Imforme de Seguridad y Salud en el Trabajo 2018



28 de abril. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el trabajo



CON LA PREVENCIÓN NO SE JUEGA

ÍNDICE

1. Introducción	Página 1
2. Evolución de la siniestralidad en España	Página 2
2.1. Accidentes laborales	Página 2
2.2. Enfermedades Profesionales	Página 6
3. Causas de la siniestralidad	Página 12
4. La organización del trabajo y su impacto en la salud	Página 24
5. Informe ITSS	Página 33
5.1. Relación entre accidentes de trabajo invest	
incumplimientos en PRL y propuestas de recargo	Página 35
5.2. Tipo de actuaciones en PRL en 2016	
6. Conclusiones	Página 37



USO PREVENCIÓN NO SE JUEGA

Informe Seguridad y Salud 2018 28 de abril. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

1. INTRODUCCIÓN.

Año tras año, con motivo del 28 de abril, Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, desde diversos lugares del mundo se emprenden campañas y acciones encaminadas a promover un trabajo más seguro y saludable, a fin de prevenir accidentes y enfermedades de origen laboral.

El 28 de abril representa asimismo el Día Internacional en Memoria de Trabajadores Fallecidos y Heridos, el cual es celebrado en todo el mundo por el movimiento sindical desde 1996. Más de dos décadas después y pese al largo periodo de tiempo transcurrido desde entonces actualmente siguen siendo muchas las personas fallecidas y heridas a consecuencia del trabajo.

Teniendo en cuenta que el 28 de abril pretende honrar la memoria de quienes han sufrido daños derivados del trabajo se hace moralmente obligado concienciar nacional e internacionalmente sobre las necesidades de mejora existente, de manera que cada vez contemos con gobiernos, entidades y organizaciones más comprometidos con la acción preventiva frente al detrimento de salud, oportunidades de desarrollo y bienestar social asociado a la negra y amenazadora silueta de la accidentalidad laboral.

Centrando la atención en la situación presente en España, a través de este documento se pretende reflejar el escenario actual de accidentalidad en que se encuentra inmerso nuestro país, sacar a la luz las principales barreras que están mermando las posibilidades de mejora del modelo preventivo español, así como proponer acciones destinadas a lograr un futuro más seguro y favorable para trabajadoras y trabajadores en el ejercicio de su derecho al trabajo.

Desde USO, a diario luchamos por la defensa de los derechos de trabajadoras y trabajadores, lo que ineludiblemente comprende en nuestro ámbito de actuación, entre otras acciones, la búsqueda de las mejores condiciones de seguridad y salud para la población trabajadora, la colaboración y cooperación con organizaciones internacionales comprometidas con la seguridad y salud así como la lucha activa contra la lacra de la precariedad y la siniestralidad laboral.

A ese respecto, considerando que gran parte de los puntos negros que están actuando como fuentes de accidentes laborales y enfermedades profesionales se encuentran estrechamente relacionados con la organización del trabajo, aprovechamos también para profundizar en la incidencia que tienen las organizaciones precarias en los daños derivados del trabajo y proponer medidas encaminadas a crear organizaciones más saludables. Una buena organización del trabajo es clave para el bienestar físico, mental y social de las personas en su desempeño profesional.



Informe Seguridad y Salud 2018 28 de abril. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo



2. EVOLUCIÓN DE LA SINIESTRALIDAD EN ESPAÑA.

Desde el año 2013 la evolución de los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo producidos en España ha estado marcada por su aumento imparable y progresivo. Así lo muestran los datos publicados en la web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en los que mes a mes se confirma esta desalentadora tendencia.

A esta tendencia tristemente consolidada, es posible además añadir la infradeclaración que se está produciendo de los daños derivados del trabajo en términos globales, la cual reiteradamente ha sido denunciada por USO;

- Por una parte, en el caso de los accidentes de trabajo, pese a ser hechos que ocurren de forma súbita y traumática, estos con frecuencia encuentran trabas para ser reconocidos como tales, tal como se ha puesto de manifiesto en diversidad de sentencias judiciales firmes que han declarado como accidentes de trabajo daños para la salud de origen laboral que previamente habían sido negados por las Mutuas y el INSS.
- Por otro lado, en el caso de las enfermedades profesionales, estas por su propia naturaleza se gestan de forma silenciosa y diferida en el tiempo, lo que facilita aún más que sean ignoradas u ocultadas por las Mutuas y el INSS, como también ha quedado constatado en estos años en numerosas sentencias que han declarado como enfermedades patologías cuyo origen laboral había sido negado también por las Mutuas y el INSS.

Seguidamente pasamos a comentar datos de referencia relativos a los accidentes laborales y a las enfermedades profesionales en nuestro país.

2.1. Accidentes Laborales

La preocupante tendencia al alza de la accidentalidad laboral en España puesta de manifiesto en los últimos años se confirmó, una vez más, con la publicación por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de las estadísticas de 2017 en esta materia.

Pese a contar con legislación en materia preventiva con más de 20 años de vigencia, los datos dicen que en 2017 un total de 618 personas perdieron su vida en el trabajo como consecuencia de accidentes mortales.

Comparando los resultados de 2017 con los de 2016, destacamos las siguientes conclusiones:

• El número de accidentes que han causado baja ha sido de 583.425, lo que significa una subida del 5,0%. De ellos, 503.749 ocurrieron durante la jornada





28 de abril. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

laboral y 79.676 fueron accidentes *in itinere*. Por consiguiente, aumentan un 4,9% los accidentes en jornada y un 5,3% los accidentes *in itinere*.

- El número de accidentes durante la jornada laboral asciende un 4,9% para los leves, un 7,1% para los graves y un 1,7% para los mortales.
- El número de accidentes in itínere leves y graves se incrementa de forma notable (un 5,3% los leves, un 7,7% los graves y un 2,3% los mortales).
- El número de accidentes de trabajo mortales asciende a 618, lo que supone un incremento del 1,8% respecto a 2016. También puede apuntarse un preocupante ascenso en un 1,7% de los accidentes mortales en jornada laboral y un aumento del 2,3% de los accidentes mortales in itínere.

Tabla 1. Comparativa accidentes laborales 2016-2017

ACCIDENTES LABORALES 2016-2017						
	Valores a	absolutos	Variación respecto al año anterior			
	2016	2017	Absolutas	%		
En jornada de trabajo	480.051	503.749	23.698	4,9%		
In itinere	75.671	79.676	4.005	5,3%		
Totales	555.722	583.425	27.703	5%		

Fuente; Estadística de accidentes de Trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Del mismo informe, se extrae que en el balance general por sectores el índice de Incidencia de accidentes en jornada de trabajo aumenta globalmente en un 1,0%.

Otro aspecto a destacar que se extrae de la estadística del Ministerio y que a USO nos preocupa es el incremento en un 0,7% de los accidentes de trabajo sin baja notificados.

En relación a lo indicado, de forma adicional cabe analizar la tendencia global al alza de la accidentalidad viendo los datos anuales consolidados del MEYSS sobre siniestralidad.

2.1.1. Evolución

En cuanto a los accidentes laborales con baja, la evolución de los mismos desde el año 2012 al año 2017 muestra las siguientes tendencias:

- Un descenso entre 2001 y 2004.
- Un aumento entre 2004 y 2007.
- Un descenso entre 2007 y 2013.
- Una subida continua desde 2013.



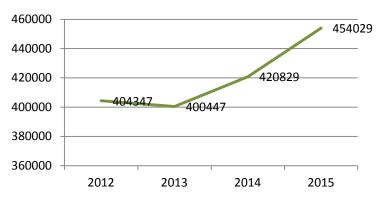


28 de abril. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

En lo que respecta a los accidentes de trabajo mortales, tras un incremento entre 2013 y 2015, en 2016 se observa una pequeña disminución de los mismos, la cual ha sido por poco tiempo, ya que datos disponibles en la web del MEYSS revelan que en 2017 vuelven a aumentar.

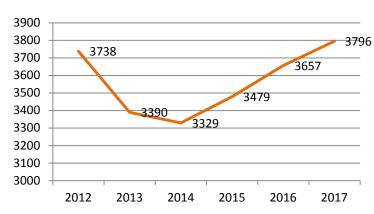
A continuación podemos ver en gráficos la evolución de los accidentes de trabajo con baja en jornada desde el año 2012 al año 2017.

Gráfico 1 Accidentes leves con baja en jornada de trabajo 2012-2017



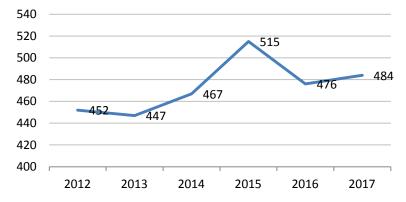
Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Gráfico 2 Accidentes graves con baja en jornada de trabajo 2012-2017



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Gráfico 3 Accidentes mortales en jornada de trabajo 2012-2017



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social





2.1.1. Índices de Incidencia

El Índice de Incidencia determina el número de accidentes producidos en el periodo por cada 100.000 personas afiliadas y en alta en la Seguridad Social con la cobertura de la contingencia de accidentes de trabajo.

A modo orientativo, a continuación puede verse cual ha sido la tendencia de este indicador entre 2012 y 2016.

3400
3300
3200
3100
3000
2900
2800
2700
2012
2013
2014
2015
2016

Gráfico 3. Evolución de los índices de incidencia desde 2012

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Tal y como vemos en la gráfica, desde el año 2012, el índice de incidencia ha aumentado un 14,08%, es decir, por cada 100.000 afiliados y afiliadas a la Seguridad Social como la cobertura de accidentes de trabajo, ha habido un 14,08% más de accidentes en 2016 que en 2012

Índices de Incidencia según sectores

Una manera de ver cómo evoluciona la accidentalidad en sectores de actividad diferentes es comparando sus respectivos índices de incidencia con baja en jornada de trabajo.

En la tabla siguiente puede contemplarse la tendencia mostrada desde el año 2012 hasta el año 2016, en lo referente a los índices de incidencia con baja en jornada de trabajo por sectores.

Tabla 2. Índices de incidencia con baja en jornada de trabajo por sectores

ÍNDICES DE INCIDENCIA CON BAJA EN JORNADA DE TRABAJO POR SECTORES								
Año	Año 2012 2013 2014 2015 2016							
Agrario	4339,20	4599,7	4768,8	5167,6	5143,4			
Industria	4652	4590,7	4781,2	5087,5	5290,8			
Construcción	6296,9	6024,1	6314,70	6794,50	7217,2			
Servicios	2305,6	2433,3	2513,7	2591,7	2677,90			

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social



US© PREVENCIÓN NO SE JUEGA

Informe Seguridad y Salud 2018

28 de abril. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Desde USO, observamos que:

- Todos los sectores, desde 2012, han aumentado el índice de incidencia, siendo especialmente considerables los aumentos en el sector agrario y en el sector de la construcción.
- Es curioso que el sector de la construcción, uno en el que más ha disminuido el empleo desde el inicio de la crisis, sea en el que más haya aumentado el índice de incidencia, por el contrario, el sector servicios, que es donde más empleo se genera, no es solo donde menos ha aumentado este índice, sino que además, es el que menor índice de incidencia presenta..

2.2. Enfermedades Profesionales

Las enfermedades profesionales también han aumentado en los últimos años, pese a que como se apuntaba, hoy en día son muchas las que no están siendo declaradas.

En lo relativo a la infradeclaración de enfermedades, a continuación pasamos a indicar algunos de los principales motivos que están contribuyendo a dificultar enormemente la identificación real y prevención de las mismas. Estos motivos están muy relacionados con la actual normativa vigente en esta materia, y entre ellos se encuentran los siguientes:

- El Real Decreto de Enfermedades Profesionales.
- La legislación actual sobre Mutuas e IT.

El Real Decreto de Enfermedades Profesionales

El Real Decreto 1299/2006 es la actual normativa que regula las enfermedades profesionales. Han pasado más de 10 años de su publicación y en su propio origen ya nació obsoleto, por varias causas:

- Es un Real Decreto que no identifica las patologías de origen psicosocial relacionadas con el trabajo, como por ejemplo pueden ser las ligadas al estrés crónico o a cuadros depresivos permanentes, que actualmente cobran cada vez más fuerza en el ámbito laboral y que además ya tenían una importancia muy notable en el mundo del trabajo bastantes años antes de que se publicara esta norma.
- Su redacción limita el reconocimiento como enfermedades profesionales a patologías y profesiones muy concretas.





28 de abril. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

 Su elaboración condiciona el reconocimiento como enfermedad profesional a que se dé una coincidencia de actividad, agente y enfermedad diagnosticada.

En relación a estos aspectos, en el contexto laboral con frecuencia nos encontramos situaciones como las siguientes:

- La trabajadora o el trabajador acude a la Mutua con una dolencia o enfermedad derivada del trabajo y esta estima que su origen está relacionado con sus antecedentes o sus circunstancias personales o familiares.
- La persona sufre un trastorno musculoesquelético de origen laboral, vinculado a tareas que realiza en las que concurren factores de riesgo (como esfuerzos elevados, movimientos repetitivos, posturas forzadas, tiempos de descanso insuficientes) y al acudir a la Mutua esta niega su origen laboral y estima que su génesis se encuentra en circunstancias extralaborales, como la práctica de determinados deportes.

A la persona se le niega como enfermedad profesional una patología laboral por no aparecer identificada la actividad que realiza en el trabajo en el cuadro que aparece en el Real Decreto. Esta visión cerrada es de por sí una fuente de ocultamiento de enfermedades profesionales, ya que son muchas y diversas las actividades laborales que pueden dar lugar a enfermedades susceptibles de ser catalogadas como profesionales y que no están contempladas en el Real Decreto, tal como apunta la jurisprudencia reciente.

Esta interpretación cerrada del Real Decreto además hace que en muchos casos la persona pese a saber que la patología que sufre es de origen laboral termine desistiendo en sus actuaciones para el reconocimiento de la misma como profesional. En ese sentido, el hecho de que la redacción del Real Decreto no esté actualizada y adaptada al contexto laboral de los tiempos presentes es una gran barrera para buena parte de los afectados por enfermedades de origen laboral para el reconocimiento de las mismas como tales.

Además de lo indicado, la propia evolución de la técnica y los avances médicos en el diagnóstico e identificación de enfermedades desde el año 2006 hasta ahora hacen que este Real Decreto, lejos de contribuir al reconocimiento efectivo de enfermedades profesionales enmascare como comunes buena parte de ellas.



US© PREVENCIÓN NO SE JUEGA

Informe Seguridad y Salud 2018

28 de abril. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Legislación actual sobre Mutuas e IT

Desde USO hemos denunciado reiteradamente nuestro completo desacuerdo con la vigente regulación en materia de Mutuas e Incapacidad Temporal, establecida respectivamente a través de Ley de Mutuas (Ley 35/2014) y del Real Decreto de Incapacidad Temporal (RD 625/2014).

Los años que han pasado desde su aprobación han puesto en evidencia el tristemente histórico retroceso que estas disposiciones suponen en nuestra sociedad en el ámbito de derechos inherentes a la relaciones de trabajo, incluidos los vinculados con la seguridad y salud en el mismo. Esta afirmación se sustenta al menos, en los siguientes motivos:

Trabas para el reconocimiento de daños de origen laboral; El aumento de competencias otorgado a las Mutuas en todos los ámbitos de salud laboral ha condicionado en gran medida el reconocimiento de los daños derivados del trabajo. Ello ha derivado en que hoy en día de forma habitual son numerosas las trabas ejercidas por las Mutuas para el reconocimiento de accidentes y enfermedades a las personas que se ven afectadas por los mismos.

Mayor desprotección social;

Las citadas trabas puestas por las Mutuas tienen como consecuencia el desistimiento de muchas personas afectadas por daños derivados del trabajo en sus actuaciones para verlos reconocidos, lo que se traduce en que buena parte de las trabajadoras y trabajadores que han sufrido estos, además de las secuelas asociadas a ellos, y en ocasiones, de la posible pérdida de su puesto de trabajo o mayor dificultad para volver a trabajar, quedan en una situación de desprotección social.

Menor seguridad jurídica;

Desde la entrada en vigor de la legislación actual sobre Mutuas e Incapacidad Temporal, son numerosas las sentencias judiciales que han reconocido daños derivados del trabajo que anteriormente habían sido denegados a quienes los sufrieron.

La abundante jurisprudencia en esta línea emanada a partir de las controversias jurídicas creadas es un claro indicador de lo que está deparando esta legislación, con la consiguiente necesidad de revisar su propio contenido por el legislador. La jurisprudencia surgida reconociendo "a posteriori" daños derivados del trabajo que habían sido negados por las Mutuas o el INSS pone también de manifiesto el ocultamiento de





28 de abril. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se está produciendo.

Por consiguiente, el modelo legislativo actual en este campo no funciona de forma representativa en la identificación de daños derivados del trabajo ya que pese a los preocupantes datos estadísticos de siniestralidad en España, estos no incluyen a muchos otros daños que también se materializan.

 Asunción por el servicio público de salud de patologías de cuya gestión deberían encargarse las Mutuas. Este aspecto se traduce en que este deba sufragar costes en prestaciones y servicios asistenciales que no le deberían corresponder.

En definitiva, la legislación actual sobre Mutuas e Incapacidad Temporal además de ocasionar más desprotección social supone una barrera para identificar de forma precoz los daños derivados del trabajo que a diario se generan en nuestro país, para prevenirlos adecuadamente en un futuro y para lograr organizaciones del trabajo eficientes y comprometidas en la lucha contra estos.

En resumen a los motivos antes expuestos, la infradeclaración de enfermedades dificulta enormemente su identificación y su prevención.

A continuación puede verse en la siguiente tabla cuál ha sido la evolución de las enfermedades profesionales con baja y sin baja desde el año 2012.

Tabla 3. Enfermedades Profesionales

ENFERMEDADES PROFESIONALES							
Año	Con baja	Sin baja	Total				
2012	7466	8178	15.644				
2013	7599	9197	16.796				
2014	8112	9148	17.260				
2015	9073	10.065	19.138				
2016	9886	10.714	20.600				
2017	10.237	10.951	21.188				

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

A la vista de los resultados, observamos que:

 En los últimos años se reconocen menos enfermedades profesionales con baja que sin baja, situación muy distinta a la que se daba en 2007 (en 2007 las enfermedades con baja reconocidas eran más del doble que las sin baja), año en que entró en vigor el actual sistema de notificación de las mismas.





28 de abril. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

- Este hecho entendemos está relacionado con que cuanto más problemática es una enfermedad más se deriva su gestión y tratamiento a los servicios públicos de salud.
- Pese a las dificultades antes descritas (Real Decreto de enfermedades obsoleto, legislación sobre Mutuas e Incapacidad Temporal) para el reconocimiento de enfermedades profesionales en 10 años el número total de estas ha aumentado de forma muy significativa, pasando de ser en el año 2007 de 16.791 a un total de 21.188 en el año 2017.
- Representando los datos de esta tabla de forma gráfica puede observarse cómo han ido variando las enfermedades profesionales totales, las enfermedades profesionales con baja y las enfermedades totales sin baja desde 2007 a 2017, y cómo todas ellas han ido aumentando desde el año 2012.

En relación a las estadísticas sobre enfermedades profesionales, estas contemplan como tales las enfermedades reconocidas en el Real Decreto 1299/1997, el cual diferencia estas en seis grupos diferenciados.

Estos grupos son los siguientes:

• **GRUPO 1**: Enfermedades profesionales causadas por **agentes químicos**.



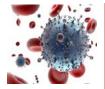
Son algunos **ejemplos** de este grupo, entre otras, las enfermedades causadas por el Arsénico, el Cadmio, el Cromo, el Mercurio, el Plomo, los Isocianatos, o por los disolventes orgánicos.

• GRUPO 2: Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos.



Son algunos **ejemplos** de este grupo la sordera causada por el ruido, las enfermedades causadas por vibraciones, o las enfermedades causadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos.

GRUPO 3: Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos.



Son algunos **ejemplos** de este grupo las enfermedades infecciosas contraídas en el trabajo por el personal sanitario, agricultores, ganaderos, o veterinarios, entre otros muchos colectivos posibles.





28 de abril. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

 GRUPO 4: Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados.



Son algunos **ejemplos** de este grupo, entre otras muchas, las enfermedades causadas por el polvo de sílice, por el polvo de talco o por el polvo de aluminio.

• **GRUPO 5**: Enfermedades profesionales **de la piel** causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados.



Son algunos **ejemplos** de este grupo, entre otras muchas, las enfermedades causadas por sustancias que afectan a la piel generadas en la industria textil, la industria química, o en la industria maderera.

• GRUPO 6: Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinogénicos.



Son algunos **ejemplos** de este grupo, entre otras muchas, el mesotelioma de pleura, el cáncer de laringe, el carcinoma de piel, o la neoplasia de bronquio y pulmón.

Centrando la atención en los últimos datos publicados por la Comunicación de Enfermedades Profesionales a la Seguridad Social –CEPROSS- a continuación podemos ver el número de partes comunicados distribuidos por grupo de enfermedad y agente causante, relativos al año 2017.

Tabla 4. Partes comunicados

NÚMERO DE PARTES COMUNICADOS DISTRIBUIDOS POR GRUPO DE ENFERMEDAD Y AGENTE CAUSANTE AÑO 2017									
GRUPO		HOMBRES			MUJERES		TOTALES		
GNOT 5	Con baja	Sin baja	Total	Con baja	Sin baja	Total	Con baja	Sin baja	Total
GRUPO 1: causadas por agentes químicos	214	184	398	129	129	258	343	313	656
GRUPO 2: causadas por agentes físicos	4.018	4.632	8.650	4.163	4.615	8.778	8.181	9.247	17.428
GRUPO 3: causadas por agentes biológicos	149	103	252	582	151	733	731	254	985
GRUPO 4: causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados	352	424	776	87	79	166	439	503	942
GRUPO 5: de la piel	251	294	545	270	309	579	521	603	1.124
GRUPO 6: causadas por agentes carcinógenos	22	29	51	-	2	2	22	31	53
TOTAL GRUPOS	5.006	5.666	10.672	5.231	5.285	10.516	10.237	10.951	21.188

Fuente: Datos CEPROSS



PREVENCIÓN NO SE JUEGA

Informe Seguridad y Salud 2018

28 de abril. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Tal y como se observa, las enfermedades del GRUPO 2 representan la gran mayoría de las identificadas, lo que supone el 82,25% del total, seguidas muy de lejos por las del GRUPO 1, con un 3,10% y las del GRUPO 6, con un 0,25%.

Por sexos, vemos que las mujeres son las que más partes comunican en el grupo 2, pero con una diferencia mínima respecto a los hombres. Sin embargo, en el caso del grupo 3 (causadas por agentes biológicos) el número de partes de mujeres casi triplica a los de los hombres, mientras que en el grupo 4 (causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados) los hombres comunican casi 5 veces más partes que las mujeres.

3. CAUSAS DE LA SINIESTRALIDAD.

Una vez vistos los principales datos relacionados con la evolución de la siniestralidad en España es posible que nos preguntemos el por qué de los mismos, es decir, cuáles son los motivos que hacen que en la actualidad la accidentalidad laboral siga disparándose pese a contar con legislación preventiva destinada a evitarla, de más de veinte años de antigüedad.

Para conocer las causas de la siniestralidad es posible, en un primer momento, echar la vista atrás en el tiempo desde que pasó a regularse la prevención de riesgos laborales en nuestro país, y después, ver qué es lo que ha permitido desde entonces que accidentes y enfermedades sigan siendo una realidad en el desempeño profesional de la población trabajadora.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995), actualmente vigente tenía por objeto "la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo", todo ello "en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de riesgos laborales".

Ciertamente, desde una visión unificadora -frente a la anterior dispersión de la normativa relacionada con la seguridad y salud en el trabajo- delimita con claridad las disposiciones necesarias para garantizar el derecho a la protección eficaz en la relación laboral. En ese sentido, concreta, entre otros, aspectos tales como su ámbito de aplicación, el alcance del derecho a la protección eficaz, el deber del empresario, los principios de la acción preventiva, las respectivas obligaciones de los trabajadores o los medios y modalidades para implantar la prevención.





Informe Seguridad y Salud 2018 28 de abril. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Desde su aprobación, han sido muchos los Reales Decretos y otras disposiciones que han aparecido en aplicación y desarrollo de la misma y del ordenamiento jurídico comunitario europeo en materia de prevención.

Entre dichas disposiciones se encuentran, el Reglamento de los Servicios de Prevención, o los Reales Decretos sobre lugares de trabajo, señalización, obras de construcción, manipulación manual de cargas, pantallas de visualización de datos, agentes químicos, agentes cancerígenos, agentes biológicos, o de protección frente al riesgo eléctrico.

En consecuencia, hoy en día, desde una perspectiva legal, puede decirse que España cuenta con un extenso y consolidado marco normativo en prevención de riesgos laborales.

Si la realidad apunta a evidenciar este hecho, entonces ¿qué es lo que hace que España siga suspendiendo en accidentalidad muchos años después de la entrada en vigor de la Ley de Prevención?

¿Qué causas originan la elevada siniestralidad?

Desde USO llevamos denunciando largo tiempo cuáles son los principales factores que están incidiendo negativamente en la salud de trabajadoras y trabajadores en el escenario laboral español. A ese respecto, es posible centrar la atención en una lista no exhaustiva de factores especialmente destacados relacionados con la elevada accidentalidad laboral;

- Tejido empresarial con escasez de medios y apoyo en materia preventiva.
- Exceso de subcontrataciones.
- Temporalidad en el empleo.
- Externalización de las actividades preventivas.
- Deterioro progresivo en la calidad de las actuaciones de los Servicios de Prevención Ajenos – SPA-.
- Legislación actual sobre Mutuas e IT.
- Adjudicación de contratos públicos al menor coste.

Todos estos factores, contribuyen de forma muy notable a crear entornos de trabajo poco saludables.

Seguidamente, pasan a comentarse cada uno de ellos.



28 de abril. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Tejido empresarial con escasez de medios y apoyos en materia preventiva.

En España, gran parte de las trabajadoras y trabajadores que integran el mercado laboral pertenecen a pequeñas y medianas empresas (pymes) o son personas que desarrollan su profesión de forma autónoma.

Los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS) muestran año a año que pymes y autónomos son el núcleo fundamental de la economía española. A continuación podemos ver los datos estadísticos al cierre de 2017;

Tabla 5. Empresas inscritas en la Seguridad social a diciembre de 2017

Empresas por tamaño	Número de empresas	Tasa de variación interanual
Empresas de personas autónomas sin personal asalariado	1.542.725	-0,04%
PYME (1-249 personas asalariadas)	1.321.663	1,04%
Microempresas (1-9 personas asalariadas	1.148.456	0,57%
Pequeñas (10-49 personas asalariadas)	149.850	4,11%
Medianas (50-249 personas asalariadas)	23.357	5,03%
Grandes (250 o más personas asalariadas)	4.498	5,81%
Total empresas	2.868.886	0,46%

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

La implantación de sistemas preventivos en la pyme no es labor sencilla, ya que se presentan, entre otras, dificultades diversas, tales como su mayor siniestralidad, su demora en la acción preventiva, y sus limitados recursos. Dichas dificultades se comentan a continuación:

- En relación a la mayor siniestralidad, cabe indicar que en general en las empresas más pequeñas se concentra un mayor número de accidentes.
- Respecto a la demora en la acción preventiva, cabe indicar que tal demora se debe esencialmente al desconocimiento de los valores de los sistemas preventivos y a la escasez de medios. Así, en muchos casos, en la pyme ante la complejidad de exigencias en la búsqueda de la competitividad y de su eficiencia, puede no percibirse con suficiente claridad que la prevención de riesgos laborales, más allá de una exigencia laboral, es también una vía determinante de contribución a la excelencia empresarial.
- Por último, en relación a sus limitados recursos, cabe destacar que:





Informe Seguridad y Salud 2018 28 de abril. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

- A la pyme le es difícil utilizar recursos de los procesos productivos o servicios para emplearlos en funciones que corporativamente con frecuencia no se conciben como primordiales.
- La pyme suele recurrir como modalidad organizativa en la mayoría de los casos a los Servicios de Prevención Ajenos, en lugar de las modalidades propias que habilita la normativa preventiva, como la figura el trabajador designado.

Por otro lado, en lo que respecta a los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia, cabe reseñar las siguientes observaciones:

- Cada vez son más las personas que en España ejercen sus actividades laborales de forma autónoma. En consecuencia, los trabajadores autónomos constituyen un colectivo de indudable importancia dentro del tejido empresarial español, el cual demanda cada vez una mayor competitividad y flexibilidad laboral.
- En los últimos años, ha aumentado el número de personas que figuran como personas autónomas, pero que prestan sus servicios en una empresa, es lo que se conoce como falsos autónomos. Esta nueva figura, repercute de forma negativa, en materia preventiva y servicios de prevención para el trabajador o trabajadora.
- El trabajo autónomo se ha venido configurando dentro de un marco de relaciones jurídicas propio del derecho privado, por lo que las referencias normativas al mismo se han encontrado tradicionalmente dispersas en el ordenamiento jurídico español. No obstante a ello, la promulgación en su momento de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo (Ley 20/2007) supuso un avance legislativo importante frente a la dispersión normativa apuntada, clarificando sus derechos y obligaciones y evitando posibles lagunas legales.
- Teniendo en cuenta el conjunto del ordenamiento jurídico es posible señalar algunas conclusiones respecto a las obligaciones de las trabajadoras y trabajadores autónomos en materia de prevención de riesgos laborales:
 - Los autónomos debe cumplir con las obligaciones establecidas en la normativa sobre en todo aquello que le afecte en materia de coordinación de actividades empresariales. En consecuencia, aunque no tengan trabajadoras o trabajadores a cargo en todo caso deberán cumplir con las obligaciones de coordinación cuando concurra con otras empresas. Ello requiere al menos el debido cuidado de aspectos preventivos clave como son, entre otros, la evaluación de riesgos, la





28 de abril. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

información, la formación y la vigilancia de la salud. El desconocimiento de estos elementos constituye de por sí una dificultad para una acción preventiva eficaz.

Si los autónomos cuentan con trabajadoras o trabajadores a su cargo tiene obligaciones directas en materia de prevención, ya que en ese caso se convierten en empresarios principales. Con base en ello, en este supuesto su posición sería similar a la descrita antes para el caso de las pyme, ya por una parte, tendrían idénticos deberes empresariales, y, por otro lado, estarían sujeto a las mismas dificultades (demora en la acción preventiva y limitados recursos) que suelen encontrar las pequeñas y medianas empresas para lograr una prevención eficaz.

En definitiva la problemática descrita tradicionalmente ligada a las pyme y autónomos se resume en la mayoría de los casos, en una muy limitada presencia de medios técnicos, humanos y económicos para ejercer el trabajo de forma segura. A ello se le une además la escasez de ayudas tanto a nivel económico como a nivel de asesoramiento y concienciación en PRL con que han contado por los poderes públicos en el devenir del tiempo.

Todo este "cóctel" ha contribuido de forma activa a que la organización del trabajo de muchas pymes y autónomos haya quedado mermada preventivamente y competitivamente condicionada por un entorno de mercado exigente en el que se requiere una adaptación continua para pervivir en el mismo a lo largo del tiempo.



Exceso de subcontrataciones

Desde una perspectiva preventiva la problemática asociada a la subcontratación suele presentarse cuando se recurre a esta figura de forma abusiva en el desarrollo de actividades que implican la concurrencia de empresas, especialmente si además la ejecución de las mismas supone la realización de tareas que llevan asociada una especial peligrosidad.

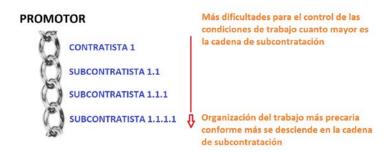




28 de abril. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El exceso en las cadenas de subcontratación dificulta la coordinación de actividades empresariales y fomenta en general peores condiciones de seguridad y salud en quienes precisamente deben ejecutar los servicios subcontratados.

Ejemplo de este exceso es el que tradicionalmente se ha venido manifestando en nuestro país en el sector de la construcción, que llevó en su momento a intervenir a través de la Ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción (Ley 32/2006). Pese al mayor control normativo existente desde entonces, hoy en día siguen siendo numerosos los accidentes y enfermedades que tienen en su origen en factores de organización del trabajo relacionados con los procesos de subcontratación.



En definitiva, la escasez de medios en la organización del trabajo es una llamada abierta a realizar subcontrataciones y, el aumento de subcontrataciones o su concurrencia en los lugares de trabajo dificulta una organización del trabajo segura.

Temporalidad en el empleo

El ordenamiento jurídico español habilita la posibilidad de realizar contratos de trabajo por tiempo indefinido o contratos por una duración determinada, si bien estos últimos se configuran como una forma excepcional de contratación sujeta a una serie de límites jurídicos.

Así por ejemplo, según el Estatuto de los Trabajadores todos los contratos temporales celebrados en fraude de ley se deben presumir por tiempo indefinido. Pese al citado carácter excepcional de la contratación temporal, a raíz de la reforma laboral aprobada en España en un contexto de crisis económica han proliferado enormemente en los últimos años las contrataciones temporales o de duración determinada, siendo cada vez más frecuentes en los portales de empleo ofertas de trabajo mediante contrataciones puntuales "por horas" o de escasa duración. A continuación podemos ver algunos hechos significativos.

La siguiente tabla muestra datos de los últimos dos años, en la que puede verse que los contratos por obra o servicio, eventuales o por circunstancias de la producción representan la gran mayoría de los contratos registrados en los Servicios Públicos de Empleo.





28 de abril. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Tabla 6. Contratos registrados en los Servicios Públicos de Empleo por ETT, 2015-2016

	AÑOS		
	2015	2016	
AMBOS SEXOS	2.946.712	3.279.598	
Indefinidos	2.359	2.172	
Obra o servicio	1.341.859	1.440.864	
Eventuales por circunstancias de la producción	1.510.863	1.760.405	
Interinidad	89.857	74.569	
Otros contratos temporales	1.774	1.588	
VARONES	1.972.742	2.188.355	
Indefinidos	1.667	1.622	
Obra o servicio	981.061	1.042.423	
Eventuales por circunstancias de la producción	930.415	1.093.614	
Interinidad	58.689	49.768	
Otros contratos temporales	910	928	
MUJERES	973.970	1.091.243	
Indefinidos	692	550	
Obra o servicio	360.798	398.441	
Eventuales por circunstancias de la producción	580.448	666.791	
Interinidad	31.168	24.801	
Otros contratos temporales	864	660	

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En definitiva, la temporalidad en el empleo, lejos de ser excepcional ha pasado a ser una tendencia alarmantemente habitual. Ello ha derivado en al menos dos hechos muy preocupantes:

- En primer lugar, en un histórico retroceso en los derechos de trabajadoras y trabajadores en el marco de las relaciones laborales. Ello se traduce en muchas mayores dificultades para cotizar a la Seguridad Social de forma continuada, ya que las personas pasan a alternar de forma sistémica periodos trabajando y periodos en situación de desempleo. Este hecho incide directamente en las expectativas de las personas de estabilización laboral, dificultando además su acceso futuro a las pensiones de jubilación.
- En segundo lugar, en la fuga al extranjero de muchos profesionales altamente cualificados de nuestro país, los cuales ante la imposibilidad de estabilizarse laboralmente se han visto forzados a buscar su futuro fuera de España. Paradójicamente esta lamentable "fuga de cerebros" ayuda a maquillar números en las estadísticas de destrucción de empleo, ya que quienes encuentran trabajo en el exterior abandonan el paro, a costa eso sí, de emigrar de su propio país de origen o residencia.

Centrando la atención en la incidencia de la temporalidad laboral en el aumento de la siniestralidad cabe reseñar que el auge de las formas de contratación temporales, además de la precariedad que llevan asociada, obliga a un exigente control en materia de PRL que muchas veces se ve comprometido en elementos preventivos clave para una organización del trabajo saludable, tales como la información, la formación o la vigilancia de la salud.





Informe Seguridad y Salud 2018 28 de abril. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Así por ejemplo, cuando se realizan contrataciones por horas para prestar determinados servicios es frecuente que esos elementos queden sin cubrir debidamente conforme lo que establece la Ley de Prevención y puedan escapar al control documental ejercido por parte de los responsables en PRL.

Externalización de las actividades preventivas

El hecho de que el principal núcleo productivo de nuestro país esté en gran medida integrado por entidades de reducida plantilla y por personas que ejercen su trabajo de forma autónoma, redunda en que estas a la hora de organizar su actividad preventiva mayoritariamente se decanten por subcontratar a servicios de prevención ajenos (SPA) para salvar las obligaciones legales contempladas en la Ley de Prevención.

Con independencia de ello, hay actividades preventivas que ineludiblemente implican un compromiso activo y continuo por la dirección empresarial, ligado al deber de "velar por la seguridad y salud en el trabajo", para que allí donde este se realice se lleve a cabo de forma segura.

En el contexto descrito, la incidencia del abuso de la externalización de las actividades preventivas en el aumento de la siniestralidad laboral se sustenta fundamentalmente en dos motivos:

- Por un lado, en conductas de omisión, habitualmente relacionadas con la inacción empresarial en actuaciones imprescindibles en la ejecución segura del trabajo, como son la vigilancia, el control y la supervisión de tareas.
- Por otro lado, en la falta de operatividad que en muchas empresas supone recurrir sistemáticamente a un servicio externo para cumplir cada día y en cada momento con lo previsto en la normativa de PRL.

Cuando se opta por organizar la prevención a través de un servicio de prevención ajeno es cierto que este tiene un papel clave en la progresiva mejora de las condiciones de trabajo en el seno de la empresa y una responsabilidad en el cumplimiento de las obligaciones contractuales concertadas con quien le contrata. No obstante a ello, en determinadas empresas atendiendo a su complejidad y características confiar la prevención a un servicio "SPA 24 horas" sería sencillamente inviable en términos económicos e ineficiente para controlar debidamente las singularidades asociadas a la diversidad de situaciones de trabajo que pueden producirse en el día a día.

Evidentemente, a diario existen situaciones en las que la acción de los servicios de prevención ajeno puede resultar muy adecuada para el desarrollo de determinadas actividades en PRL, antes las que el empresario puede ser que no cuente con medios ni



US© PREVENCIÓN NO SE JUEGA

Informe Seguridad y Salud 2018

28 de abril. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

posea una cualificación adecuada para acometerlas, tal como puede ocurrir, por ejemplo, en el caso de la realización de mediciones higiénicas. Ahora bien, lo que puede ser propicio en determinadas circunstancias no es razón para que la acción preventiva empresarial en el conjunto de sus facetas pase sistémicamente a delegarse en la figura de los servicios de prevención ajenos.

Resumiendo lo anterior, la opción sistémica de organizar la prevención focalizándola exclusivamente con base en una externalización con un SPA con frecuencia deriva en organizaciones del trabajo poco eficientes en materia de seguridad, y muy especialmente, cuando estas experimentan una gran variabilidad en sus condiciones de trabajo.

Deterioro progresivo en la calidad de las actuaciones de los S.P.A.

El Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997), habilita como posibles modalidades para el desarrollo de las actividades preventivas, la asunción personal por el empresario, la designación de uno o varios trabajadores, la constitución de un servicio de prevención propio y el recurso a un servicio de prevención ajeno.

En España, la naturaleza del mercado laboral -integrado en gran parte por pequeñas y medianas empresas y autónomos- y la facultad legalmente reconocida de organizar la prevención basándose en servicios de prevención ajenos han ocasionado que esta modalidad organizativa hoy en día tenga un predominio absoluto sobre el resto de las legalmente reconocidas.

El hecho de que un mayoritario número de empresas recurran a los servicios de prevención ajenos como modalidad organizativa, y la compra en los últimos años de las sociedades de prevención ha derivado en términos globales en un grave deterioro de la calidad de las actividades desarrolladas por los SPA. Esta triste realidad se sustenta al menos los siguientes motivos:

El elevado poder de negociación empresarial en la contratación del SPA;

Desde una perspectiva corporativa, el empresario convencional que recurre a organizar la prevención a través de un SPA habitualmente apuesta por aquel que le supone unos menores costes anuales. A ese respecto, su posición de fuerza en la negociación en las cuantías que anualmente paga al servicio de prevención es muy acusada.

En ese sentido, la empresa fácilmente puede invitar a su SPA a una rebaja de precios con base en otras propuestas más económicas de las que dispone procedentes de la competencia, o bien directamente puede apostar por otro servicio de prevención ajeno que le resulte más económico.



USO PREVENCIÓN NO SE JUEGA

Informe Seguridad y Salud 2018 28 de abril. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La intensidad de la competencia existente entre los SPA;

Esta intensidad por su propia naturaleza es una fuerza competitiva asociada al volumen de competidores existentes en el sector de los servicios de prevención ajenos y a la presión que estos se ejercen entre sí para modificar su posición en el mismo.

En este caso los competidores son los servicios de prevención ajenos, cuyo nacimiento tuvo su origen a partir de la entrada en vigor de la Ley de Prevención. En su momento, la citada Ley fue una puerta abierta a la génesis del mercado de los servicios de prevención ajenos, el cual lleva ya más de veinte años de vida tras de sí. Inicialmente, fueron muchos los servicios de prevención que surgieron, parte de los cuales hace ya tiempo que dejaron de existir, mientras que los "supervivientes" llevan lustros inmersos en una inevitable batalla competitiva.

En ese ejercicio de supervivencia los SPA conviven a diario con una política de "tirar precios" para mantener su clientela e intentar captar nuevos clientes.

La compra de las sociedades de prevención;

En los últimos años las sociedades de prevención de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social -en el camino hacia la desvinculación absoluta entre ambas contemplado por ley- han sido compradas por otras entidades. Este largo camino ha llevado consigo un escenario competitivo adicional al ya existente, con intensas negociaciones en los procesos de compra-venta.

 La degradación del rol desempeñado por los profesionales clave en la prevención (Técnicos en Prevención, especialistas en Medicina del Trabajo, DUES);

Como consecuencia al menos de los tres factores anteriores (elevado poder de negociación empresarial, intensidad de la competencia entre los SPA, compra de las sociedades de prevención) los profesionales esenciales de los SPA en el desarrollo de las actividades preventivas contempladas en los contratos suscritos con las empresas cuentan cada vez con menos medios para su correcta realización. Ello deriva en que su aportación para fomentar organizaciones del trabajo comprometidas con la PRL resulte cada vez más limitada y de peor calidad.



USO PREVENCIÓN NO SE JUEGA

Informe Seguridad y Salud 2018

28 de abril. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

A esto se añade que en muchos casos, su rol originario como expertos en las disciplinas preventivas que marca la legislación en PRL queda diluido por una parte notable de las obligaciones corporativas que deben acometer impuestas por las organizaciones a las que pertenecen, las cuales con frecuencia implican el desarrollo de funciones comerciales, administrativas o de otra índole que poco o nada tienen que ver con la prevención.

Ese deterioro del rol preventivo se traduce frecuentemente en el deterioro de la calidad de las actuaciones que llevan a cabo, el cual suele plasmarse con frecuencia en importantes deficiencias preventivas, tales como las siguientes:

- La elaboración de evaluaciones de riesgos genéricas, en las que no se describen suficientemente ni las características de las zonas de trabajo ni los puestos de trabajo desempeñados.
- El inadecuado control de los cambios en las condiciones de trabajo, que se plasma en evaluaciones no actualizadas, en las que faltan por evaluar nuevos puestos, equipos o instalaciones o procesos productivos. Este aspecto incluye también el inadecuado seguimiento de la siniestralidad, de manera que con frecuencia los daños derivados del trabajo que se producen quedan sin investigar.
- Planificaciones preventivas sin implantar, que se traducen en muchos casos en que año tras año aparezcan las mismas acciones en ellas, sin que terminen por adoptarse las medidas propuestas, o bien, que estas por su generalidad resulten poco propicias para su puesta en práctica específica en los lugares de trabajo objeto de análisis.
- La generalidad de los reconocimientos médicos, a lo que contribuye también la falta de especificidad de las evaluaciones de puestos de trabajo antes mencionada, que no permiten discernir de forma clara e inequívoca qué es lo que se hace en cada puesto y cómo se hace.
- Formaciones en PRL generalistas, sin atender debidamente a las singularidades de los puestos de trabajo, y sin que se proceda a su actualización periódica cada cierto tiempo.

En resumen, la lucha continua de mercado en que se ven envueltos los servicios de prevención ajenos se ha plasmado en el devenir del tiempo en sucesivas pujas





28 de abril. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

contractuales a la baja en los conciertos preventivos, las cuales se han traducido en una peor relación calidad/precio de las actuaciones realizadas por estos. Ello ha fomentado que en numerosas empresas el derecho a la protección de la salud pase a estar condicionado a la suerte de un "mercadeo" entre los SPA y quienes ostentan la facultad de decidir sobre su contratación. Asimismo ha contribuido a desvirtuar la finalidad con la que legalmente surgieron los servicios de prevención ajeno y a su menor aportación para fomentar organizaciones del trabajo eficientes en materia de la seguridad y salud, lo que finalmente incide también en el aumento de la siniestralidad en la población trabajadora.

Adjudicación de contratos públicos al menor coste

Según la Constitución Española "La Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la ley y al Derecho".

Teniendo en cuenta que entre los intereses generales de todo Estado democrático moderno se encuentra el de velar por unas adecuadas condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, por su propia naturaleza, las Administraciones Públicas constituyen un elemento esencial en el engranaje del modelo preventivo de cada país. En consecuencia, centrando la atención en el ejercicio de sus actuaciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, las Administraciones Públicas deben evitar prácticas que puedan derivar directa o indirectamente en la generación de daños derivados del trabajo.

A ese respecto, una de las prácticas de las Administraciones Públicas que se ha ido poniendo manifiesto en nuestro país en los últimos años es de adjudicar contratos públicos a quienes proponen ofrecerlos por menor cuantía. Ello deriva ineludiblemente en un deterioro de la calidad de los servicios prestados por las empresas adjudicatarias, que se traduce en que estos se realicen por entidades con organizaciones del trabajo precarias en las que quienes los ejecutan cuentan con menos medios y están preventivamente más desprotegidos.

Basándonos en lo expuesto anteriormente, desde USO alertamos de la necesidad de actuar con urgencia sobre todos estos factores, los cuales están incidiendo de forma muy negativa en nuestra sociedad tanto en términos de merma de la salud de la población trabajadora como en términos de detrimento del resto de sus derechos y expectativas laborales futuras.



USO PREVENCIÓN NO SE JUEGA

Informe Seguridad y Salud 2018

28 de abril. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

4. La organización del trabajo y su impacto en la salud

Una vez analizados algunos de los factores críticos que están potenciando el aumento de la siniestralidad en nuestro país, es posible observar la estrecha relación entre la organización del trabajo -como denominador común ligado a estos- y los daños derivados del trabajo.

En el mundo de las relaciones laborales cualquier empresa precisa disponer de un sistema productivo que le permita generar una serie de productos o servicios para ser puestos a disposición de sus clientes potenciales y de los que espera en un futuro obtener unos resultados o beneficios. En consecuencia, partiendo del hecho de que la empresa busca alcanzar unos determinados fines, el cómo se conciba esta desde su origen será fundamental para que esté en condiciones de poder llegar a lograrlos.

Teniendo esto como base, la configuración de su arquitectura organizativa es un factor limitante de su potencial éxito o fracaso.

Así por ejemplo, en la manera de organizar la producción inciden diversidad de elementos, tales como:

- El diseño de los procesos.
- La programación de las operaciones que se realizan.
- La gestión de inventarios.
- La planificación.
- El control del sistema en su conjunto.

Estos y otros elementos delimitan una arquitectura empresarial que influirá en gran medida en las condiciones de trabajo. Este aspecto es especialmente importante, ya que es en la vertebración de la arquitectura empresarial donde se manifiesta de forma originaria la vinculación existente entre trabajo y salud.

Concretamente, así lo hace palpable la Ley de Prevención al relacionar trabajo y salud con las denominadas condiciones de trabajo. Así, la citada Ley define el concepto de CONDICIÓN DE TRABAJO como "cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador o trabajadora".

Cabe matizar que la Ley de Prevención precisa la definición de este término aclarando que se encuentran específicamente incluidos en el concepto de condición de trabajo:

 Las características de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el trabajo.





28 de abril. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

- La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- Los procedimientos para la utilización de los agentes anteriormente citados que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
- Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

Con base en ello, queda claro que malas condiciones de trabajo favorecen la presencia de riesgos no controlados en los lugares de trabajo, los cuales a su vez dispararán la posibilidad de que la población trabajadora se vea afectada por daños derivados del trabajo.

A su vez, las malas condiciones de trabajo suelen tener su origen en organizaciones del trabajo precarias, en las que la prevención es desatendida o no es concebida como una prioridad en su funcionamiento diario. Esta idea se ve reforzada por la referencia específica antes indicada que hace la ley, incluyendo en el concepto de condición del trabajo "Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que está expuesto el trabajador".

Así, organizaciones del trabajo precarias favorecen más precariedad mientras que organizaciones del trabajo saludables favorecen trabajos más seguros y mayor bienestar en la sociedad en su conjunto.

Organización del trabajo precaria

Malas condiciones de trabajo precaria

Más posibilidad de daños para la salud (accidentes, enfermedades)

Teniendo en cuenta lo indicado preventivamente es imprescindible abordar a fondo el problema de las organizaciones del trabajo precarias para combatir la siniestralidad laboral. En virtud a ello, la actuación en el origen sobre el diseño de la organización del trabajo es una piedra de base sobre la que cimentar mejores condiciones de trabajo y mayor salud en trabajadoras y trabajadores.





28 de abril. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo



Una organización del trabajo solo puede ser saludable si los resultados corporativos a alcanzar, van de la mano de la búsqueda de unas condiciones de trabajo saludables en el desempeño del mismo. Ello supone fomentar la satisfacción de la plantilla de la empresa con aquello que hace en su desempeño profesional, fomentando, entre otros aspectos, su autonomía, colaboración, iniciativa, y desarrollo personal, ya que mejorando el valor de los recursos humanos de la empresa esta se encontrará en buena parte de los casos en mejor disposición de adaptarse a las necesidades de cada momento, dar un adecuado servicio a sus clientes y alcanzar sus objetivos previstos.

En relación a lo indicado, las organizaciones implicadas en el bienestar físico, mental y social de sus trabajadoras y trabajadores suelen encontrarse estratégicamente mejor posicionadas para adaptarse a su entorno de mercado que aquellas que arrastran el negro peso de un largo historial de accidentes, enfermedades y bajas en el desempeño de sus actividades.

En el contexto descrito, es de destacar que un buen análisis de la organización del trabajo y de sus posibles deficiencias permite adoptar acciones de mejora para que las decisiones de empresa sean más acertadas en un futuro.

Dado que una buena organización del trabajo puede actuar como motor activo de mejora de las condiciones laborales en las empresas se hace necesario promover actuaciones para estudiarlas con detalle y crear organizaciones más saludables.

Seguidamente pasamos a comentar algunos puntos importantes relacionados con la organización del trabajo, tales como su propia concepción, su regulación en el ordenamiento jurídico español, su tendencia actual, sus posibles efectos negativos sobre la salud y los colectivos especiales de riesgo por malas organizaciones del trabajo.



US© PREVENCIÓN NO SE JUEGA

Informe Seguridad y Salud 2018 28 de abril. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Concepción de la organización del trabajo

Desde una perspectiva conceptual, se entiende por organización del trabajo "El conjunto de aspectos que delimitan el trabajo a realizar, la forma de realizarlo y algunas de las condiciones en que se realiza".

En general, entre sus rasgos característicos se encuentran algunos tales como los siguientes:

- Su principal objetivo es lograr la mejora de los resultados obtenidos en un sistema de trabajo.
- Integra elementos clave en cualquier empresa, como son, los recursos humanos, la tecnología, los medios de trabajo y los medios materiales disponibles.
- Es la base que sustenta el incremento de productividad en una empresa.
- Para conseguir sus fines se sirve de métodos y procedimientos.
- Además de asegurar la calidad del producto o servicio prestado, debe permitir trabajar de forma racional, coordinada y continuada bajo unas determinadas exigencias de seguridad y salud, ambientales y ergonómicas.

Regulación jurídica de la organización del trabajo

Tanto en el seno de la Unión Europea como en España se consagra desde una perspectiva global el derecho a un trabajo saludable, por lo que este debe organizarse debidamente para preservar la integridad y el bienestar de las personas en su relación laboral.

Según la Ley de Prevención, las personas en su relación de trabajo tienen derecho a una protección eficaz, y, en cumplimiento del deber de protección, el empresario debe garantizar la seguridad y salud de las trabajadoras y trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Ello incluye tener presente todas aquellas características del mismo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que estén expuestos. A tal fin, la empresa debe adaptar el trabajo a la persona, lo que incluye atenuar el trabajo monótono y repetitivo y reducir los efectos del mismo en la salud y también debe evaluar las condiciones de trabajo presentes, lo que incluye las relacionadas con la organización y ordenación del trabajo, adoptando medidas para eliminar o reducir los riesgos.

Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho de las personas en su relación de trabajo a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene, lo que se plasma en el reconocimiento de una protección eficaz en materia de seguridad y salud. Asimismo, regula el tiempo de trabajo en cuestiones relacionadas



US© PREVENCIÓN NO SE JUEGA

Informe Seguridad y Salud 2018

28 de abril. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

con la jornada, las horas extraordinarias, el trabajo nocturno, el trabajo a turnos, el ritmo de trabajo, el descanso semanal y las vacaciones anuales.

En esencia, a través de estas disposiciones se impone un techo legal a la facultad empresarial de organización del trabajo, de manera que en ningún caso el ejercicio de la misma vulnere los derechos de trabajadoras y trabajadores constitucional y legalmente reconocidos por el ordenamiento jurídico. Este techo legal afecta necesariamente también a los horarios de trabajo y a los ritmos de trabajo.

Tendencia actual de la organización del trabajo

A lo largo del tiempo la organización del trabajo ha experimentado cambios muy significativos desde las primeras formas de concebir el trabajo a la visión de este en los tiempos presentes.

En los tiempos presentes la tecnología de la comunicación ha evolucionado de forma exponencial afectando al mundo del trabajo. Cada vez están más diluidos los espacios de trabajo y la vida personal. En lugar de ganar terreno derechos que parecían consolidados como el cumplimiento de la jornada laboral estos retroceden con la "conectividad 24 horas". En relación a este aspecto Francia ha sido pionera en actuar sobre esta realidad, incorporando en su Código de Trabajo medidas de adaptación del mercado de trabajo al entorno digital y reconociendo el derecho a la desconexión.

En España, por el momento el derecho a la desconexión solo puede plantearse a través de la negociación, tanto en planes de igualdad como en convenios colectivos. Un ejemplo es el caso de AXA, cuyo convenio recoge que, salvo caso de fuerza mayor o circunstancias excepcionales su personal no tiene por qué responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo.

Como bien sabemos, en la actualidad los modos de organización se han visto enormemente influenciados por el imparable desarrollo tecnológico e informático producido en las últimas décadas, estando las empresas inmersas en una adaptación continua al mercado laboral, buscando nuevas oportunidades de negocio en un entorno altamente globalizado, tecnológico y competitivo.

La velocidad a la que hoy en día fluye la información requiere gran agilidad para procesar esta y dar respuestas adecuadas a las necesidades de cada momento. En muchos puestos de trabajo quienes los ocupan se convierten en procesadores de grandes volúmenes de información cuya gestión puede ofrecer dificultad muy diversa y cuya responsabilidad puede entrañar trascendencia muy variable.





28 de abril. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Ello ha supuesto un gran aumento de puestos de trabajo con exigencias mentales importantes, en contraposición con las formas originarias de organizar el trabajo, en las que las exigencias físicas tenían un mayor peso en el ejercicio profesional.

Efectos para la salud derivados de malas organizaciones del trabajo

Basándonos en todo lo expuesto, por muchos motivos los riesgos psicosociales están teniendo un papel cada vez más destacado en las organizaciones del trabajo de los tiempos modernos.

Si bien son numerosos los posibles riesgos psicosociales derivados de la organización del trabajo, las teorías elaboradas sobre "demanda-control-apoyo social" y "esfuerzo recompensa" en el trabajo permiten identificar fundamentalmente cuatro grupos diferenciados, los cuales en esencia son los siguientes:

- 1) Riesgos por exceso de exigencias psicológicas laborales.
- 2) Riesgos por falta de influencia y desarrollo en el trabajo.
- 3) Riesgos por ausencia de apoyo social o mal liderazgo.
- 4) Riesgos por falta de compensaciones en el trabajo.

A estos riesgos, hay que añadir además los asociados a la "doble presencia", factor que en pleno siglo XXI sigue afectando en mayor medida a mujeres que a hombres, al responsabilizarse estas mayoritariamente en muchos casos de las tareas domésticas y familiares en el hogar.

Desde un enfoque preventivo, a nivel laboral se hace necesario estudiar las actuales organizaciones del trabajo analizando los efectos que tienden a ocasionar en la salud de trabajadoras y trabajadores.

Dos de los factores que más repercusión tienen hoy en día en la salud son "cuándo" y "cómo" se organiza aquello que hay que realizar. El "cuándo se corresponde con el horario en que se precisa realizar las tareas, y, el "cómo" con el ritmo de trabajo que es necesario seguir para el desarrollo de las mismas. Así, para un mismo tipo de actividad laboral la organización del tiempo de trabajo puede afectar a la salud a través del horario (ejemplo: diurno, nocturno, a turnos) y de la mayor o menor intensidad exigida por el ritmo de trabajo. Estos dos factores (horario y ritmo de trabajo) pueden llegar a incidir de forma simultánea en la salud del trabajador/a mediante un efecto combinado.

En general, las organizaciones del trabajo que operan con factores psicosociales peligrosos pueden inducir efectos muy diversos para la salud, muchos de los cuales se manifiestan inicialmente a corto plazo a través del estrés.



PREVENCION NO SE JUEGA

Informe Seguridad y Salud 2018

28 de abril. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El estrés puede definirse como una respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de una persona que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. La respuesta de estrés constituye una alerta física y mental, la cual prepara al organismo para poner en marcha un conjunto de reacciones adaptativas cuyo fin es restablecer una condición interna estable.

Entre las principales respuestas al estrés es posible diferenciar las debidas a reacciones fisiológicas, las debidas a reacciones cognitivas o mentales, y las debidas a reacciones comportamentales o de conducta.

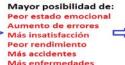
Dentro de las respuestas fisiológicas al estrés se encuentran respuestas neurológicas, inmunológicas, cardiacas y digestivas. Por su parte, las respuestas fisiológicas se caracterizan por afectar especialmente al sistema nervioso central, de manera que la persona puede por ejemplo manifestar pérdida de memoria, dificultad de concentración, o dificultad para la toma de decisiones. Finalmente las respuestas comportamentales suelen plasmarse en deseos de soledad, sensación de infelicidad, malos hábitos alimenticios y adicciones a drogas, alcohol, tabaco, etc.

En las organizaciones que conviven con factores psicosociales peligrosos a largo plazo pueden sobrevenir daños para la salud laboral muy diversos, gran parte relacionados con la exposición a situaciones de estrés prolongado. Entre dichos daños se encuentran trastornos cardiovasculares, respiratorios, de la piel, gastrointestinales, musculoesqueléticos, endocrinos, mentales y del sistema inmunitario.

Asimismo, el estrés prolongado en el tiempo puede terminar derivando en ocasiones casos de "burnout" (síndrome del quemado), el cual es un tipo de respuesta a estresores emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo caracterizado por un progresivo agotamiento físico y mental, así como por una falta de motivación absoluta por las tareas realizadas. Inherentes a esta patología suelen ser la ausencia de implicación de la persona, el daño emocional y la manifestación de estados depresivos en quien la sufre. Pese a que cada persona experimenta el "burnout" de modo distinto, es común que se presenten síntomas similares vinculados a la sensación de sentirse quemado, agotado, sobrecargado o exhausto.

La mala organización de los horarios de trabajos puede influir negativamente en la salud de las personas, tanto en su esfera laboral como en la extralaboral, deteriorando aspectos de base en el bienestar de las personas, como son la conciliación del suelo, los hábitos alimenticios, el tiempo disponible para el esparcimiento y la vida familiar o social.









28 de abril. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La mala organización de los ritmos de trabajo puede repercutir desfavorablemente en la salud, normalmente a través de factores tales como los tiempos de respuesta requeridos, el nivel de concentración y atención necesario, la rapidez a la que se trabaja o las presiones ejercidas por superiores jerárquicos o clientes para aumentar la celeridad de la respuesta.

En general, los ritmos de trabajo elevados contribuyen a incrementar la fatiga mental y esta a su vez favorece la materialización de errores en el desarrollo de las tareas, el aumento de la accidentalidad, la insatisfacción y el estrés.



Colectivos especiales de riesgo

Si los efectos adversos para la salud vinculados a organizaciones del trabajo deficientes son ya de por sí bastante relevantes, más lo son si cabe en al menos dos casos especialmente destacados:

- Uno de ellos es el de quienes prestan servicio en determinadas organizaciones del trabajo que por sus características y concepción favorecen la materialización de daños para la salud.
- El otro se corresponde con el de aquellas personas que por sus propias características personales o estado biológico conocido precisan una mayor protección.

A continuación pasan a comentarse estas dos situaciones.

 ORGANIZACIONES DEL TRABAJO QUE FAVORECEN LA MATERIALIZACIÓN DE DAÑOS.

Centrando la atención -por su carácter actualmente emergente- en los modos de organizar el trabajo que suponen importantes riesgos psicosociales es posible resaltar el hecho de que con gran frecuencia guardan relación con aspectos vinculados a la organización del tiempo de trabajo antes comentados, como son concretamente, el horario de trabajo y el ritmo de este.

Así, es posible diferenciar colectivos especiales de riesgo por horarios de trabajo inadecuados y colectivos especiales de riesgo por ritmos de trabajo



USO PREVENCIÓN NO SE JUEGA

Informe Seguridad y Salud 2018

28 de abril. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

inadecuados, si bien ambos pueden solaparse, de manera que en una misma organización del trabajo confluyan como factores de riesgo malos horarios de trabajo e inadecuados ritmos de trabajo.

PERSONAS QUE REQUIEREN MAYOR PROTECCIÓN.

La legislación española consagra una serie de derechos laborales, entre los cuales se encuentra el de garantizar la protección eficaz de quienes por sus propias características personales o estado biológico conocido sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. En consecuencia, las medidas de protección para estas personas son necesariamente más exigentes que para el resto de la población trabajadora. Ello, lejos de significar una quiebra del principio universal de igualdad supone una garantía para alcanzar la igualdad real y efectiva, tal como en el ámbito comunitario europeo ha plasmado reiteradamente en sus sentencias el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE).

Dentro de las personas que requieren mayor protección se encuentran entre otras:

- o Menores.
- Las mujeres embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia.
- Quienes sean especialmente sensibles a determinados riesgos por discapacidad física, psíquica o sensorial reconocida.

Lógicamente para estas personas habrá que extremar las precauciones a la hora de organizar el trabajo, teniendo muy presente los factores antes indicados (horario y ritmo de trabajo) para que no incidan negativamente en su salud.

En ese sentido, el ordenamiento jurídico español -además de lo dispuesto en la Ley de Prevención- asienta adicionalmente algunas previsiones de derecho necesario absoluto (es decir, preceptos que no admiten modificación alguna por las partes) destinadas a la protección de derechos inherentes a la persona por su propia condición. Así por ejemplo establece la prohibición de trabajo a los menores de 16 años y la prohibición de que los menores de 18 años realizan horas extraordinarias (es decir, estos aspectos no pueden ser modificados por la voluntad de las partes a través de convenio o contrato de trabajo).

5. INFORME ITSS





28 de abril. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Desde USO entendemos que la ITSS juega un papel determinante para la mejora de la seguridad y la salud, siendo además un valioso apoyo para las delegadas y delegados de prevención a fin de garantizar la protección de la población trabajadora en los centros de trabajo.

Los datos del último informe en materia preventiva del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, permiten concluir que pese al largo periodo de tiempo transcurrido desde que se publicó la Ley de Prevención, siguen siendo hoy en día muchas las deficiencias en su cumplimiento, buena parte relacionada con aspectos clave el ámbito de seguridad y la salud en el trabajo.

A modo de síntesis, a continuación se adjunta un cuadro resumen de sus actuaciones relacionadas con prevención de riesgos laborales.

Tabla 7. Actuación de la Inspección de Trabajo en PRL

ACTUACIONES INSPE	ACTUACIONES INSPECCIÓN DE TRABAJO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES								
TIPO DE ACTIVIDAD	TODAS LAS MATERIAS	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	% SOBRE TOTAL						
Visitas realizadas	279.048	64.520	23,12%						
Actuaciones	1.1016.558	287.803	28,31%						
Infracciones recogidas en las actas más requerimientos a la Administración	79.675	16.128	20,24%						
Importe de las sanciones propuestas	306.007.257,71	43.536.112,44	14,23%						
Trabajadores afectados por las infracciones	440.573	108.501	24,63%						
Requerimientos	160.413	100.243	62,49%						

Fuente: Informe ITSS 2016

En lo relativo a los resultados de las actuaciones inspectoras relacionadas con agentes específicos que habitualmente causan las enfermedades profesionales, la ITSS realizó en 2016 las siguientes:



28 de abril. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Tabla 8. Actuaciones de la ITSS

AGENTE ESPECÍFICO	Número de actuaciones	Infracciones	Sanciones propuestas	Propuestas de recargo	Paralizaciones	Requerimientos
Amianto	7.440	88	589.408,00	18	10	982
Agentes biológicos	1.734	40	137.644,00	13	1	742
Ruido	677	25	89.448,05	4	-	328
Agentes cancerígenos	421	25	320.249,00	6	1	158
Pantallas de visualización	230	3	6.136,50	-	-	143
Prohibición del uso determinados agentes	68	2	16.195,00	2	-	25
Campos electromagnéticos	38	2	7.166,50	-	-	15
Radiaciones ionizantes	36	-	-	1	-	15
Plomo	23	2	7.166,50	-	-	9
Vibraciones	10	-	-	-	-	3
Benceno	8	-	-	-	-	1
Cloruro de Vinilo Monómero	6	1	3.100,00	-	-	1
Censura	4	-	-	-	-	2

Fuente: Informe ITSS 2016

Como puede verse en la tabla anterior, en cuanto a número de actuaciones realizadas por agente, la mayoría de las acciones realizadas por la ITSS estuvieron vinculadas al amianto (7.440), seguidas muy de lejos por las de agentes biológicos (1.734), y por las de ruido (677).

En cuanto a los incumplimientos producidos clasificados en materias preventivas, a modo orientativo, estos han sido los siguientes en los últimos cinco años de los que se dispone de datos al respecto:

Tabla 9. Incumplimientos de las empresas

INCLUARING ROLL AND	% ÍNDICE ANUAL					
INCUMPLIMIENTOS POR 100 INSPECCIONES	2012	2013	2014	2015	2016	





Informe Seguridad y Salud 2018 28 de abril. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Incumplimientos de condiciones materiales de seguridad e higiene en los lugares y puestos de trabajo, por cada 100 inspecciones	24,53	22,85	21,83	27,62	26,78
Incumplimientos en gestión integrada y organización del sistema de prevención en la empresa, por cada 100 inspecciones	13,48	11,53	10,58	12,92	13,10
Incumplimientos sobre derechos de los trabajadores y de sus representantes, por cada 100 inspecciones	6,33	5,44	5,00	6,55	6,63
TOTAL DE INCUMPLIMIENTOS EN PREVENCIÓN	44,35	39,82	37,40	47,09	46,51

Fuente: Informe ITSS 2016

Teniendo en cuenta lo indicado en este último cuadro:

- En cuanto a cantidad la ITSS identifica en primer lugar los incumplimientos en prevención de riesgos laborales relacionados con condiciones materiales de seguridad e higiene en los lugares y puestos de trabajo.
- En segundo lugar se encuentran los incumplimientos en gestión integrada y sistema de prevención en la empresa por cada 100 inspecciones.
- Finalmente, se sitúan los incumplimientos sobre derechos de los trabajadores y de sus representantes.

En lo que respecta a la ITSS, es posible destacar la importancia que tiene su intervención, ya que por ejemplo, un acta de infracción puede justificar un recargo de prestaciones que incremente sustancialmente la cuantía de la prestación de incapacidad a recibir por la persona afectada por daños derivados del trabajo.

5.1. Relación entre accidentes de trabajo investigados con incumplimientos en PRL y las propuestas de recargo

Una de las potestades de las delegadas y los delegados de prevención es la de participar en las investigaciones de los accidentes que ocurren en la empresa, y el de acudir, en su caso, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS).

En aquellas situaciones en las que la ITSS concluye que un accidente ha estado ocasionado por algún incumplimiento de la normativa preventiva, puede realizar una propuesta de recargo de prestaciones, la cual puede oscilar entre un 30% y un 50% de la prestación a percibir en función de la gravedad de la falta. Los incumplimientos pueden estar relacionados con condiciones de trabajo diversas, como por ejemplo:



US© PREVENCIÓN NO SE JUEGA

Informe Seguridad y Salud 2018

28 de abril. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo, y los procedimientos de uso de los mismos.
- Las características relativas a la organización y ordenación del trabajo.

A continuación se adjunta un cuadro resumen en el que se puede ver el número de accidentes investigados entre 2012 y 2016 y las propuestas de recargos realizadas por la ITSS.

Tabla 10. Relación accidentes de trabajo investigados 2012-2016

RELACIÓN ENTRE ACCIDENTES DE TRABAJO INVESTIGADOS CON INCUMPLIMIENTOS EN PRL Y LAS PROPUESTAS DE RECARGO								
	% ÍNDICE							
	2012	2013	2014	2015	2016			
Accidentes de trabajo, según gravedad, con incumplimientos en PRL, por cada 100 investigados por la ITSS (A).	38,11	37,98	37,98	38,10	39,53			
Accidentes de trabajo con propuesta de recargo en prestaciones, por cada 100 investigados por la ITSS (B).	30,09	28,79	29,21	30,88	33,24			
% De accidentes de trabajo con incumplimientos respecto de los que se formula propuesta de recargo en prestaciones (% B/A).	78,96	75,80	76,91	81,05	84,09			

Fuente: Informe ITSS 2016

A la vista de los resultados de la tabla, queda demostrados, que desde 201, han ido en aumento los accidentes de trabajo investigados con incumplimientos en materia de PRL, lo que muestra, de forma clara, que para las empresas, la materia preventiva no sigue siendo una prioridad.

5.2. Tipo de actuaciones en PRL en 2016

Según las actuaciones en prevención de riesgos laborales realizadas en el año 2016 por la ITSS, desglosadas por tipo de actuación, llegamos a las siguientes conclusiones:

- En primer lugar se sitúan las de condiciones de seguridad en lugares de trabajo (57.495).
- En segundo lugar las formación e información a trabajadores (23.792).
- En tercer lugar las de evaluación de riesgos (21.207).

6. Conclusiones





Informe Seguridad y Salud 2018 28 de abril. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La trayectoria de siniestralidad creciente en la que se envuelta España desde 2013 es un reflejo palpable de la poca eficacia que están teniendo las políticas de los poderes públicos en materia preventiva para abordar este gran problema de manera integral e integrada. Los números antes apuntados sobre accidentes y enfermedades no engañan y, aunque haya quienes los amparen justificándolos con la creación de nuevos puestos de trabajo tras un largo periodo de crisis y destrucción de empleo, los datos en sí son un contundente indicador de que la recuperación de la economía española no ha ido acompañada de una mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, sino de precariedad y accidentalidad.

Muertes, daños derivados del trabajo, incapacidades, exclusión laboral, sufrimiento y desprotección social son algunas muestras del negro resultado de las actuales deficiencias de nuestro modelo preventivo.

Dado que organizaciones del trabajo precarias conducen a condiciones de trabajo no controladas -que a su vez disparan la posibilidad de sufrir accidentes y enfermedades en la población trabajadora- es fundamental fomentar organizaciones del trabajo saludables y comprometidas con la PRL desde su propia concepción a fin de lograr entornos laborales más seguros.

Para mejorar la situación actual, desde una perspectiva de empresa se hace preciso incentivar que las organizaciones implementen en su funcionamiento protocolos y pautas comprometidos con cuestiones tales como ética empresarial, la igualdad, la calidad, prevención y medio ambiente, que planifiquen y gestionen racionalmente las tareas a acometer, fomenten un clima laboral y un liderazgo saludables, faciliten la autonomía sobre lo que se hace, cuenten con una gestión participativa de horarios y ritmos del trabajo y promuevan el desarrollo de habilidades y las posibilidades de estabilización y promoción en el trabajo.

Por otro lado, puestos a buscar soluciones desde una perspectiva global es necesario que las futuras políticas en PRL cuenten con un enfoque global que considere simultáneamente los principales factores que están haciendo que España año tras año siga suspendiendo en accidentalidad.

Derivado de todo esto, entendemos es necesario considerar al menos entre tales factores la escasez de medios y ayudas con que cuentan pymes y autónomos en materia preventiva, los excesos en las cadenas de subcontratación, la temporalidad en el empleo, los abusos en la externalización de la PRL con servicios de prevención ajenos, el deterioro progresivo de las actuaciones preventivas por los SPA, las trabas que está suponiendo la legislación sobre mutuas e incapacidad para el reconocimiento e identificación precoz de daños derivados del trabajo, y las prácticas de adjudicación de contratos públicos al menor coste.





28 de abril. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

En consecuencia, desde USO entendemos que es necesario que los poderes públicos apuesten por un plan de acción que de forma cohesionada e interrelacionada apueste por medidas tales como fomentar ayudas en PRL para pymes y autónomos, perseguir los las abusos en las subcontrataciones, incentivar el empleo estable, fomentar la asunción de la prevención con medios propios cuando legalmente sea posible, asentar bases que eviten que el derecho a la protección de la salud en la relación laboral se ponga en peligro por las luchas de mercado entre los SPA, ayudar a los profesionales claves en la PRL reforzando su importancia y evitando que su rol siga degradándose por la deriva de supervivencia en que a menudo se ven inmersos en los SPA, revertir las políticas de recorte que han traído la legislación sobre mutuas e incapacidad temporal, y dotar de medios a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el correcto ejercicio de las competencias que le son propias.

Desde USO queremos un trabajo más digno, más estable, más seguro y protegido socialmente, resaltando el rol activo de trabajadoras y trabajadores en este largo camino a recorrer. Asimismo, desde USO concebimos la presencia sindical y el desempeño realizado por las delegadas y delegados de prevención esenciales para crear organizaciones más seguras y saludables. Es por ello que seguiremos apoyando su labor a través de nuestra información y asesoramiento en todo aquello que así lo requiera, ya que son un engranaje fundamental para catalizar la defensa del derecho a la protección de la salud de nuestra población trabajadora.



Umión Sindical Obrera

Secretaría confederal de Acción Sindical y Salud Laboral

Plaza de Santa Bárbara, nº5, 6º 28001 - Madrid

@AccionsindUSO



CON LA PREVENCIÓN NO SE JUEGA