónomo para la salud de la CAPV, ni el Instituto Navarro de Salud Laboral han puesto en marcha políticas eficaces. La falta de medios, el incumplimiento de sus propios planes, y una autolimitación en el ejercicio de sus competencias para evitar molestar a los empresarios, evidencian la nula voluntad de abordar de forma decidida su papel en esta materia.

Pero la gravedad de la situación ha dejado al descubierto la responsabilidad de empresarios y administraciones. La administración no puede “vender” una gestión eficaz en este campo, por ello trata de diluir su responsabilidad e intenta socializarla. Se habla de corresponsabilidad, necesidad de concienciar, etc. Plantean mesas de

diálogo y actuar desde el consenso como fórmula para poner en vías de solución este problema.

Pero obviamente ese no es el camino. La siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales son consecuencia del conflicto de intereses que caracteriza las relaciones de trabajo. Es un tema de optar y priorizar. Si se quiere avanzar en estas materias se tiene que perseguir al empresario incumplidor, se tiene que confrontar con la patronal.

La Administración debe cambiar radicalmente de política y confrontar con la patronal para poner en vías de solución este gravísimo problema.

Las Mutuas siguen siendo enemigas de la salud de los trabajadores y trabajadoras, primando los criterios económicos sobre los médicos. La tendencia de dar altas indebidas y de no reconocer las contingencias profesionales sigue siendo un grave problema.

En lo que se refiere a los Servicios de Prevención cabe hablar, en demasiadas ocasiones, de malas prácticas “profesionales” como otra consecuencia de la mercantilización de la seguridad laboral.

No debemos perder de vista a la Vigilancia de la Salud. La calidad de la vigilancia de la salud deja mucho que desear. Hoy el 34% de las empresas no tienen contratada la vigilancia de la salud y aquellas que lo dan, en la mayoría de los casos, se limitan a controles médicos básicos y rutinarios. Eso no es Vigilancia de la Salud.

Desde la convicción de que los problemas de seguridad y salud en el trabajo tienen su causa en el conflicto de intereses que caracteriza las relaciones de trabajo tenemos que hacer autocrítica desde el sindicalismo por no haber dado el sitio y la importancia que debe tener esta materia en la acción sindical. Tenemos una clara línea de trabajo en este campo que debemos incorporar con fuerza entre nuestras reivindicaciones:

- 1) Dar prioridad como reivindicación, también desde una perspectiva de seguridad y salud, a erradicar la precariedad, subcontratación y privatización de servicios: **a menos derechos más riesgos.**
- 2) Exigir que las empresas cumplan la LPRL, que la Seguridad y Salud sean parte del sistema de gestión, que los riesgos se evalúen y se ejecute un Plan de Prevención, con partidas presupuestarias concretas, con la participación de la representación sindical en su elaboración y ejecución. **Que no ahorren a costa de nuestra seguridad y salud.**
- 3) Impulsar el nombramiento de los Delegados y las Delegadas de Prevención y la puesta en marcha de los Comités de Seguridad

y Salud. Es fundamental que los Comités de Empresa trabajen de forma coordinada con los y las Delegadas de Prevención.

4) Incorporar la visión de género a la hora de abordar esta materia. **La evaluación de riesgos no debe ser para dividir los puestos en función de sexo sino para que todos los puestos sean accesibles para hombres y mujeres.**

5) Impedir que las empresas contraten con una Mutua la gestión de las bajas comunes. Si ya lo ha hecho presionar para que se revise la decisión y pasen a ser gestionadas por Osakidetza o Osasunbidea. Debemos ser también beligerantes en los casos de altas indebidas.

6) Vetar a Servicios de Prevención poco profesionales.

7) Exigir un servicio de vigilancia de la salud en función de los riesgos inherentes al puesto.

8) También debemos recurrir y presionar a los institutos de salud y a la Inspección de Trabajo, y denunciarles públicamente cuando entendamos que su trabajo no ha sido diligente. Cuando la actitud patronal de pie a ello también acudir a la vía jurisdiccional civil o penal en su caso.

Además de este artículo del Gabinete de Salud Laboral, hemos incorporado una entrevista y una reseña sobre el mismo tema para ayudaros en la reflexión. Aunque es un tema al que cada vez damos más importancia y aunque las ideas principales se manifiestan con bastante claridad os sugerimos, tras una lectura reposada, enfocar el debate por estos derroteros:

1. ¿Cuál es vuestra percepción personal de la Salud Laboral? ¿Y la de vuestro entorno próximo?
2. ¿Os aporta alguna idea nueva la lectura de estos artículos? ¿Cuál?
3. ¿Identificamos cuáles son las causas directas e indirectas de los accidentes laborales?
4. ¿Quién es responsable del fracaso de la Ley de Prevención?
5. ¿Qué hace el sindicalismo en general ante esta situación? ¿Qué hace ELA? ¿Qué deberíamos hacer?

Además de este artículo del Gabinete de Salud Laboral, hemos incorporado una entrevista y una reseña sobre el mismo tema para ayudaros en la reflexión. Aunque es un tema al que cada vez damos más importancia y aunque las ideas principales se manifiestan con bastante claridad os sugerimos, tras una lectura reposada, enfocar el debate por estos derroteros:

6. ¿Cuál es vuestra percepción personal de la Salud Laboral? ¿Y la de vuestro entorno próximo?
7. ¿Os aporta alguna idea nueva la lectura de estos artículos? ¿Cuál?
8. ¿Identificamos cuáles son las causas directas e indirectas de los accidentes laborales?
9. ¿Quién es responsable del fracaso de la Ley de Prevención?
10. ¿Qué hace el sindicalismo en general ante esta situación? ¿Qué hace ELA? ¿Qué deberíamos hacer?