

## JOAQUÍN NIETO SAINZ

La siniestralidad laboral en España marca una preocupante diferencia respecto a los mercados de trabajo del resto de países europeos. El incumplimiento generalizado de las leyes preventivas por parte del empresariado, la precariedad en el trabajo, la temporalidad de los contratos, la alta rotación y la escasa calidad del empleo son algunas de las razones esgrimidas por el secretario confederal de Salud Laboral de Comisiones Obreras (CCOO), Joaquín Nieto Sainz, para explicar este lamentable fenómeno de nuestros días. El sindicalista confía en que la Estrategia Española de Salud y Seguridad dará respuesta a la cada vez más sentida demanda de la sociedad española de acabar con esta problemática que, anualmente, se cobra la vida de más de un millar de trabajadores y que será la piedra angular sobre la que se asienten las políticas públicas en los próximos años.

**El número de trabajadores muertos en accidentes laborales rondó el millar el pasado año, y 2007 comenzaba con ocho muertos más. ¿Por qué da la impresión de que estos trágicos sucesos no tienen el mismo impacto mediático que los ocurridos en las carreteras, los de carácter terrorista o los de violencia doméstica, igualmente dramáticos?**

Nosotros nos hacemos esa misma pregunta. A menudo llegamos a la conclusión de que parece ser que la vida en el trabajo pierde su valor, que cuando somos trabajadores o trabajadoras ponemos a disposición de la empresa nuestra salud y seguridad, lo que sin duda es terrible. Nuestra salud y seguridad no está en el contrato y, además, las normas preventivas lo dejan claro, el riesgo no es asumible bajo ninguna circunstancia.

**¿No tendría que incrementarse la persecución por vía penal de estos accidentes, pues parece ridículo el número de ellos que acaba en los juzgados?**

Sí, naturalmente. De hecho, uno de los esfuerzos mayores que hemos hecho desde CCOO es que los jueces y fiscales, que a nuestro juicio vivían de espaldas a la salud laboral, hayan modificado su disposición, en parte por la presión ejercida desde CCOO. No es casualidad que en los tres últimos años se hayan multiplicado por cinco las sentencias condenatorias en la vía penal y que el Fiscal General del Estado haya nombrado uno especial para los temas de prevención. Pero aún quedan cuestiones poco desarrolladas como son sentencias por exposición a riesgo, pues hasta el momento

son causas por lesiones con resultado de muerte. Pero no está lo suficientemente explorada la vía del delito de riesgo, que sin duda es la opción más preventiva y, por lo tanto, los mejores resultados pueden conseguirse a medio y largo plazo.

**Porcentajes, cifras que comparan la siniestralidad de unos años con otros... ¿Hasta cuándo salir a ganarse la vida puede entrañar el riesgo de perderla a cambio de un jornal?**

[El Secretario de Salud Laboral de CCOO aporta gráficas y un gran número de cuadros y estadísticas]. El índice de incidencia de accidentes con baja y en puesto de trabajo es de 6.020 por cada 100.000 trabajadores, disminuyendo con respecto a 2005 en -3,4%. En el caso de los accidentes mortales el índice es de 6,3 con una disminución respecto a 2005 de -4,5%. En el caso de las pequeñas empresas, de 1 a 9 trabajadores, el índice de accidentes de trabajo con baja es 7.300, un 20% más que la media. En el caso de accidentes mortales, el índice de incidencia en la pequeña empresa es de 10,2, un 60% más que la media. Respecto a los accidentes mortales in itinere es especialmente significativa la escasa reducción registrada, sólo un -1,1%, en comparación con la reducción de los accidentes mortales de tráfico que en el mismo período ha sido de un -14,8%. Así pues, y como decía anteriormente, sólo se conseguirá reducir la siniestralidad laboral cuando los empresarios entiendan que la parte más importante de su empresa son los trabajadores y

que por ello deben poner en práctica lo que disponen las normas preventivas.

**La siniestralidad laboral en España es bastante más alta que la media de la Unión Europea. ¿Qué factores marcan esta preocupante diferencia?**

Fundamentalmente dos. En primer lugar el incumplimiento generalizado por parte de los empresarios de las leyes preventivas. Si todos los estados miembros tenemos las mismas leyes, cómo es que en la gran mayoría de ellos se reducen los accidentes año tras año y en España cuesta tanto esfuerzo hacer cualquier pequeña reducción. Esto sólo lo puede explicar el que no se cumple la ley. Y en segundo lugar, la precariedad en el trabajo, la temporalidad, la alta rotación y la escasa calidad del empleo. Para que lo entiendan sus lectores, una persona con contrato precario tiene cinco veces más posibilidades de accidentarse que una persona con un contrato estable y de calidad.

**El trabajador español, ¿ha dejado de ser el chapuzas al que tantas veces se ha caricaturizado para pasar a ser el verdadero profesional formado e informado que corresponde al siglo XXI?**

Nosotros no estamos de acuerdo con ese tópico de trabajador chapuzas. Por el contrario, pensamos que es un problema de falta de formación. Y, claro, volvemos a lo mismo: ¿qué esfuerzo económico hacen las empresas para formar adecuadamente a sus trabajadores? Casi nulo, el tema de prevención es un claro ejemplo. La formación, tanto de los trabajadores como

de los delegados de prevención es una obligación empresarial. ¿Qué formación reciben los delegados de prevención? Ninguna. La hemos hecho nosotros con nuestros propios recursos. En cuanto a la de los trabajadores ocurre casi lo mismo, formación que no tiene nada que ver con los riesgos del puesto de trabajo, formación absolutamente burocrática que nada tiene que ver con una formación de calidad y que tenga en cuenta lo que dice la ley. Por tanto, creo que hay mucho de tópico y muy poco de realidad.

**¿Qué nuevos elementos introduce la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2011 que no tuvo en cuenta la Ley de Prevención de Riesgos Laborales?**

Una década después de promulgada la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que tantas resistencias ha encontrado para su cumplimiento efectivo por parte de empresarios privados y empleadores públicos, se abrió una nueva etapa en Salud Laboral que nos ha permitido reflexionar de forma plural y abierta sobre lo hecho en estos 10 años y lo que nos queda por hacer. La reflexión ha sido especialmente oportuna para aportar ideas y propuestas en la fase de consulta y diálogo abierta, con el objetivo de aprobar la Estrategia Española en Salud y Seguridad en el trabajo, elaborada por el Gobierno, una vez recogidas las diferentes aportaciones. La Estrategia española en materia de prevención de riesgos laborales, con el centenar de medidas y actuaciones que contempla, debe ser la piedra angular sobre la que edificar el nuevo impulso a las políticas de Salud Laboral, al igual que lo fue el Plan de Acción contra la siniestralidad laboral del año 1998, que con sus 74 medidas puso los cimientos para una política de prevención de riesgos laborales en nuestro país. Pero el edificio está por construir.

**¿Permite entonces la Estrategia vislumbrar un futuro mejor?**

La Estrategia Española de Salud y Seguridad debe dar respuesta a la cada vez más sentida demanda de la sociedad española de que se reduzca significativamente la siniestralidad laboral y de que se mejore la seguridad y salud en el trabajo, ya que esto es un acto de justicia para con los trabajadores y trabajadoras, que cada día son expuestos a malas condiciones de trabajo que merman su salud y seguridad. Es una exigencia de nuestro



“PARECE SER QUE LA VIDA EN EL TRABAJO PIERDE SU VALOR, QUE CUANDO SOMOS TRABAJADORES O TRABAJADORAS PONEMOS A DISPOSICIÓN DE LA EMPRESA NUESTRA SALUD Y SEGURIDAD, LO QUE SIN DUDA ES TERRIBLE”

marco constitucional y del conjunto de leyes específicas que regulan esta materia, que obliga a los poderes públicos a desarrollar políticas que protejan la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras. Es una exigencia de nuestra pertenencia a la Unión Europea, que invita a los estados miembros a desarrollar y a aplicar políticas de prevención coordinadas, coherentes y adaptadas a las realidades nacionales, fijando, en este contexto, objetivos que puedan medirse en cuanto a la reducción de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, especialmente en aquellos sectores de

actividad que registran tasas de incidencia superiores a la media. La Estrategia deberá ser el motor de todas las políticas públicas y sociales en los próximos años en la materia. A nuestro juicio debería estar aprobada y operativa a inicios de 2007. El Gobierno tiene la obligación y la responsabilidad de sacarla adelante: si lo hace, contará con nuestro apoyo; si no lo hace, nos tendrá enfrente.

**Administraciones públicas, empresarios, trabajadores y organizaciones sindicales, ¿qué parte de responsabilidad debe asumir cada uno en esta problemática?**

Cada uno de ellos lo tiene muy delimitado por la Ley. Los empresarios son los deudores de la salud y seguridad de los trabajadores, es decir, deben organizar el trabajo de forma que no produzca daños a la salud de las personas que trabajan en su empresa, con la máxima responsabilidad. En cuanto a las Administraciones públicas, su obligación es velar para que los empresarios cumplan con estas obligaciones con la máxima responsabilidad. Los trabajadores deben cumplir con las instrucciones del empresario, y para que éstas sean eficaces, previamente han tenido que recibir una información y una formación adecuadas a los riesgos en su puesto de trabajo. Y para que todo esto funcione correctamente, los trabajadores tenemos el derecho legal de poder participar en todo lo que pueda afectar a nuestra salud. Por lo tanto, sin participación de los trabajadores no puede haber una verdadera implicación en la prevención, por lo que no cerramos el círculo de la prevención en la empresa, no somos meras herramientas, somos la parte más importante de la prevención, pues somos sus sujetos y últimos receptores.

**Si en las grandes empresas resulta difícil garantizar la seguridad y salud de las plantillas, en las pequeñas parece una tarea casi imposible...**

En las grandes empresas, al tener más implantación sindical, la prevención suele hacerse mejor. En las pequeñas empresas hay un gran déficit de participación y ya hemos dicho que sin ésta las cosas no funcionan bien. También se da con mayor fuerza la precariedad y ya hemos puesto de manifiesto lo que esto supone para la prevención. En tercer lugar, la gran mayoría de las Pymes trabajan en régimen de contrata o subcontrata para una gran empresa, lo que hace que se diluya la responsabilidad empresarial, que naturalmente influye para que la prevención sea nula o escasa.

**Las inspecciones de trabajo no parecen ser muy efectivas. ¿Cuestión de cantidad o calidad?**

Sin duda de cantidad, los inspectores son excelentes profesionales con una gran preparación académica, que han superado una dura oposición para acceder a su puesto de trabajo. Pero con 800 inspectores no se puede llegar de forma eficaz a los más de 15 millones de trabajadores y más de 3 millones de empresas,

de las que un millón y medio son pequeña o muy pequeña empresa. Por ello, en el último acuerdo de la mesa de Diálogo Social, el Gobierno se ha comprometido en que al final de esta legislatura se llegue a 1.000 inspectores.

**¿Quién se opone a la creación de un registro público de aquellas empresas que incumplen la Ley de Prevención de Riesgos Laborales?**

A los empresarios no les gusta salir retratados en una foto tan nefasta.

“UNA PERSONA CON CONTRATO PRECARIO TIENE CINCO VECES MÁS POSIBILIDADES DE ACCIDENTARSE QUE UNA PERSONA CON CONTRATO ESTABLE Y DE CALIDAD”

**Una gran parte de los accidentes laborales se producen en el camino de casa al trabajo o viceversa. ¿Por qué no se actúa conjuntamente con el Ministerio de Medio Ambiente para fomentar el uso del transporte colectivo?**

CCOO está desarrollando iniciativas para mejorar la movilidad de los trabajadores a sus centros de trabajo, a través de Planes de Transporte en Empresas, especialmente cuando se produce un traslado de centro de trabajo, circunstancia que suele empeorar las condiciones de movilidad. Las propuestas van dirigidas a limitar el uso del automóvil mediante una gestión adecuada de los aparcamientos e incentivando el transporte colectivo (público o de empresa) y los modos no contaminantes como la bicicleta. También hacemos propuestas en relación con la configuración del sistema de transporte público urbano y, particularmente, sobre las conexiones a los polígonos industriales a través de autobuses-lanzaderas desde las estaciones cercanas de ferrocarril o metro. Todos estos planteamientos se están estudiando en la negociación colectiva e, incluso, en acuerdos territoriales tripartitos.

**Nuestro país parece carecer de una cultura de prevención. ¿Cómo puede solventarse este extremo?**

Demasiado a menudo se utiliza la falta de cultura preventiva como el mal de todos los males y, claro, dicho así, quién puede estar en contra de que hace falta más cultura preventiva. Nadie, pero nosotros pensamos que los problemas giran en torno a cuatro obstáculos sobre los que sería necesario actuar: En primer lugar, la falta de integración de la prevención en la empresa que está estrechamente relacionada con la falta de compromiso e implicación de empresarios y cuadros intermedios en las actividades de prevención y que se ve favorecida por una norma que facilita la total externalización de los servicios de prevención. En segundo lugar, la participación de los trabajadores es contemplada como un obstáculo y no como un valor positivo e imprescindible para la prevención. La prevención no debe ni puede desechar una parte del conocimiento (la experiencia de los trabajadores) y requiere de la implicación de las personas afectadas. La implicación única y exclusivamente se puede conseguir a través de la participación.

En tercer lugar, la actividad preventiva pone el acento sobre la documentación y no en la actuación, en el origen del riesgo, ni en la mejora de las condiciones de trabajo. Esta realidad se ve agravada por el hecho de que la actividad preventiva se centra en los riesgos de seguridad y prácticamente no actúa sobre riesgos como los ergonómicos, los psicosociales y el riesgo químico. Esta última característica es preocupante porque estamos hablando de riesgos muy extendidos en el conjunto de las empresas y que afectan de forma importante a la salud.

Y por último, la actividad preventiva parte de una falsa homogeneización de la población trabajadora. La práctica de la prevención debería incorporar la diversidad de la población trabajadora, fundamentalmente en lo que se refiere al género, la migración, la edad y el tipo de contrato.

**¿Cree que algún día el empresariado hará de la prevención un verdadero distintivo de calidad?**

Al igual que los empresarios han entrado en la nueva era de la ofimática, tenemos la esperanza de que bien por propio convencimiento o bien por la presión ejercida por la sociedad, éstos entiendan que una empresa rentable y sostenible no puede despreciar la salud y seguridad de sus trabajadores, pues son éstos el mejor activo de cualquier empresa.