



DECÁLOGO DE MEDIDAS ESTRUCTURALES EN MATERIA DE SINIESTRALIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

DECÁLOGO DE MEDIDAS ESTRUCTURALES EN MATERIA DE SINIESTRALIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- **Cada 3 días fallece una persona trabajadora en Andalucía.**
- **Cada 5 minutos se produce un accidente de trabajo en nuestra región.**
- **1 de cada 4 accidentes graves en España, se producen en Andalucía.**
- **El 98% de las enfermedades laborales se esconden en las empresas.**

Ante este drama que sufren las personas trabajadoras en Andalucía desde UGT Andalucía y CCOO de Andalucía exigimos medidas estructurales y urgentes:

1.- IMPLANTACIÓN DEL “DELEGADO O DELEGADA TERRITORIAL O SECTORIAL DE PREVENCIÓN”

Mediante dos mecanismos posibles:

- El Gobierno andaluz debe **desarrollar el art. 10 de la Ley 10/2006 del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales** que incluye que los distintos sectores de actividad contarán con la **“Unidad de Prevención de Riesgos Laborales”**, para mejorar los niveles de información, formación y asesoramiento.
- **A través de la negociación colectiva se deberá habilitar esta figura con financiación y medios suficientes para** que la prevención de riesgos laborales sea verdaderamente efectiva en las empresas que no cuentan con representación legal de las personas trabajadoras. En este sentido cualquier subvención o ayuda a empresas en prevención deberá estar condicionada a la existencia de esta figura como medida de impulso.

2.- IMPLANTACIÓN DE UN “SISTEMA ANDALUZ DE DECLARACIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES”

El enorme subregistro de las enfermedades producidas por el trabajo en Andalucía es una de las principales deficiencias en la protección de la salud de las personas trabajadoras. Las causas son múltiples y van desde la dificultad de establecer el nexo de causalidad entre la enfermedad y las exposiciones laborales; la desactualización del cuadro de enfermedades profesionales; las malas praxis de empresas y Mutuas que se niegan a reconocer y comunicar

las enfermedades derivadas del trabajo para ahorrarse los costes; y por supuesto por la falta de un **“Sistema de Declaración de Enfermedades Laborales Específico en Andalucía”**.

La implantación de este sistema **(que ya existe en el resto de CCAA)** acabará con la derivación sistemática de enfermedades laborales como enfermedades comunes a los servicios públicos de salud por parte de las Mutuas, suponiendo un ahorro de gasto sanitario y una descarga en la atención sanitaria del sistema público tan colapsado en la actualidad.

3.- ACABAR CON LA IMPUNIDAD EMPRESARIAL ANTE LOS INCUMPLIMIENTOS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Para ello es imprescindible adoptar dos medidas con carácter urgente:

- Establecer un **“Programa de Seguimiento y Control de la Calidad Preventiva”** que:
 - por un lado, vigile de manera específica la **“prevención de papel”** que practican las empresas
 - y por otro audite la **externalización de la prevención** a través de los servicios de prevención y su calidad en el servicio.
- **Rendición de cuentas en materia de sanciones** por parte de la autoridad laboral (Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo) que de transparencia y asegure la ejecución sistemática, total y ágil de todas las sanciones que se les impongan a las empresas dado que actualmente muchas de ellas caducan o prescriben, asegurando que estas reviertan en acciones preventivas.

4.- ATENDER LA EPIDEMIA ACTUAL DE SALUD MENTAL, TAMBIÉN EN EL TRABAJO

Es urgente habilitar un **“Plan Integral de Mejora de la Salud Mental Laboral”** que afecte especialmente a la organización del trabajo en las empresas, dejando de lado el enfoque individual basado en los hábitos personales que promueven las empresas. La salud mental se ha consolidado como una epidemia del siglo XXI, aumentando significativamente los casos de ansiedad, depresión y bajas laborales por ese motivo. Esto está representando un problema cada vez más preocupante a nivel laboral y social. Actualmente, hasta el 40% de los accidentes mortales en jornada por patologías no traumáticas son causados por infartos, ictus, derrames cerebrales, etc., que tienen una clara asociación con factores de riesgo psicosocial como ritmos elevados de trabajo, jornadas extenuantes, presión psicosocial, doble presencia y condiciones laborales precarias que además afectan cada vez más mujeres y jóvenes.

5.- LAS MUJERES TAMBIÉN EN EL CENTRO DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA EMPRESARIAL

Para que en una empresa sea efectiva la prevención de riesgos laborales tiene que integrar la perspectiva de género, es decir contemplar las diferencias entre hombres y mujeres:

1. De sexo, biológicas: Las mujeres tienen menor talla, peso, masa muscular, grosor de la piel, consumo metabólico, capacidad pulmonar, función endocrina, etc. y estas diferencias influyen por ejemplo en el nivel de toxicidad de algunos químicos, en la exigencia física, respuesta ante el estrés térmico de ambos sexos entre otras.
2. Desigualdades de género: Las diferencias socialmente construidas entre hombres y mujeres que son evitables y en la mayoría de los casos injustas para las mujeres. Están relacionadas con el tipo de contratación, sectores y puestos de trabajo desempeñados por mujeres, condiciones precarias, brecha salarial, dificultades de promoción, etc.

Por tanto, es imprescindible **“Programas de Promoción y Control de la Perspectiva de Género en la Salud Laboral”** para que las evaluaciones de riesgos laborales y, por supuesto, los planes de prevención de riesgos, detecten:

- Por un lado, los riesgos laborales con impacto de género, es decir, aquellos que afectan tanto a hombres como a mujeres, pero que, debido a las diferentes constituciones entre ambos sexos, afectan a cada uno de forma distinta. Estos son los “Riesgos Químicos”, los “Riesgos Ergonómicos” y los “Riesgos Psicosociales”.
- Por otro, los riesgos específicos de las mujeres. Por ejemplo, el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, o la doble presencia, al que las mujeres son especialmente vulnerables.
- El riesgo en el embarazo y en la lactancia.

6.- SIN INVESTIGACIÓN NO PUEDE MEJORAR LA PREVENCIÓN

Requerimos la **investigación de todos los accidentes mortales y de aquellos más graves**, incluyéndose cuando se trate de una persona trabajadora autónoma y comúnmente los accidentes de tráfico y las patologías no traumáticas, con el fin de conocer las causas y que se puedan tomar y controlar las medidas que evitan nuevas muertes o daños a la salud. Esta investigación debe tener doble vía: en la empresa con la participación de la representación de las personas trabajadoras, y mediante planes específicos de la autoridad laboral y de la inspección de trabajo.

7.- PREVENIR TAMBIÉN EN LOS DESPLAZAMIENTOS

La seguridad vial laboral debe ser una prioridad en la prevención de riesgos laborales, integrándola en los planes de las empresas para reducir accidentes “in itinere”(ida y vuelta al trabajo) e “in misión”(durante la jornada), exigiendo Planes de Movilidad Segura y Sostenible, infraestructuras seguras y campañas de concienciación para fomentar el transporte alternativo y mejorar la seguridad de las personas trabajadoras en sus desplazamientos.

8.- IMPULSO DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La **formación continua en PRL** en las empresas, con especial atención en las PYMEs es imprescindible:

- **En primer lugar, para la dirección y mandos intermedios** porque son las personas titulares de los poderes de dirección, organización y control de la actividad laboral, y por tanto tienen la obligación y responsabilidad de liderar la prevención. Lamentablemente las empresas entienden la formación en prevención como una pérdida de tiempo, un trámite más que hay que pasar. Si ellos no interiorizan que es una inversión y un deber proteger la salud y la vida de las personas trabajadoras es difícil que se resuelvan los problemas en las empresas.
- En segundo lugar, proporcionando formación y capacitación adecuadas a todas las **personas trabajadoras especialmente a los de nuevo ingreso y más jóvenes** que muchas veces no son conscientes o menosprecian los riesgos a los que se enfrentan.

9.- LA VIGILANCIA DE LA SALUD PREVENTIVA ES CLAVE EN LAS EMPRESAS

La deriva histórica y sistemática en las empresas es realizar reconocimientos generalistas dirigidos a amplios colectivos de personas trabajadoras, auspiciados en parte por los servicios de prevención ya que para ellos supone facturar por el concepto de vigilancia de la salud cantidades ingentes de dinero, pero sin duda también por las empresas, ya que al realizar de esta forma los reconocimientos no revierten en actuaciones preventivas dirigidas a identificar y prevenir riesgos que deriven en enfermedades laborales fundamentalmente.

Por tanto, la vigilancia de la salud (voluntaria para la persona trabajadora siempre) es obligatoria que la implanten las empresas y resulta esencial para testar periódicamente daños a la salud que puedan darse en las personas trabajadoras derivadas de unas malas condiciones de trabajo, especialmente para aquellas consideradas más sensibles.

Se deben articular **“Planes de Inspección y Asesoramiento en materia de Vigilancia de Salud”** para mejorar esta importante medida de prevención en las empresas.

10.- REFORZAR EL SISTEMA INSTITUCIONAL ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Reforzar el CAPRL (Consejo Andaluz de prevención de Riesgos Laborales) y sus comisiones provinciales y el propio IAPRL (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales), así como sus laboratorios-observatorios es prioritario para la implementación de políticas basadas en el diálogo social que avancen en la mejora del sistema andaluz. Por tanto, deben dotarse material y económicamente en los presupuestos de la Junta de Andalucía de recursos necesarios para el desempeño de sus funciones. Igualmente requiere de una dotación suficiente de personal, tanto

en los diferentes órganos como en el número de personal técnico habilitado para que la seguridad y salud en el trabajo esté en el centro de la agenda política del Gobierno andaluz.

Aun tratándose de competencias de ámbito estatal, como es el caso de la reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, consideramos necesario trasladar a los distintos partidos políticos la importancia de avanzar en su aprobación. Esta actualización normativa tendría un impacto directo en la mejora de la seguridad y la salud de todas las personas trabajadoras, reforzando la prevención y adaptándola a las nuevas realidades del mundo laboral.