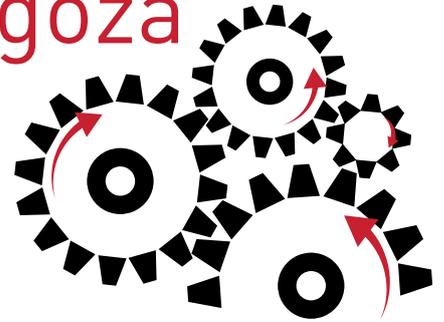


Delegados de Prevención

nº13
2015
ABR

Ayuntamiento de Zaragoza

Los sindicatos proponen un decálogo de medidas urgentes en materia de prevención de riesgos laborales



✿ **En el vigésimo aniversario de la publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y con motivo del Día Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que se celebra el 28 de abril, los sindicatos proponen un decálogo de medidas urgentes en materia de prevención de riesgos laborales, que trasladarán a partidos políticos y sociedad para intentar lograr su compromiso con la salud pública en general, y con la laboral en particular.**

El movimiento sindical pretende con estas propuestas que en el siglo XXI el objetivo de enfermedad y accidente laboral cero deje de ser una fórmula retórica y pase a formar parte de la realidad del mundo del trabajo.

Pese a los avances conseguidos en materia de salud laboral y prevención de riesgos, gran parte de los objetivos de la Ley de Prevención de Riesgos laborales siguen pendientes, mientras la realidad socioeconómica ha sufrido cambios significativos.

Veinte años en los que la doctrina neoliberal, las reformas y políticas de recortes y austeridad, han culminado en una crisis económica que ha transformado la organización del trabajo (la negociación colectiva pierde peso, las relaciones laborales tienden a la individualización, la precariedad, gana espacio, y las altas tasas de paro y el miedo a perder el empleo convierten en papel mojado los derechos laborales), así como importantes cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en la empresa (el legislador ha decretado la unilateralidad empresarial como forma de gestión de la prevención y salud laboral en las empresas). Para acabar con esta peligrosa deriva, los sindicatos han elaborado el siguiente decálogo de medidas en materia de prevención, que permiten la

democratización de las relaciones laborales, el ejercicio efectivo de derechos, la interiorización de la cultura preventiva en las empresas y la generación de un sistema preventivo dinámico que se anticipe a los nuevos riesgos laborales emergentes.



NINGÚN TRABAJADOR SIN PROTECCIÓN

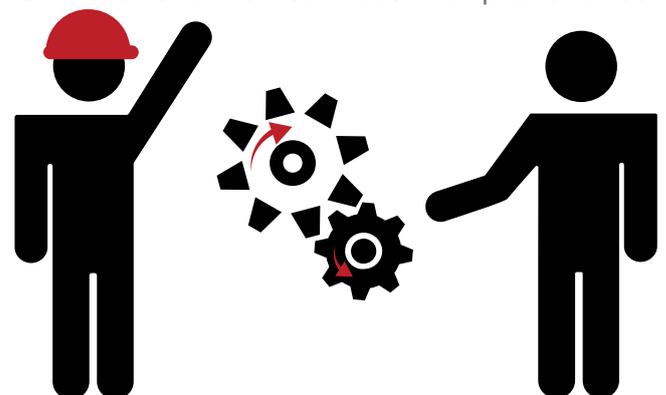
La precariedad, el miedo a perder el puesto de trabajo y la individualización de las relaciones laborales dificultan el ejercicio efectivo de derechos.

Las reformas laborales son incompatibles con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y con el resto de normativas en materia de prevención.



ACCIDENTES DE TRABAJO

La aprobación de la LPRL, la puesta en marcha de políticas activas y la financiación de proyectos preventivos lograron una manifiesta reducción de accidentes de trabajo. Sin embargo, el abandono de la actividad preventiva por parte de las empresas y su sustitución por un cumplimiento meramente formal de la normativa, junto a los recortes aplicados durante los años de crisis frenaron, en un primer momento, el descenso de la siniestralidad y provocaron el repunte de los accidentes de trabajo que sufrimos en la actualidad, un claro indicio del deterioro de los sistemas preventivos.



Recuperar la iniciativa pública es imprescindible para que en el siglo XXI dejen de producirse muertes por caídas en altura, atrapamientos o accidentes de tráfico.

ENFERMEDADES DE ORIGEN LABORAL

Las enfermedades son la gran asignatura pendiente de la salud laboral. Lo que no se registra, ni existe ni se previene. Son necesarios cambios en el sistema de notificación y registro para que deje de depender de las mismas entidades obligadas a la reparación del daño, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social. El cáncer profesional, la silicosis, las patologías derivadas del amianto y de las sustancias químicas, los trastornos musculoesqueléticos y las enfermedades de origen psicosocial requieren que las empresas evalúen y prevengan en los centros de trabajo los riesgos capaces de provocarlas, y de un mayor esfuerzo de las Administraciones para acabar con su subregistro y con los daños a la salud que causan.

GARANTIZAR LA EQUIDAD

La OMS reconoce que la desigualdad es uno de los determinantes sociales de salud claves. Dónde y cómo se trabaja, la forma de acceder al empleo o las tasas de desempleo y de temporalidad condicionan la exposición de determinados colectivos (mujeres, jóvenes, migrantes...) a los riesgos laborales y determinan su estado de salud.

El estado de salud se está convirtiendo en un factor de estigmatización y discriminación laboral, tanto en el mercado de trabajo como en las propias empresas. Para garantizar la equidad son precisos cambios legislativos, empezando por la derogación del artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores.

INDEPENDENCIA Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

La continua presión que sufren los técnicos de prevención desdibuja la independencia de los Servicios de Prevención establecida en la LPRL, convirtiéndolos en muchos casos en instrumentos al servicio de las empresas. Se hacen necesarias modificaciones legales que garanticen el desempeño profesional de los técnicos, la independencia de los Servicios de Prevención y, al mismo tiempo, el establecimiento de controles públicos que garanticen la calidad de sus prestaciones.

VIGILANCIA DE LA SALUD PARA PROTEGER LA SALUD DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

La vigilancia de la salud es un derecho de las trabajadoras y trabajadores, y es una herramienta indispensable para

prevenir los riesgos a los que están expuestos. Sin embargo, asistimos a un intento de convertirla en una herramienta disciplinaria y de ajuste de plantillas. Para preservar el derecho constitucional a la salud se debe garantizar la independencia de los profesionales sanitarios, la confidencialidad de los datos y la voluntariedad, salvo en aquellos casos regulados por una norma específica.

REFORZAR LOS ORGANISMOS TÉCNICOS DE LA ADMINISTRACIÓN

Es absolutamente imprescindible poner en valor y dotar con suficientes medios, económicos y humanos, al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, al Instituto Social de la Marina, al Instituto Nacional de Silicosis, a la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo y a los órganos técnicos de las comunidades autónomas para favorecer el conocimiento a través de su labor investigadora.

POTENCIACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

No solo se debe incrementar el número de inspectores y subinspectores de Trabajo para acercar nuestras ratios a las del resto de países de la Unión Europea, sino que se debe reforzar su formación y acentuar su especialización en materia de prevención de riesgos, con el fin de que estos puedan llevar a cabo de manera eficaz las funciones que legalmente tienen encomendadas.

TRANSFORMACIÓN DEL MODELO DE MUTUAS

Se deben revertir las últimas modificaciones legales del sistema de mutuas subrayando su carácter público, intensificando el control de la Seguridad Social mejorando la participación de la representación de los trabajadores en su elección, y remarcando que sus objetivos prioritarios son la prevención de riesgos laborales y la reparación de los daños ocasionados por el trabajo, frente al control de los costes económicos y la mejora de la competitividad de las empresas.

IMPULSO DE LA DEMOCRATIZACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES

La democracia en la empresa pasa por reforzar los derechos de participación y consulta de los representantes de las trabajadoras y trabajadores, de las delegadas y delegados de prevención, y de los comités de seguridad y salud.

Todos los estudios sobre prevención han demostrado la existencia del "efecto sindicato": las condiciones de trabajo mejoran sustancialmente en las empresas con presencia sindical.