

LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN ESPAÑA

**El punto de vista de:
CC.OO.-C.E.O.E.-CEPYME-U.G.T.**

Los agentes sociales apuntan aquí sus propuestas para mejorar la seguridad laboral en España.



CC.OO.
Antonio Gutiérrez:
"La siniestralidad laboral
tiene soluciones"

Tres cuartos de millón de accidentes con baja en el último año, diez mil de ellos graves y más de mil mortales; quince millones de jornadas laborales perdidas y más de dos billones de pesetas de coste, son datos que detrás tienen nombres y apellidos, mucho sufrimiento humano y un despilfarro económico sin sentido. Debemos encontrar soluciones urgentes para superar una realidad que no tiene justificación alguna. Estos accidentes y otros daños a la salud no son una fatalidad inevitable, están causados por unas condiciones de trabajo totalmente inadecuadas. No podemos seguir siendo el país de la Unión Europea con mayores índices de siniestralidad. Las soluciones existen.

Disponemos de una Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de unas normas que nos equiparan a las de los demás países europeos. Disponemos también de un buen *Plan de acción sobre la siniestralidad laboral* acordado conjuntamente entre las organizaciones sindicales, empresariales, el Gobierno y las Comunidades Autónomas, cumpliendo el mandato unánime del Congreso de los Diputados y recogiendo las propuestas sindicales contenidas en el Plan de Choque contra los accidentes de trabajo. Este Plan, aprobado el 29 de octubre en la Comisión Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo y refrendado el 4 de noviembre en la "Cumbre sobre la siniestralidad laboral", nos reclama no sólo una actuación urgente, sino también un profundo cambio de actitudes.

Causas

Hay diversas causas de los accidentes y enfermedades derivadas del trabajo y no cabe duda que la precariedad y la excesiva eventualidad en la contratación es una de ellas, pero la causa principal de esta siniestralidad no es otra que el incumplimiento generalizado de las normas preventivas por parte de las empresas. No es la falta de leyes adecuadas, sino su incumplimiento sistemático y generalizado lo que causa los accidentes. Si tenemos unas leyes preventivas plenamente equiparadas a nuestro entorno europeo ¿por qué, entonces, sufrimos muchos más accidentes laborales que los demás países de la Unión Europea? Una observación comparativa nos indica que la razón no es otra que el bajísimo cumplimiento normativo por parte de las empresas españolas.

Este incumplimiento generalizado no es una apreciación únicamente sindical, lo señala la propia Inspección de Trabajo y lo confirman todos los estudios sindicales e institucionales realizados; el último la Encuesta Nacional sobre Condiciones de Trabajo. Según dichos estudios la mayoría de los empresarios desconocen la Ley, no han realizado la evaluación inicial de riesgos ni han adoptado los planes de prevención. Más del 80% de los trabajadores ni siquiera han recibido la formación obligada por ley, tres años después de su aprobación. Detrás de este incumplimiento hay falta de cultura preventiva en el conjunto del tejido socio-laboral, e incluso falta de instrumentos preventivos por el tardío e insuficiente desarrollo de los Servicios de Prevención; pero estamos convencidos que hay también falta de voluntad empresarial.

La gran mayoría de los empresarios o no conoce sus nuevas obligaciones preventivas o, si las conoce, se limita a disponer de la documentación formal mínima legalmente exigible, de forma que le permita aparentar una adaptación a la ley, sin considerar seriamente la integración de la prevención en la gestión empresarial, es decir, sin organizar realmente la prevención. Hay empresas que están realizando un cambio, sea por propia iniciativa, sea por la presión sindical o de la autoridad laboral: cambio que tendrá beneficiosas consecuencias tanto

"Detrás del
incumplimiento
de las normas de
prevención hay
falta de cultura
preventiva"

para los trabajadores como para la empresa. Pero estas empresas son aún una pequeña parte y no ejercen todavía un efecto de ejemplaridad para el conjunto. Incluso en las grandes empresas, donde la adaptación a la Ley es más ineludible, esta adaptación es incompleta e insatisfactoria y no contempla la protección de los trabajadores de las empresas subcontratadas que trabajan en sus instalaciones, que es donde se están concentrando la mayor parte de los accidentes en estas empresas.

Diálogo para favorecer un cambio

Esta pasividad empresarial debe cambiar con urgencia. Comisiones Obreras estamos abiertos al diálogo para favorecer ese cambio. Son varios los campos donde estamos dispuestos a llegar a acuerdos con las organizaciones empresariales para facilitarlos:

1. En primer lugar en la formación, elaborando conjuntamente el *Plan de Formación* contemplado en el *Plan de acción*, para lograr una cultura preventiva haciendo efectivas las obligaciones empresariales contempladas en la Ley en materia formativa. Es decir, la formación de todos los trabajadores en plazos precisos pero razonables, así como de los trabajadores designados, los delegados de prevención y de los propios empresarios.

2. En segundo lugar en la *negociación colectiva*, llevando a efecto los compromisos alcanzados en el *Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva* firmado por CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME en 1997 y poniendo en marcha en los convenios las Comisiones Paritarias sectoriales contempladas en dicho Acuerdo.
3. Y, ¿por qué no?, negociando un acuerdo interconfederal específico para divulgar, promover y facilitar conjuntamente la aplicación de la normativa en las empresas, especialmente en los sectores de mayor riesgo.

Vigilar el cumplimiento de la Ley

En cualquier caso, la vigilancia y control sobre el cumplimiento de la Ley resulta imprescindible, porque ésta a todos obliga, por justicia y por eficacia: la actual inmunidad de que disponen los empresarios que no cumplen la Ley se acaba percibiendo como una ventaja comparativa frente a aquellos que la cumplen. En el *Plan de acción* se contemplan medidas que persiguen corregir esta situación, entre otras garantizar el cobro efectivo de las sanciones, que actualmente quedan incobradas, o promover la adecuada actuación de la fiscalía ante los incumplimientos con consecuencias graves o mortales.

El Ministerio de Trabajo ha realizado una importante labor para desarrollar, de manera dialogada, la normativa preventiva, así como para elaborar el *Plan de Acción*. Pero ¿es suficiente? ¿Se agotan ahí todas las obligaciones del Gobierno? Ciertamente no: debería dedicar más efectivos humanos a la Inspección de Trabajo, tal como

"Los datos de la siniestralidad están ahí y a todos nos exigen un esfuerzo complementario"

hemos demandado las organizaciones sindicales, además la Administración, en tanto que empresa, debería dar mejor ejemplo y ponerse al día con urgencia en sus obligaciones preventivas; falta, por otra parte, una verdadera coordinación e integración preventiva en las políticas de cada Ministerio.

Hoy las competencias en esta materia son ya de las Comunidades Autónomas y nos parece muy bien que así sea. Cabe preguntarse si estas competencias han ido acompañadas de la correspondiente responsabilidad por parte de las autoridades autonómicas y deberemos convenir que, con frecuencia, entre competencia y responsabilidad existe aún un cierto retraso o desajuste. La puesta en marcha, Comunidad Autónoma por Comunidad Autónoma, de las medidas contempladas en el *Plan de Acción* es una buena ocasión para ponerse al día en las responsabilidades contraídas. De poco serviría el *Plan* si se quedara en las actas de la Comisión Nacional. Los acuerdos alcanzados en algunas Comunidades Autónomas apuntan a que ese desarrollo autonómico es totalmente factible.

Asumir nuestras responsabilidades

Las organizaciones sindicales debemos asumir también las responsabilidades que nos corresponden. Hemos hecho un gran esfuerzo para desarrollar la figura de los Delegados y Delegadas de Prevención y nuestra actividad formativa e informativa está siendo muy intensa. Hemos desplegado también una importante capacidad de diálogo con las administraciones y las patronales. Incluso hemos respaldado con movilizaciones específicas nuestras demandas de mayor seguridad en el trabajo, las últimas en los pasados 22 de noviembre y 28 de abril. Pero no podemos recrearnos en ninguna autosatisfacción. Los datos de la siniestralidad están ahí y a todos nos exigen un esfuerzo complementario. Tampoco somos indiferentes a las actitudes individuales o colectivas que reflejan una insuficiente cultura preventiva en el colectivo asalariado y nos comprometemos a contribuir en la superación de esas insuficiencias. Nos queda aún mucha tarea por delante y tanto en la negociación colectiva como en el trabajo sindical cotidiano seguiremos empujando con fuerza para mejorar las condiciones de trabajo, logrando así una mayor protección de la salud y la seguridad de todos los trabajadores, sean eventuales o fijos, trabajen en empresa grande o pequeña, principal o subcontratada.

Antonio Gutiérrez
Secretario General de CC.OO



CEOE

Jiménez Aguilar: "Una tarea de todos"

La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) ha prestado, desde su constitución en el año 1977, una atención preferente a la prevención de los riesgos profesionales.

Desde entonces ha integrado en su estructura participativa un órgano específico sobre esta materia, primero como Comité de Prevención de Riesgos Profesionales y, más recientemente, como Comisión de Prevención de Riesgos Laborales que depende orgánicamente de la Junta Directiva de la Confederación, en la que están incorporados los representantes de las Organizaciones Territoriales y Sectoriales y de las Empresas que integran aquella.

Una de las realizaciones más significativas de este Comité ha sido la convocatoria, durante más de 11 años, de las Jornadas de Prevención de Riesgos Laborales de CEOE. En ellas, gracias al concurso de expertos nacionales e internacionales, se han venido difundiendo las prácticas preventivas y la normativa en materia de seguridad, higiene, medicina del trabajo, etc., y abordando temas tan variados como la organización de la prevención en la empresa, la formación en prevención, la seguridad en las máquinas, el amianto, la ergonomía, la higiene industrial y los programas de acción y la normativa comunitaria, entre otros muchos.

Desde CEOE siempre se abogó por una reordenación normativa que clarificase e integrara la actividad preventiva en todo el proceso de producción de bienes y servicios y en todos los niveles jerárquicos de las empresas.

De hecho, en 1984, con ocasión del Acuerdo Económico y Social (AES) elaboramos un "Libro Blanco", que expresaba principios que anticipaban lo que hoy es una concepción consolidada y moderna de la cuestión tanto en la Unión Europea como en España.

En efecto, ya se establecía entonces la necesidad de

potenciar las acciones técnico-preventivas a favor de la salud de los trabajadores orientadas a la disminución de los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, contando, en el seno de las empresas con la colaboración de todos.

Porque, es preciso insistir en ello, lejos de ser la prevención de riesgos laborales una obligación exclusiva del empresario, la materia que nos ocupa requiere una acción común de todos los sujetos individuales y colectivos, públicos y privados que participen en una concepción integrada de la seguridad e higiene en el trabajo.

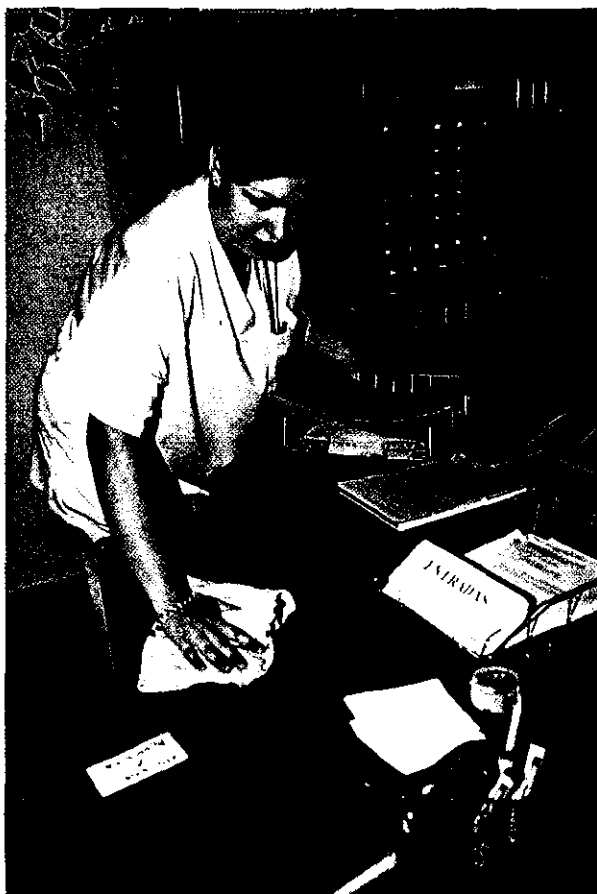
Sin embargo, desde hace algún tiempo, y con cierta frecuencia, es ésta una materia a la que, lamentablemente, se le suele dar un tratamiento distorsionado, sin rigor alguno en determinados planteamientos.

Ello no quiere decir que debamos permanecer indiferentes cuando se producen accidentes, enfermedades profesionales u otras circunstancias que afectan a la seguridad y salud de los trabajadores, pues es difícil imaginar que estos hechos puedan aceptarse como algo irremediable que ha de ir unido al trabajo, y que se contemplen pasivamente las pérdidas económicas y la disminución de la productividad consiguientes.

Nuestra visión sobre la prevención de riesgos profesionales ni es ni puede ser pesimista. Todos estamos obligados a transmitir nuestro convencimiento de que los accidentes laborales no son algo a lo que tengamos que resignarnos. Y así lo venimos haciendo desde CEOE y sus más de ciento ochenta Organizaciones integradas.

Hemos de tener en cuenta que estamos hablando, además, de una actitud cultural, en la que la prevención debe formar parte de los hábitos sociales en general.

Es decir, se trata de remarcar una concepción que ha de trascender el ámbito laboral y que, para ser verdaderamente efectiva, ha de implantarse también en el hogar, la escuela, el instituto y la universidad para concretarse, finalmente, en el centro de trabajo, sabiendo que lo verdaderamente importante es la labor continuada, quizás poco brillante, pero extraordinariamente eficaz, no bajando la guardia y sabiendo que los logros se consiguen con el trabajo día a día.





Por ello, la actuación conjunta se hace totalmente indispensable. Las empresas no rechazan asumir responsabilidades, pero resulta también esencial que se reconozcan igualmente las obligaciones de los trabajadores, que deben ser cumplidas para que las medidas preventivas sean eficaces.

En los últimos años se ha producido una importantísima configuración y desarrollo del nuevo marco normativo de la prevención de riesgos laborales, el cual, probablemente, sea el más avanzado de Europa. Incluso el resto de los Estados miembros podría tomar buena nota de nuestro modelo.

En tal configuración a la que, por cierto, ha contribuido notablemente CEOE, se ha combinado la experiencia de muchas empresas y entidades especializadas, públicas y privadas, con conceptos, planteamientos y obligaciones totalmente nuevos. Muchos de ellos van más allá de las previsiones de la normativa comunitaria.

En definitiva, se ha establecido un marco normativo nuevo y avanzado pero, por esas mismas razones, más complejo en su aplicación.

También hay que tener en cuenta que el proceso formativo en la materia está en marcha y que todavía dista bastante de estar completado.

Y como tercer factor, que es preciso tener en cuenta para no caer en un precipitado análisis de la situación, está la coincidencia en el tiempo de las nuevas normas

jurídicas y técnicas y el incremento muy significativo de la actividad económica y del empleo.

A los expertos de las empresas y de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales se unen ahora las Entidades Especializadas, Formativas y Auditoras, como elementos esenciales, en la labor de asesoramiento y apoyo a las empresas en la aplicación práctica de las medidas preventivas que contribuirán a disminuir, al máximo posible, la siniestralidad laboral.

Aunque hay que señalar que, como es bien conocido, han surgido problemas administrativos en el proceso de acreditación y autorización de las citadas entidades, lo que evidentemente ha retrasado el proceso de formación de nuevos profesionales, que ahora está en curso.

Es cierto que todavía queda un importante camino que recorrer, que los resultados se verán a medio y largo plazo pero, en la tarea pendiente, las organizaciones empresariales pondrán todo su empeño para lograr el objetivo que nos ocupa, convencidas de que la seguridad y salud en el trabajo es una acción compartida y constante.

“Desde CEOE siempre se abogó por una reordenación normativa que clarificase e integrara la actitud preventiva en todo el proceso de producción y en todos los niveles jerárquicos de las empresas”

Por todas estas razones, es preciso dar la bienvenida a la nueva revista que, retomando la tradición, vuelve a editarse en el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en esta nueva etapa bajo el título “Prevención, Trabajo y Salud” y que contribuirá, sin duda, a transmitir y extender la información, la formación y la sensibilización para que empresarios y trabajadores, Organizaciones Empresariales

y Sindicales, y Administraciones Públicas lleven a cabo, en una sola dirección, esta compleja tarea, a través de un instrumento técnico que, esperamos y deseamos, esté enmarcado por la profesionalidad y la objetividad en el tratamiento de sus artículos y noticias.

Juan Jiménez Aguilar

Secretario General de la C.E.O.E.

CEPYME

Elías Aparicio: "Es necesaria la formación permanente"

En primer lugar quiero celebrar la aparición de la nueva revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo "Prevención, Trabajo y Salud", en cuanto que conociendo la calidad de los profesionales del Instituto y el rigor técnico con el que desempeñan su actividad, presumo a la nueva publicación una importante labor como instrumento de divulgación, información y asesoramiento en el campo de la prevención de riesgos laborales.

Es este uno de los aspectos que las pequeñas y medianas empresas estamos solicitando con más intensidad y premura, ya que disponer de elementos de información y orientación adecuados a las PYMES resulta imprescindible y básico para iniciar la gestión de la prevención en el seno de las mismas.

La siniestralidad, con independencia de las fuentes de donde traiga su origen, se constituye como problema social de indudable importancia por sus consecuencias especialmente sensibles tanto en lo humano y personal, como en lo asistencial y económico. Por estas características, la siniestralidad se puede convertir en ocasiones en presa fácil de interpretaciones demagógicas, de injustas culpabilizaciones o de victimismos excesivos, y de todo esto algo venimos padeciendo los empresarios.

Es una idea generalmente compartida, que las mejores herramientas para luchar eficazmente contra los riesgos de accidente son la in-

formación y la formación dirigidas a su prevención, con independencia de que los mismos se puedan producir en diferentes ámbitos de la vida social: ámbito doméstico, actividades de ocio, circulación vial, o en el lugar de trabajo.

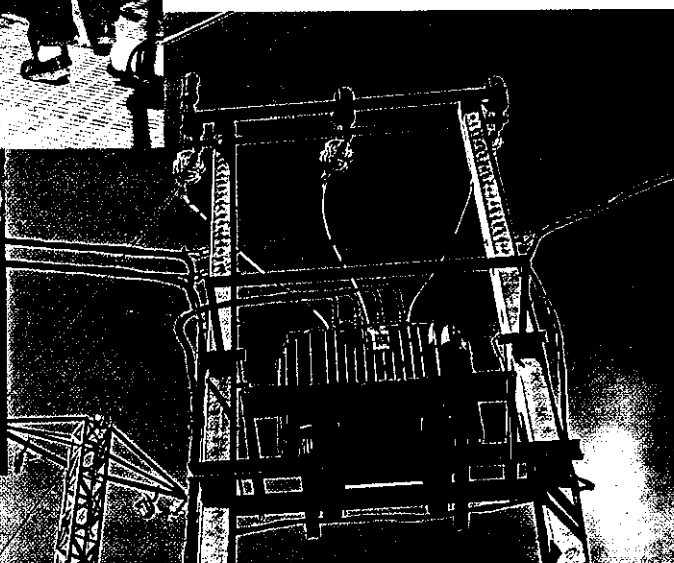
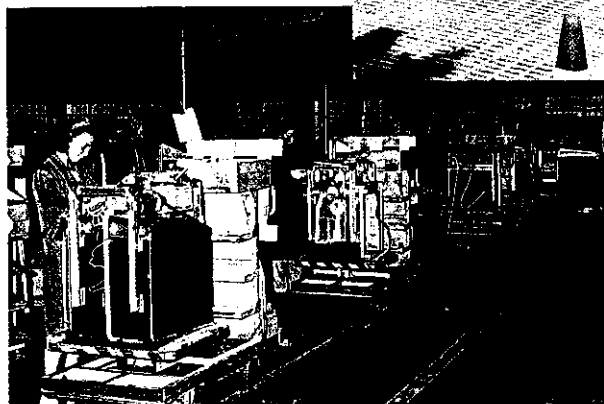
La vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales intenta fomentar una auténtica cultura preventiva, entendida como el compromiso de la sociedad entera de realizar las actividades diarias en condiciones de seguridad y salud.

Para ello junto a actuaciones específicas, dependiendo de sus diversos orígenes causales, se requiere un enfoque global que defina una estrategia permanente, profunda, de largo recorrido, y con gran compromiso y arraigo social, en la difusión, gestión y aplicación de las correspondientes medidas preventivas.

En lo que se refiere a lo que aquí nos atañe, los riesgos derivados de la actividad laboral, las Directivas comunitarias y la legislación española que traspone y desarrolla las mismas, establecen una prioridad clara de los aspectos preventivos sobre los puramente asistenciales y normativos, superando tiempos pasados en los que la seguridad y la salud en el trabajo se reducían a esquemas formales de atribución de responsabilidades de corte asistencial y sancionador.

Creo que todos debemos reconocer que esos principios y contenidos normativos de prevención se vienen incorporando desde hace años a la vida cotidiana de empresas y trabajadores, y que como tal componen ya un importante acervo asumido en la actividad habitual y en la gestión diaria de muchas empresas.

No obstante, debe tenerse en cuenta que las nuevas disposiciones introducen mayor complejidad y sofisticación técnica, así como novedades muy importantes en la distribución de competencias entre distintos Organismos y Administraciones Públicas.



Este reto de modernización de nuestro sistema preventivo, que ha tenido que incorporar en poco tiempo muchas novedades técnicamente complejas, necesitadas de un aprendizaje o de una formación específica, ha supuesto y supone un esfuerzo especialmente intenso e importante para las empresas más pequeñas, que han tenido que superar las dificultades ciertas que presentan el propio sistema normativo, la organización institucional y político-administrativa en esta materia, nuestra estructura social y la propia estructura productiva.

Somos muchos los que creemos que la cultura prevencionista arranca desde los estadios formativos iniciales y debe ser contemplada como una tarea de información, formación y actualización permanentes, abarcando las diferentes facetas de actividades de la persona y, por tanto, integrada en las pautas sociales de conducta.

Si tenemos en cuenta la estructura empresarial española, resulta que existen 626.687 empresas con 1 ó 2 empleados, y que son en total 950.933 las empresas que tienen entre 1 y 9 empleados, incluyendo las que he mencionado en primer lugar, y en ambos casos no contabilizando las empresas del sector agrario.

La mera descripción de esta realidad creo que hace evidente la gran dificultad que para este tipo de empresas supone el conocimiento riguroso, la gestión eficaz, y, en definitiva, la aplicación de una normativa uniforme, extensa, compleja y de elaboración relativamente reciente.

Para seguir progresando en una eficaz mejora de la seguridad y prevención de accidentes, considero prioritario que, sin debilitar los derechos de los trabajadores de las empresas más pequeñas, la normativa tenga en cuenta esa concreta realidad empresarial que se deriva de su propia dimensión, comprenda sus posibilidades y sus necesidades, y modalice y adecue en consecuencia sus contenidos y sus obligaciones, estableciendo no sólo la enumeración de obligaciones y responsabilidades, sino también facilitando vías adecuadas de respuesta a tales requerimientos, especialmente para las empresas de menor dimensión.

Asimismo, si la coordinación de competencias y actuaciones administrativas es una exigencia de carácter general, creo que se convierte en algo de especial nece-



sidad cuando se trata de mejorar las actuaciones de información, formación y asistencia técnica dirigida a las empresas de menor dimensión y a los empleados de las mismas, porque sólo mediante el fortalecimiento, promoción, e incentivación de entidades o instrumentos de carácter asociativos, en colaboración con las entidades públicas competentes, podrán superar la natural debilidad que comporta su propia dimensión.

En este sentido, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social deben jugar un papel relevante por su dilatada y acreditada experiencia y eficacia en la gestión de la prevención desde hace muchos años y por su especial proximidad a la pequeña empresa.

Tal y como he dicho al inicio de este artículo, espero y deseo que esta revista que nace tenga entre sus prioridades atender esa demanda de información, orientación y asesoramiento sentida por la amplísima mayoría de las empresas españolas, tarea en la que podrá contar con la plena colaboración de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa.

Elías Aparicio Bravo
Secretario General de CEPYME

“La normativa debe tener en cuenta la realidad empresarial de las Pymes, sus posibilidades y sus necesidades...”

U.G.T.
Cándido Méndez:
**"La L.P.R.L. no ha cubierto todavía
 las expectativas"**

La preocupación por la salud de los trabajadores está en el origen mismo del movimiento sindical. La introducción de la máquina en las empresas tuvo efectos revolucionarios en el sistema productivo y en la economía. La mecanización aumentaba la productividad, ponía bienes y servicios al alcance de un número mucho mayor de personas y daba lugar a centros de trabajo y zonas industriales que concentraban a miles de trabajadores.

Pero los nuevos métodos de producción implicaban también peligros nuevos. El accidente de trabajo y la enfermedad profesional plantearon un desafío para la sociedad que comenzó con la Revolución Industrial. En algunos sectores productivos causaban verdaderos estragos. La evolución es conocida: incipientes organizaciones de trabajadores que reclamaban medidas de seguridad, - junto con la propia magnitud que adquirió el problema- contribuyeron a crear una conciencia social. La presencia en los parlamentos de partidos políticos vinculados al movimiento obrero condujo a una respuesta del poder público a través de leyes que, en un comienzo, estaban dirigidas fundamentalmente a asegurar prestaciones a las víctimas de los accidentes y limitar la responsabilidad empresarial en materia de indemnizaciones. El concepto de prevención, absolutamente crucial en esta materia, se incorporaría posteriormente.

Con la diferencia que deriva de un desarrollo industrial tardío y relativamente menor, España tuvo una evolución similar a la de los países más desarrollados de Europa. A principios del presente siglo se promulgó aquí una ley de accidentes de trabajo que estaba entre las más avanzadas de su tiempo. Desde entonces, hemos vivido una extensa producción normativa que iba, casi siempre, a la zaga de los acontecimientos.

Esto se hizo especialmente notorio en los años 80 cuando padecíamos una legislación no

sólo preconstitucional e inadecuada desde el punto de vista de la participación de los trabajadores sino, incluso, desfasada técnicamente. El gran cambio vino esta vez desde Bruselas. La Directiva Marco, largamente reclamada por el sindicalismo europeo, así como el conjunto de Directivas básicas (sobre riesgos laborales de menores, mujeres embarazadas, etc.), obligaban a todos los Estados miembros de la actual Unión Europea (aunque de hecho la legislación se aplica también a los que componen el Espacio Económico Europeo) a revisar su legislación.

En el caso de España, ello implicaba un cambio importante. Quizá por esta razón, la transposición de la Directiva Marco resultó un complicado proceso. Tras innumerables horas de reunión y negociación entre la Administración y los sindicatos más representativos, pudo lograrse un texto que, aunque no contenía todas sus demandas, fue aceptado por ellos. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece un marco normativo mejorable pero que es, sin duda, un avance en cuanto que desarrolla adecuadamente el concepto de prevención, regula con claridad la responsabilidad em-

presarial, establece un amplio catálogo de derechos y deberes básicos en esta materia, aborda la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos laborales, etc. Y entre otros aspectos, mejora la normativa anterior en lo relativo a los derechos de participación de la representación de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

¿Qué balance puede hacerse tras poco más de tres años de vigencia de la LPRL? Desafortunadamente, como nos lo recuerdan casi diariamente los medios de

**"La preocupación por la
 salud de los
 trabajadores está en el
 origen mismo del
 movimiento sindical"**



comunicación, los accidentes de trabajo afectan a todos los sectores de la actividad económica. Desde el prisma ineludible de tener una de las tasas más altas de siniestralidad laboral de la Unión Europea, la LPRL no ha cubierto todavía las expectativas. Puede decirse que tres años es un periodo corto para una normativa de complejidad indudable, pero en esta materia todo esfuerzo y toda celeridad no sólo están justificados sino que son plenamente exigibles.

La estructura productiva y las características del mercado de trabajo de España suponen obstáculos objetivos para la eficacia de las normas, en cuanto padecemos:

- Una elevada tasa, exagerada, de precariedad en el empleo.
- Una economía sumergida de magnitud no verificada con exactitud, pero que las estimaciones elevan hasta el 20%.
- Una gran cantidad de empresas pequeñas y medianas donde la integración de la prevención en la gestión empresarial no es sencilla. (En este sentido, es bueno recordar que todavía no se ha constituido la Fundación prevista en la LPRL cuyas funciones son promover la salud y la seguridad, especialmente en las PYMES).

Siendo ciertos todos estos hechos, también lo es que los empleadores —públicos y privados— no cumplen suficientemente las obligaciones que el nuevo marco legal les impone. En algunos casos cabe dudar, incluso, de que lo conoz-

can. En esta materia tan delicada las generalizaciones son inconvenientes y pueden llegar a ser injustas, pero existen demasiados casos comprobados y notorios en los que la falta de medidas de prevención por parte de quienes tenían el deber de adoptarlas ha conllevado graves consecuencias para los trabajadores.

El otro gran responsable de los incumplimientos es el poder público, es decir, las diversas Administraciones Públicas a las que la LPRL asigna responsabilidades clarísimas. De entrada, hay aspectos preventivos básicos establecidos en la Ley General de Sanidad, la Ley de In-

dustria y otras normas que no han sido desarrollados en sus previstas instituciones, una carencia de la que se resiente gravemente la prevención pública en materia laboral. Además, el discurso permanentemente dirigido a denostar al Estado (salvo, por supuesto, para algunos aspectos, como las cuantiosas subvenciones a las empresas) que con tanto empeño prodiga el gobierno del Partido Popular con el infatigable apoyo de los nacionalistas, termina dejando huella. Expresión de esta política es, por ejemplo, la progresiva transferencia de competencias en favor de las Mutuas Patronales. Como consecuencia del "Estado abstencionista" también en materia de prevención de los riesgos del trabajo, el Sistema Público de Prevención exhibe una debilidad notoria porque traslada gran parte de la responsabilidad a la iniciativa privada. Como ésta, a su vez, se demora en hacerse cargo de su parte, el resultado es el que hoy tenemos: un número inaceptable de accidentes laborales.

Además, existe en España un subregistro de la patología laboral crónica, que se ciñe exclusivamente al cuadro legalmente establecido de enfermedades profesionales y que no recoge un gran número de patologías de origen laboral que se desvían al Sistema Sanitario Público como enfermedades comunes.

Y es que para avanzar en el estudio de las condiciones de trabajo y de sus efectos sobre la salud es necesaria la coordinación de las actuaciones de las administraciones en estas materias que está claramente definida en las normas, pero que todavía no es una realidad.

La falta de coordinación de las Administraciones Públicas y, en especial, las que tienen competencias en ma-

teria laboral y sanitaria, dificultan el inicio y el desarrollo de los estudios epidemiológicos que ayuden a conocer los efectos del uso de determinadas sustancias en la salud de los trabajadores, como en el caso de la Parálisis del Calzado relacionada con la utilización de adhesivos que contienen n-Hexano.

La clara insuficiencia en la dotación de medios materiales y humanos, obstaculiza también el desarrollo de las tareas de las Administraciones Públicas competentes en la materia. En ese campo no tiene justificación alguna la obsesión por la reducción del gasto público. Para



cumplir con el mandato de la LPRL es urgente reforzar las plantillas tanto del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como de los órganos específicos de las Comunidades Autónomas.

En cuanto a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la Administración General del Estado, entendemos que su composición dista mucho del modelo Interdisciplinar que la Ley establece para los equipos técnicos. Sin embargo, la eficacia y eficiencia inspectora de las Administraciones Públicas en esta materia depende, sobre todo, de las Comunidades Autónomas, que son las que organizan el funcionamiento de la Inspección de Trabajo, así como de otros funcionarios responsables de la inspección en materia de Industria, Sanidad y Medio Ambiente.

Por ello, la coordinación de la Actuación Inspectora sobre prevención de riesgos laborales en las Comunidades Autónomas debe ser integral e interdisciplinar, aunando las políticas de Seguridad en el Producto, Seguridad en el Trabajo, Salud Laboral y Medio Ambiente. De tal forma que los inspectores de Industria, los técnicos de los Gabinetes de Seguridad e Higiene, los técnicos de Salud Laboral, etc. constituyan equipos con distintos profesionales que serán mucho más eficaces coordinados, especializados y organizados, que dispersos.

También es importante dotar mejor al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para la realización de estudios globales de condiciones de trabajo, sobre todo en los sectores y ramas de actividad con mayores índices de incidencia de accidentes de trabajo, para impulsar el inicio de la actuación preventiva, así como asesorar sobre los planes de prevención sectorial, en función de dichos estudios.

Los sindicatos tienen un papel muy importante que jugar en la prevención de los accidentes y enfermedades profesionales. Su responsabilidad no es, claro está, equiparable a la de los otros dos protagonistas antes citados, porque los trabajadores no dirigen (ni cogestionan) las empresas, ni tienen a su cargo las facultades de desarrollo, vigilancia y aplicación de la ley. Pero hay en esta materia, que tanto afecta a los trabajadores y trabajadoras, un amplio campo para la acción sindical en varios aspectos:

- Aplicación plena de los derechos de consulta y participación de los trabajadores en materia de prevención que la LPRL reconoce.
- Colaboración con las autoridades en las tareas de control en la aplicación de las normas.

- Desarrollo, a través de la negociación colectiva, de los múltiples aspectos relacionados con las medidas tendentes a evitar el riesgo. Como ejemplo, para la negociación colectiva de 1999 la Unión General de Trabajadores ha decidido hacer hincapié, entre otros puntos, en el establecimiento del Delegado Territorial, para la representación y participación en un ámbito concreto, la constitución de Comisiones Sectoriales Paritarias de Seguridad y Salud en el Trabajo, y asimismo, en la formación de los Delegados de Prevención, que la LPRL pone a cargo de las empresas.

En los tiempos de acelerado cambio tecnológico en que vivimos, la preservación de la salud de los trabajadores plantea un permanente desafío. España debe asumirlo con total resolución porque ésta es la prioridad número uno. Los resultados obtenidos hasta ahora son insuficientes pero las cosas pueden, y deben, cambiar.

El "Plan de actuaciones para reducir la siniestralidad laboral", que UGT venía reclamando como un apremiante plan de choque, y que fue por fin consensuado con los interlocutores sociales y aprobado en el Plenario de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, debería ser un punto de inflexión.

En ese Plan se ha definido, por primera vez, una estrategia de prevención del riesgo laboral basada en la sensibilización de todos los implicados, la promoción de la actividad preventiva, la formación, la investigación, el desarrollo normativo, el reforzamiento de la vigilancia en el cumplimiento de las leyes y la coordinación entre las instituciones.

Por supuesto, hay otras actuaciones complementarias que no forman parte de esas medidas pero tienen gran incidencia: por ejemplo, fomentar la contratación estable y poner fin a los abusos de las empresas de trabajo temporal. Pero del cumplimiento estricto del Plan dependerá en gran medida que en nuestro país mejore sensiblemente la prevención del riesgo profesional.

Cada una de las partes implicadas —administración, empresarios, sindicatos— tiene una responsabilidad en su ámbito. Las trabajadoras y los trabajadores de España no deberían perdonarnos si no somos capaces de cumplirlas.

Cándido Méndez
Secretario General UGT

"Del cumplimiento estricto del Plan dependerá en gran medida que en España mejore la prevención del riesgo profesional"