

CRISIS Y RECORTES EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

estudios



comisiones obreras de Madrid

CRISIS Y RECORTES EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

estudios • comisiones obreras de madrid

CRISIS Y RECORTES EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

DICIEMBRE DE 2013

PROMUEVE: CCOO DE MADRID

DIRIGE: Secretaría de Salud Laboral
www.saludlaboralmadrid.es

EDITA: EDICIONES GPS MADRID

C/ Sebastián Herrera, 14. 28012 Madrid

TEL. + 34 91 527 02 29

www.edicionesgps.es

DEPÓSITO LEGAL: M-36075-2013

IMPRESIÓN: UNIGRÁFICAS GPS

C/ Lope de Vega 38, 1ª planta. 28014 Madrid

TEL. + 34 91 536 53 31

www.unigraficas.es

IV Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de La Comunidad de Madrid (2013 - 2016)

Cofinanciado por el Fondo Social Europeo

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del IV Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2013-2016 y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión.

Índice

Presentación	5
Introducción	9
1. “Las políticas europeas de austeridad y la salud en el Trabajo. El ocaso de una política social” (Laurent Vogel, Director de Seguridad, Salud y Condiciones de trabajo, Confederación de Sindicatos Europeos ETUC)	13
2. “La actividad preventiva de las administraciones públicas en el entorno económico actual” (María del Mar Alarcón Castellanos, Directora General de Trabajo y Gerente del IRSST)	23
3. “Recortes en prevención, crisis y salud laboral. (Carmelo Plaza Baonza, Secretario Salud Laboral CCOO-Madrid)	35
4. Resultados del estudio sobre crisis y recortes en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid	45
• Objetivos	45
• Material y métodos	46
• Descripción de las empresas visitadas	49
• Recortes en prevención	53
• Representación y derechos sindicales	61
• Organización del trabajo, riesgos psicosociales y conciliación de la vida laboral y familiar	64
• Daños a la salud	76
• Servicios de Prevención e Inspección de Trabajo	83
• Conclusiones	86
• Propuestas	92
5. Anexo	97

Presentación

Con frecuencia tendemos a pensar que el impacto de la crisis en la salud se centra en los recortes en el sistema sanitario (menos recursos, copago, privatización, cierre de camas hospitalarias, etc). Sin restar importancia a la necesidad de defender nuestro gravemente amenazado sistema público sanitario, la salud va más allá de la sanidad.

El sistema sanitario es un determinante de la salud que tiene un peso relativamente pequeño en la misma en comparación con los llamados determinantes sociales. La salud no es tanto “cosa del sistema sanitario”, sino de la sociedad en la que vives, de las condiciones de vida y de trabajo.

Así, podemos afirmar que las políticas que más impactan en la salud no son las sanitarias, sino las que determinan el reparto de la riqueza y la igualdad de oportunidades, por ejemplo: las políticas fiscales, laborales, educativas, sociales etc.

La actual situación de desempleo, desprotección y precariedad laboral son el fruto de la crisis y de las políticas de empleo inadecuadas, también de políticas económicas que atentan contra un Estado del bienestar cada vez más insuficiente. Pero, ni la elección de estas políticas es inocente ni sus consecuencias son inocuas.

España es el segundo país de la Unión Europea en términos de desigualdad social, por detrás de Letonia, según el estudio de la Fundación 1º de Mayo de CCOO “Desigualdad y Estado social en España”,

que analiza cómo las consecuencias sociales generadas por las políticas con las que se está queriendo hacer frente a la crisis económica y, más concretamente, aquellas que a partir de 2010 se han consolidado en forma de “políticas de austeridad”, están profundizando en la situación de desigualdad que aqueja a nuestra sociedad.

La imparable destrucción de empleo, acompañada de la disminución de las rentas de los trabajadores, la precarización laboral, la destrucción de los factores fundamentales para la cohesión social como la reducción de la protección social, la asfixia al Sistema Nacional de Salud y a la Educación Pública y los recortes en pensiones hacen que nuestro país se sitúe con un índice de desigualdad superior a la media europea.

Las estadísticas ya nos hablan de un incremento de la mortalidad y de una disminución de la esperanza de vida. Según un informe de la Federación de Asociaciones para la Defensa de la Sanidad Pública, el desempleo producirá en España un aumento de la mortalidad de entre 1.500 y 4.000 personas al año y una disminución de la esperanza de vida (un 0,3% por cada 3% de incremento del paro). Además, la relación entre crisis económica y mortalidad está condicionada por los niveles de protección social, niveles que en nuestro país están disminuyendo de forma drástica.

La crisis afecta a la salud de los trabajadores que pierden su empleo, también a los que lo conservan en condiciones más precarias. Así, tener o no empleo y en qué condiciones se realiza determina que el trabajo genere salud o provoque enfermedad.

La crisis también está teniendo unos efectos devastadores en las condiciones de trabajo: aumento de la carga de trabajo, prolongación de las jornadas laborales, hay trabajadores enfermos que van a trabajar por miedo al despido. No se compite en tecnología, calidad o innovación, sino en rebajas de costes laborales, es decir, a costa de la salud de los trabajadores.

La reforma laboral impuesta supone una gran desregulación de las condiciones laborales y una merma considerable de las relaciones laborales, estableciendo *de facto* el poder unilateral y casi omnipotente del empresario en la determinación de las condiciones del trabajo, del salario, del despido, el debilitamiento de la negociación colectiva y la expulsión del trabajo mediante despido objetivo por absentismo justificado.

Un trabajador precario es más vulnerable, ocupa con frecuencia un puesto de trabajo con peores condiciones y tiene menor capacidad para ejercer su derecho a la protección de la salud, lo que se traduce de forma inexorable en unos mayores índices de enfermedad, de estrés, de desequilibrios sociales y familiares, e incluso mayor mortalidad.

El miedo instalado entre los trabajadores y trabajadoras condiciona de forma muy importante sus expectativas y los convierte en más vulnerables, aceptando, en la práctica, condiciones de trabajo y de asunción de riesgos que en otras circunstancias no serían admisibles, para acceder a un empleo o para no perder el que se tiene.

La potestad que tienen los empresarios para flexibilizar y alterar la jornada y su distribución es un factor que está contribuyendo de manera muy importante en un aumento de los factores psicosociales, además de suponer un ataque directo a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral hasta ahora conseguidos y un retroceso por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Este estudio que hoy presentamos está enmarcado en las actuaciones que CCOO de Madrid realiza con el IV Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales y nace como una herramienta para la acción sindical, al aportar el conocimiento de muchos delegados y delegadas de cómo está afectando la crisis en sus empresas en relación a la prevención.

Agradecemos las colaboraciones de M^a del Mar Alarcón, Directora General de Trabajo, y de Laurent Vogel, que servirán para ampliar la visión colectiva de todos en la mejora constante de las condiciones de trabajo.

Vaya también nuestro agradecimiento a los delegados y delegadas de prevención que han colaborado con nosotros para conocer las realidades de sus empresas y queremos aprovechar para hacer un reconocimiento al trabajo, implicación, dedicación e integridad de los cientos de delegadas y delegados que trabajan para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras y que en la situación actual pelean sin tregua para mantener trabajos dignos y decentes.

A todos aquellos que continuáis peleando en vuestras empresas quiero deciros que contáis con todo nuestro respeto, admiración y apoyo.

Madrid, 23 de diciembre de 2013
Jaime Cedrún López
Secretario General CCOO de Madrid

A medida que la crisis avanza y se instala en el tiempo, la pérdida del empleo es una realidad que se encuentra a la orden del día y que afecta inevitablemente a aquellos que siguen en su puesto de trabajo. El miedo a perderlo, la angustia a poder ser el siguiente, unido a una mayor dificultad para encontrar otro empleo, lleva a los trabajadores a acudir al trabajo estando enfermos y también a alargar la jornada laboral innecesariamente para proyectar una imagen más positiva que exprese un mayor compromiso con la empresa.

La V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, realizada en 2010, corrobora estos datos. Según este estudio el 37,8 por ciento de los trabajadores y trabajadoras en España fueron a trabajar estando enfermos.

La paralización de la actividad preventiva en las empresas resulta cada vez más evidente y los delegados y delegadas de prevención de CCOO, con sus experiencia, dan buena cuenta de ello: se han suprimido actividades preventivas planificadas, dejan de realizarse las evaluaciones de riesgo, disminuyen los recursos personales dedicados a la prevención, se suprime la vigilancia de la salud, etc. Si a esta realidad le sumamos los efectos de la reforma laboral en pérdida de derechos se conforma un escenario que tiene efectos muy negativos en las condiciones de trabajo, deteriorando de forma muy importante la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras.

En nuestra sociedad, en la que aún no ha terminado de calar la cultura de la prevención, la situación de crisis se está aprovechando por algunas empresas que consideran la prevención como un gasto y no como una inversión, para disminuir de forma efectiva la prevención, y para seguir reclamando marcos normativos más cómodos en cuanto a la protección de los trabajadores, ignorando o minimizando la importancia de la seguridad y la salud en el trabajo, planteando la necesidad de modificar la Ley de Prevención de riesgos laborales.

Esta premisa es absolutamente errónea, el “coste” de no implantar la prevención de riesgos laborales es muy elevado. La prevención de riesgos laborales es una condición para la eficacia y la supervivencia de las empresas; por ello debe ser asumida y ejecutada con el mismo interés que cualquier otra función empresarial. Pero, además, puesto que lo que está en juego es la seguridad y salud de los trabajadores, es también una obligación inexcusable de todas las empresas ante la Ley.

Es precisamente en los momentos de crisis cuando más debe recordarse el papel que debe jugar la prevención, el dinero que se invierte en ella no es un gasto, sino una herramienta de competitividad y productividad (los estudios estiman retornos de entre 2 y 2,5 euros por cada euro invertido). Los empresarios deben pensar que la prevención, además de un elemento de calidad de las empresas, es una inversión a medio y largo plazo, es decir, que una adecuada política preventiva representa una ventaja competitiva, mejorando la productividad, la competitividad y finalmente los resultados económicos: *la prevención debe estar en las bases de gestión eficiente del modelo empresarial, considerarse un activo de las empresas que pone en valor su “marca”*.

Así, la actual situación de crisis puede acabar con muchos de los avances producidos en nuestro país desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Estos avances también se resienten con el estado de la negociación colectiva y las presiones sobre la representación legal de los trabajadores.

Dado que la mayoría de personas dependen del trabajo para su supervivencia, es evidente que cuanto más inseguridad se añada a la situación laboral, cuanto más se intensifiquen las exigencias empresariales, cuanto más se reduzca el control y participación de

trabajadores sobre sus condiciones de trabajo, cuanto más aumente la desprotección ante la pérdida del empleo, mayor será el peaje a pagar en forma de sufrimiento, enfermedad y muerte.

Las políticas europeas de austeridad y la salud en el trabajo: el ocaso de una política social

Laurent Vogel

Director de Seguridad, Salud y Condiciones de Trabajo
Confederación de Sindicatos Europeos ETUC

Los historiadores que han estudiado las hambrunas de los últimos siglos han llegado a la siguiente conclusión: las mortalidades más terribles entre las capas más pobres de la sociedad no han sido provocadas por bajos niveles de producción sino que han sido factores políticos y sociales los que han impedido acceder a los alimentos a estos colectivos¹. Esta observación sirve igualmente para la hambruna en Irlanda entre 1845 y 1851, como para Ucrania y otras zonas rurales de la Unión Soviética entre 1931 y 1933, o en Bengala en 1943. Si nos fijamos en la actual crisis en Europa podemos llegar a conclusiones similares. La reducción de la producción material en ciertos países no constituye un problema en sí mismo. Los niveles de producción existentes siguen siendo ampliamente suficientes para satisfacer el conjunto de las necesidades de la población. Por contra, lo que constituye un problema son las políticas adoptadas y las relaciones sociales que estas políticas determinan. En otras palabras, la crisis no es tanto resultado de una carencia material como de una desigualdad cada vez mayor entre las clases sociales, lo cual no es más que una elección deliberada de las clases dirigentes de utilizar la crisis como pretexto para reforzar su poder y sus privilegios materiales.

¹ Sen A, *Poverty and Famines. An essay on entitlement and deprivation*, Oxford: Clarendon Press, 1981; Davis M, *Late Victorian Holocausts: El Niño Famines and the Making of the Third World*, New York: Verso, 2001; Sumpf A, *DeLénine à Gagarine*, Paris: Gallimard, 2013.

La situación de la salud en el trabajo en Europa está actualmente caracterizada por dos grandes tendencias: un deterioro de las condiciones de trabajo y una parálisis de las políticas de prevención. Cada una de estas dos tendencias se agrava de manera significativa por las políticas aplicadas por la Unión Europea y por la mayoría de los gobiernos de los Estados miembros. Estas dos tendencias son inseparables de un aumento general de la desigualdad. En toda Europa se observa una disminución de la participación de los salarios en el producto interior bruto. Se observan igualmente crecientes diferencias entre los Estados miembros y en el interior de cada uno de estos Estados, y desigualdades muy acusadas entre los diferentes grupos sociales (entre las clases sociales, entre hombres y mujeres, entre los sectores más precarizados del mundo del trabajo y los sectores mejor protegidos).

El deterioro de las condiciones de trabajo y el aumento de la desigualdad

Si se examina el conjunto de las encuestas disponibles en diferentes países de Europa, se constata una serie de tendencias comunes e inquietantes. La más importante de ellas se refiere al aumento de las desigualdades. Las desigualdades son múltiples. Afectan al lugar ocupado en la jerarquía social, a las diferencias entre hombres y mujeres, a los estatus marcados por una precariedad más o menos grande, por los sectores o por los diferentes países. Un estudio publicado por el Instituto Sindical Europeo también muestra diferencias considerables si nos fijamos en las diferentes profesiones².

La encuesta europea pregunta a los trabajadores acerca de su percepción de poder realizar el mismo trabajo a la edad de 60 años. En 10 años, el porcentaje de respuestas positivas se mantuvo bastante estable. Pasó del 57,1 al 58,7%, lo que representa una ligera mejora. Por contra, la brecha no ha cesado de crecer entre los obreros poco cualificados y los empleados más cualificados. En 2000, esta

² Vendramin P., Valenduc G., *Métiers et vieillissement au travail. Une analyse des résultats de la cinquième enquête européenne sur les conditions de travail*, Bruxelles: ETUI, 2012.

diferencia se elevaba al 20%; en 2010 se fue el 27%. Traducido de manera simple, esto significa que de cada 10 empleados cualificados, siete perciben que tienen condiciones de trabajo que les permiten mantenerse activos hasta los 60 años. Sin embargo, de cada diez trabajadores poco cualificados sólo cuatro creen que van a poder aguantar.

Las desigualdades entre hombres y mujeres son múltiples. Son considerables en el terreno del trabajo no remunerado, en el cual las mujeres efectúan la parte más importante y también las tareas más repetitivas. Una encuesta francesa muestra que incluso el nacimiento de un hijo aumenta la desigualdad y contribuye a debilitar la posición de las mujeres en el mercado laboral³.

Encuestas europeas indican, por su parte, una doble evolución en aquello que concierne a los tiempos de trabajo: una disminución progresiva de las jornadas semanales superiores a 48 horas, lo que beneficia principalmente a los hombres, y un aumento en el porcentaje de trabajadores cuya jornada de trabajo remunerado es inferior a 20 horas semanales. Esta última tendencia afecta principalmente a las mujeres e implica por lo general ingresos muy bajos, un mayor riesgo de pobreza, la pérdida de autonomía en relación con otros miembros de la familia y peores condiciones de trabajo.

Las diferencias entre los distintos países de la Unión Europea son también muy importantes. Si se pregunta por la democracia en el trabajo, la encuesta europea constata que más del 80% de los trabajadores finlandeses y suecos tienen alguna forma de representación de sus intereses en el trabajo, mientras que este porcentaje se reduce por debajo del 25% para los trabajadores portugueses. La media europea se aproxima al 50%.

Uno de los principales mecanismos del aumento de la desigualdad es la precarización del trabajo. Hay una tendencia cada vez mayor a través de múltiples planes. Algunos son inmediatamente visibles en las estadísticas de empleo: crecimiento del porcentaje de los contratos de duración determinada, del trabajo a tiempo parcial y temporal, del porcentaje de trabajadores con bajos salarios; pre-

³ Régnier-Loilier A. (2009) L'arrivée d'un enfant modifie-t-elle la répartition des tâches domestiques au sein d'un couple?, *Population et Société*, 461.

sión ejercida por unos altos niveles de desempleo. Otras dimensiones de la precariedad son más complejas de entender: la cobertura por convenios colectivos, el ejercicio efectivo de derechos, el miedo a denunciar problemas y la existencia de discriminación. Las cadenas de subcontratación pueden ser un factor importante en el desarrollo de la precariedad, incluso más allá del recurso a la contratación temporal.

Una investigación española ha intentado ponderar estos diferentes factores a fin de establecer una escala de precariedad⁴. El vínculo entre el trabajo precario y un estado de salud deteriorado aparece de manera muy clara. La precariedad no se limita a la inseguridad laboral. También significa menos apoyo social, menos satisfacción en el trabajo, una influencia reducida sobre la manera de efectuar el trabajo. Además, la precariedad no surge tanto del resultado de trayectorias individuales, sino como el reflejo en las condiciones de trabajo y empleo de las desigualdades sociales más profundas. Las puntuaciones obtenidas en la escala de precariedad son mayores para las mujeres que para los hombres, para las ocupaciones manuales que para las profesiones intelectuales, para los inmigrantes que para los nacionales, así como para las generaciones más jóvenes.

Una metodología similar se aplicó a los resultados de la encuesta europea sobre condiciones de trabajo de 2010⁵. El resultado muestra que alrededor de un tercio de los trabajadores dispone de condiciones de trabajo y de empleo de calidad que corresponden aproximadamente a los criterios de un empleo standard, como resultado de más de un siglo de la historia social y batallas del movimiento obrero en Europa. Alrededor de un 30% de los trabajadores aún conservan algunas de estas características de este empleo estándar, pero ya sufren un deterioro en comparación con otros criterios: menos democracia en la empresa, una menor cobertura por los sistemas de representación colectiva, menos posibilidades de formación y menos información sobre salud y seguridad. Alrededor de un 16

⁴ Vives A., et al. (2010), The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers, *Occupational and Environmental Medicine*, 67, 548-555.

⁵ Benach, J, Vanroelen, Ch, Vives, A, de Witte, H, *Quality of employment conditions and employment relations in Europe*, Dublin: Eurofound, 2013.

% de los trabajadores se encuentran en una situación que se describe como un trabajo ampliamente precario. Se caracteriza por unas condiciones de trabajo peores y una situación socioeconómica inferior. Alrededor del 10% de los trabajadores están en condiciones de precariedad insostenible, con una jornada de trabajo excesivamente larga, una alta flexibilidad temporal y unos ingresos insuficientes para garantizar una existencia autónoma. En torno al 11% de los trabajadores se benefician de lo que podríamos denominar una flexibilidad cualificada, con altos salarios y jornadas semanales que a menudo superan las 48 horas y unas tareas que con frecuencia invaden su tiempo de descanso y de ocio. Esta clasificación en cinco categorías muestra que las peores condiciones de trabajo también se asocian con problemas de salud física y mental, y por lo tanto con la percepción de no estar en disposición de conservar el mismo puesto de trabajo hasta los 60 años. Las condiciones de trabajo más favorables se asocian generalmente con un alto nivel de formación y trabajar en grandes empresas. Por contra, el hecho de ser un trabajador joven empuja las condiciones de trabajo a una mayor precariedad. Se observa, igualmente, una mayor precariedad en las pequeñas y medianas empresas, como entre las mujeres y determinados sectores y profesiones.

La Comisión Europea tiende a minimizar el deterioro de las condiciones de trabajo. Invoca regularmente a la disminución de los accidentes de trabajo registrada en las estadísticas oficiales de los Estados de la UE. Pero este argumento es insuficiente. Por un lado, las estadísticas oficiales no registran la totalidad de los accidentes. Se puede suponer que la precarización del trabajo aumenta la brecha entre estas estadísticas y la realidad. La principal objeción es que los accidentes son tan sólo la punta del iceberg. En todos los países desarrollados hay una tendencia a largo plazo de reducción de la tasa de accidentes que se relaciona con diferentes factores: transferencia de empleo entre sectores, mejoras tecnológicas, desplazamiento de los riesgos a otras partes del mundo, una mayor formación general de los trabajadores y, sin duda, los resultados acumulados de un siglo de esfuerzos de prevención en este ámbito. La lucha contra la siniestralidad debería tratar prioritariamente de reducir las diferencias en unas circunstancias laborales y otras combatiendo la precariedad e interviniendo sobre la subcontratación. Sin embargo, si se examinan los efectos a largo plazo de las condiciones de trabajo sobre la salud, los retos son enormes. Las condiciones de trabajo actuales son insostenibles para la mayoría de los obreros y para una

parte significativa del resto de empleados. Entrañan una reducción significativa de la calidad de vida en términos de salud para las categorías más desfavorecidas y una reducción de la esperanza de vida de todas estas categorías, al considerar la cuestión de los tipos de cáncer relacionados con las condiciones de trabajo. Según estimaciones de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, la mortalidad causada por malas condiciones laborales sería del orden de 160.000 muertes por año.

La parálisis de las políticas europeas

La planificación de políticas de salud en el trabajo se remonta a más de treinta años. En 1978, la Comisión Europea adoptó su primer programa de acción en la materia. Cada cinco años, un programa de este tipo venía a establecer prioridades de acción comunitaria con el propósito de armonizar las condiciones de trabajo mediante la creación de las bases de una legislación común. Desde 2002, la terminología ha cambiado. Ya no se trataba de un programa de acción sino de una estrategia. La metáfora militar es un nombre inapropiado. Los programas de acción, eran con frecuencia, concisos, precisos y objetivos. Enumeraban las acciones que debían ser adoptadas por la Unión Europea. Correspondían a la dirección fijada por el Tratado Comunitario a partir de 1986: armonizar las condiciones de trabajo por arriba apoyándose en directivas. La tendencia de las estrategias es la de incorporar partes descriptivas mucho más largas y exhortar un poco a todo el mundo para contribuir en las políticas de salud en el trabajo. Los compromisos legislativos suelen ser vagos y el calendario no vinculante.

La última estrategia abarcaba el período 2007-2012. En el último minuto de su proceso de adopción se logró añadir un objetivo cuantitativo: una reducción del 25% de los accidentes de trabajo durante el período de referencia. Este acuerdo de priorizar la visibilidad de los accidentes de trabajo respondía más a la lógica estadística que a un análisis de la evolución de las condiciones de trabajo. En cuanto a los accidentes, existen estadísticas europeas que, a pesar del subregistro, permiten establecer un seguimiento en el tiempo. Por contra, para la enfermedades que se sabe que tienen un impacto más devastador y sobre las que es más difícil intervenir desde un punto

de vista preventivo, los datos estadísticos europeos son menos homogéneos, aunque las encuestas basadas en la percepción de los trabajadores proporcionan indicaciones importantes sobre ciertas patologías. A pesar de las dificultades estadísticas, la prevención de las enfermedades causadas por el trabajo es el área en la que el valor añadido de una acción comunitaria es más fuerte.

Se presuponía que la estrategia 2007-2012 se evaluaría con el fin de definir una nueva estrategia para el período 2013-2020. Esto permitiría adaptarla a las lecciones de la experiencia y a la evolución de las condiciones de trabajo.

En un primer momento, el trabajo de preparación de la nueva estrategia se llevó a cabo en el calendario previsto: evaluación intermedia de la estrategia de 2007-2012, fijación de posiciones del Parlamento Europeo y del Comité Tripartito de Luxemburgo, integrado por representantes gubernamentales, sindicales y empresariales de los 27 Estados miembros. No parecía que fuera a constituir una rebaja de los compromisos políticos establecidos.

Sin embargo, desde finales de 2011 la Comisión Europea comenzó a emitir mensajes contradictorios. ¿Era necesaria una estrategia para la salud y la seguridad en el trabajo en un contexto de crisis económica? ¿No debería ir precedida de un gran ejercicio de democracia electrónica que permitiera a todas las personas interesadas presentar sus observaciones en un sitio web creado especialmente a este efecto? ¿No se podría simplemente decir que íbamos a prolongar la vieja estrategia? ¿No deberíamos aliviar a las empresas de la carga administrativa de la legislación vigente? Los retrasos han aumentado con cada plazo. Se podía adivinar una creciente hostilidad respecto del objetivo de mejorar las condiciones de trabajo. Detrás de unas declaraciones cada vez más confusas, el mensaje subliminal podría ser descifrado: en periodos de crisis el empleo es prioritario, la calidad del trabajo bien podría ser un lujo superfluo. Por otro lado, según se aproximaba el plazo de finalización de 2012 se vio el estancamiento de las iniciativas legislativas más importantes que figuraban en la agenda de la Estrategia 2007-2012 (revisión de la directiva sobre agentes cancerígenos y adopción de una directiva sobre trastornos musculoesqueléticos). Cada vez era más difícil asumir la necesidad de una estrategia audaz para el futuro, mientras que la estrategia en curso no había sido dotada de medios suficientes adecuados y se había aplicado de manera vacilante.

Interpelado en septiembre de 2013 por el Parlamento Europeo, el Comisario de Empleo y Asuntos Sociales Laszlo Andor evitó mencionar explícitamente la adopción de una nueva estrategia. El 2 de octubre de 2013, la Comisión Europea anunció de repente que no presentaría nuevas iniciativas legislativas en materia de salud en el trabajo durante su actual mandato, es decir hasta el final del año 2014. Esto significa que las dos iniciativas principales de la estrategia 2007-2012 permanecerán bloqueadas: la revisión de la Directiva relativa a la prevención de cánceres de origen profesional y la adopción de una Directiva sobre trastornos musculoesqueléticos. La voluntad de desregulación no perdona otras iniciativas que se esperaban. La Comisión no presenta ninguna propuesta de Directiva relativa a la exposición al humo de tabaco en el lugar de trabajo. No presenta una propuesta para la aplicación del acuerdo entre sindicatos y organizaciones empresariales para mejorar la salud y la seguridad en el sector de la peluquería. En lugar de una estrategia, la Comisión se contentará con un vago “marco político” cuyo contenido real será muy pobre. La terminología importa poco. Lo que parece fuera de toda duda es el mensaje lanzado a los Estados miembros: la salud en el trabajo ya no es una prioridad comunitaria. La competencia entre los Estados puede hacerse en detrimento de las condiciones de trabajo. Una espiral descendente podría hacer remontar la economía de la Unión Europea.

Desde nuestro punto de vista, la crisis se utiliza como excusa. La evolución de estos últimos años se ha preparado desde el comienzo del primer mandato del Durão Barroso como Presidente de la Comisión Europea en 2004. El análisis de las políticas llevadas a cabo en los últimos 10 años muestra la tendencia de cada vez más fuerte de considerar que Europa necesita recuperar una parte de su competitividad internacional a costa de sacrificar la calidad del trabajo y aumentando las desigualdades.

La tendencia a la desregulación en el terreno social ha sido defendida desde 2004. En noviembre de ese año, un grupo de trabajo presidido por Wim Kok⁶ remitió un informe cuyo propósito era

⁶ Wim Kok es un antiguo dirigente sindical holandés de los años 70 y 80. Como líder del partido socialdemócrata, fue Primer Ministro de los Países Bajos entre 1994 y 2002. Posteriormente se dedicó al mundo de los negocios. Podemos caracterizar su orientación política como un ejemplo típico del liberalismo social.

redefinir las estrategias de construcción europea. Este informe pedía una política destinada a reforzar a “las empresas” creando un marco más favorable a la acumulación de beneficios patronales. Una de las recomendaciones de este informe era desarrollar “una mejor regulación”. En la práctica esto significaba el establecimiento de mecanismos destinados a ralentizar el proceso legislativo cuando los proyectos incluían mejoras sociales o ambientales. En 2007 la Comisión Europea estableció un grupo presidido por Edmund Stoiber, un dirigente de la derecha católica del *land* alemán de Babiera. Una de las obsesiones de este grupo ha sido la de criticar la legislación en materia de salud y seguridad y recomendar que sea aligerado. La orientación seguida por las dos Comisiones Europeas presididas por Durão Barroso, entre 2004 y 2014, se inscribe en un contexto político e ideológico más general. Corresponde a una alianza entre los sectores más liberales de los Estados de Europa Occidental con las nuevas clases dirigentes de Europa del Este. La expresión más brutal de esta política se refleja en la actividad de la Comisión Europea en el seno de la troika. Este organismo reúne a la Comisión Europea, al Fondo Monetario Internacional y al Banco Central Europeo e impone políticas de regresión social a los países afectados por la crisis de la deuda.

La situación actual muestra hasta qué, punto la salud laboral es una materia esencial para las próximas movilizaciones sociales. Asimismo, se trata de una cuestión muy práctica en la medida en que cada trabajador europeo siente sus consecuencias sobre la calidad de sus condiciones de trabajo. Y constituye un reto político de primer orden, ya que refleja el choque entre dos concepciones de la sociedad completamente opuestas.

La actividad preventiva de las administraciones públicas en el entorno económico actual

María del Mar Alarcón Castellanos
Directora General de Trabajo y Gerente del IRSST
Consejería de Empleo, Turismo y Cultura de la Comunidad de Madrid

Introducción

Desde los inicios de la crisis económica en el año 2008, todos los actores implicados en la prevención de riesgos laborales hemos visto con preocupación la posibilidad de que una disminución de los recursos de las empresas se tradujese en una menor inversión de éstas en la prevención de los riesgos a los que están expuestos sus trabajadores.

Es lógico pensar que la modificación del contexto socioeconómico en el que se diseñaron y planificaron las políticas públicas en materia de seguridad y salud haga que las acciones y objetivos propuestos en su momento puedan verse afectados por la limitada capacidad de las empresas para asumir nuevos esfuerzos. Si para alcanzar los objetivos y líneas de acción que se planificaron para un determinado periodo se necesitan de recursos económicos por parte de las empresas, puede suceder que cuando éstos disminuyen, las políticas en prevención deben modificarse para ofrecer un mayor apoyo a empresarios, trabajadores y sus representantes.

Hay que recordar que la política que se ha ejecutado en materia de prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid, desde el inicio de la crisis en el año 2008 hasta finales del año 2012, estaba recogida en las líneas y objetivos establecidos en el

III Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid.

Este Plan se elaboró en un contexto económico algo diferente al actual, en el cual la construcción acaparaba gran parte de la actividad económica de la región, y por tanto a este sector se dedicaban una parte muy importante de los esfuerzos a la hora de realizar actuaciones de asesoramiento, control, formación e información en las empresas.

Hay que tener en cuenta que además de tratarse de un sector importante por el volumen que representa en el total de la región, también se trata de una actividad prioritaria a la hora de destinar recursos y planificar acciones, por tratarse de un sector de elevada siniestralidad.

En este sector, durante muchos años las grandes obras de ingeniería civil y edificación fueron el motor de esta actividad que, sin embargo, conforme la crisis profundizó en el sector, fue derivando progresivamente hacia otras de menores presupuestos proliferando las obras de reforma y acondicionamiento en las que los recursos técnicos y preventivos son mucho menores. Esto hace más complicado también la realización de las actuaciones de control y asesoramiento al estar más dispersos los centros de trabajo, la actividad de las empresas y, por tanto, los trabajadores en obra.

Además, durante este periodo de profundización de la crisis, la administración central desarrollo, la Estrategia para la seguridad y Salud 2007-2012 que supuso grandes cambios en aspectos normativos que afectaban sobre todo a las pequeñas y medianas empresas. También se han visto afectadas las entidades acreditadas que actúan como servicios de prevención ajenos y las entidades autorizadas que realizan las auditorías de los sistemas de prevención de las empresas.

Estas reformas normativas intentaban mejorar la calidad del sistema de prevención de las empresas fomentando los recursos propios y mejorando las actuaciones de las entidades especializadas, pero para ello se requería indudablemente un esfuerzo económico por parte de todos. Este hecho ha ocasionado que la consecución de los objetivos previstos inicialmente con estas reformas se haya visto ralentizada aunque, sin duda y con el tiempo necesario, se verá la importancia de las acciones emprendidas en este sentido.

Estrategias Públicas en Prevención de Riesgos

En este entorno la actividad del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST) se ha centrado principalmente en el asesoramiento en aquellos sectores cuyas cifras de siniestralidad denotan una dificultad por parte de las empresas del cumplimiento de la normativa que les es de aplicación. Igualmente intensificando el asesoramiento a empresas que tienen colectivos especialmente vulnerables a los riesgos laborales. Además, hemos llevado a cabo actuaciones en empresas que realizan actividades complejas, por serlo la normativa que le es de aplicación o por tratarse de actividades peligrosas o en las que la confluencia de muchas empresas en un centro de trabajo que hacen necesaria la coordinación de las actividades de esas empresas concurrentes.

Hay que tener en cuenta que durante el periodo de ejecución del III Plan Director, años 2008-2012, la actividad económica de la región se ha visto afectada por la crisis, traduciéndose no solo en un descenso del PIB sino también en una variación de la estructura empresarial, tanto en cuanto al número de centros de cotización como en cuanto al número de trabajadores afiliados. Igualmente, es de resaltar que estas variaciones no son iguales en todos los sectores de actividad.

Así, el número total de centros de cotización, que es indicativo del número de empresas, en el periodo desde diciembre de 2008 a diciembre de 2012 ha aumentado en más de un 25% en nuestra región, mientras que el número de trabajadores afiliados ha disminuido en aproximadamente un 8.5%. Ello indica que se ha producido una modificación del entramado empresarial produciéndose una disminución del tamaño de las empresas que se traduce en un aumento del número de centros de cotización a pesar de haber disminuido el número de trabajadores afiliados.

Hay que tener en cuenta que la actividad económica de la región está principalmente caracterizada por su gran especialización en las actividades propias del sector servicios. Es en este sector donde se ha producido una mayor atomización de las empresas ya que durante el periodo mencionado, el número de trabajadores afiliados ha disminuido en casi un 4% mientras que el número de centros de cotización ha aumentado en más de un 37%. Es decir, hay más empresas, pero con menor número de trabajadores de media.

En relación con la actividad económica de los sectores prioritarios del Plan Director, construcción e industria, si bien su influencia en el PIB de la comunidad no es comparable al del sector servicios, hay que tener en cuenta que gran parte de la actividad del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST) va orientada a estos sectores por tratarse de aquellos en los que la siniestralidad laboral es especialmente grave.

El sector de la industria ha sufrido una disminución del 23.8% en el número de centros de cotización y del 22.37% del número de trabajadores afiliados. Por su parte, el sector de la construcción ha sufrido un descenso del 28.9% en el número de centros de cotización y de más del 37% de los trabajadores afiliados.

Como consecuencia de todo ello, se puede deducir que la crisis no solamente ha afectado al número de empresas y trabajadores afiliados que hay en nuestra comunidad. Se puede afirmar que muchas las empresas que siguen su actividad se clasifican en la actualidad en rangos de empleo menores que en el 2008, es decir tienen menos trabajadores. Igualmente las empresas que han desaparecido han sido sustituidas en el panorama empresarial por una o varias empresas con menos trabajadores.

Esto se traduce en una dispersión de centros de trabajo que hace más difícil y menos ágil las actuaciones de las administraciones públicas en materia de asesoramiento y control a las empresas.

Antes de 2008, e incluso en los primeros años del periodo de ejecución del III Plan Director (2008-2012), cada actuación en un centro de trabajo aportaba un mayor rendimiento y eficacia de los recursos empleados por la administración en cuanto a la incidencia sobre el número de empresas y trabajadores de cada actuación de técnicos e inspectores.

Así, cuando se visitaba una obra de construcción, como consecuencia de que éstas eran de gran tamaño y concurrían gran cantidad de empresas y trabajadores, cada visita a obra de nuestros técnicos tenía incidencia sobre varias empresas y gran número de trabajadores. No solamente se asesoraba y controlaba al contratista principal de la obra, sino a todas las subcontratas presentes en el momento en el que el técnico visitaba la obra. Ello representaba un excelente rendimiento de cada actuación de nuestros técnicos, también por el número de trabajadores que se veían afectados por cada una de nuestras actuaciones.

Como ejemplo sirva que la media de empresas controladas o asesoradas por parte de los técnicos del IRSST en cada visita a una obra de construcción ha decrecido desde el año 2008 hasta hoy. Así, la media de empresas controladas en cada visita a una obra de construcción por parte de los técnicos habilitados era hasta en los años 2008, 2009 y 2010 superior a 5 empresas por obra, mientras que en el año 2013 el número de empresas por obra es prácticamente 1. Todo ello como consecuencia de la disminución de las grandes obras y la proliferación de las pequeñas obras de reforma y acondicionamiento que realiza generalmente una empresa sin necesidad de subcontratar.

Esto hace que nos hayamos planteado una modificación de los programas que incluimos en las planificaciones anuales del IRSST. En la actualidad dedicamos grandes esfuerzos al asesoramiento a las pequeñas empresas y microempresas, optamos por incluir campañas de asesoramiento a comunidades de propietarios y realizamos actividades de control en obras de rehabilitación o en operaciones de mantenimiento de edificios o infraestructuras.

En el caso del sector industrial, también se hace más complicada nuestra labor puesto que se ha producido igualmente una atomización del entramado empresarial. Ello conlleva que en cada actuación, en cada visita a empresa, el número de trabajadores que se beneficia de ello ha disminuido.

Desde el año 2008 y como consecuencia de dificultades que progresivamente iban teniendo las empresas a la hora de invertir en recursos en materia preventiva, desde el IRSST hicimos un esfuerzo para reforzar el asesoramiento a las empresas, sobre todo en aquellos casos en los cuales la crisis y consiguiente disminución de inversión por parte de las empresas podía conllevar un aumento de la peligrosidad de las actividades y por consiguiente de la siniestralidad.

Así, intensificamos el asesoramiento a las empresas con menos recursos, las microempresas, sobre todo en aquellos casos en los que pertenecían a sectores de alta siniestralidad o que realizaban actividades peligrosas. También en los casos en los que la normativa era especialmente compleja o en aquellos centros en los que la concurrencia de empresas podía agravar o aumentar los riesgos.

Igualmente se intentó fomentar la presencia de recursos con conocimientos en prevención de riesgos laborales como la mejor forma

de hacer prevención en las empresas y de que la realidad preventiva evolucionase conforme cambiaban las empresas.

La presencia de personas en los centros de trabajo con formación en prevención, bien sea el empresario, trabajadores designados o incluso delegados de prevención, supone un avance muy importante en la integración de la prevención en todo el sistema de la empresa, puesto que puede asumir funciones tan importantes como:

- la realización evaluaciones de riesgos y la planificación de medidas preventivas que no requieran de medios complejos.
- el control de la forma en que se ejecutan las actividades peligrosas asegurando el cumplimiento de los procedimientos establecidos.
- la detección de los cambios que se producen en la empresa como consecuencia de su evolución (compras de equipos nuevos o sustancias o la contratación de nuevos trabajadores), advirtiendo de la necesidad de actuación de los recursos especializados (generalmente ayuda externa proporcionada por el Servicio de Prevención Ajeno, SPA).
- y como nexo de unión entre la empresa y el SPA (como interlocutor de la empresa con éste) tanto asegurando que la empresa entiende las medidas propuestas, como controlando el cumplimiento del concierto por parte del SPA.

La promoción de estos recursos ha sido especialmente eficaz en microempresas y pequeñas empresas y a ello se han destinado grandes esfuerzos, sobre todo en los sectores de alta siniestralidad.

Planes Directores de la Comunidad de Madrid

Los Planes Directores de la Comunidad de Madrid constituyen el marco general temporal en el que se establecen las políticas de prevención de riesgos laborales para alcanzar una mejora constante de los niveles de seguridad y salud en el ámbito laboral.

El III Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, 2008-2012 se elaboró y aprobó en un

contexto económico anterior a la crisis económica. En base a un diagnóstico de la situación preventiva de la región y de los objetivos establecidos tanto en la Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo como en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012) se planificaron las líneas de actuación que se consideraron más adecuadas al entorno económico y social, para reducir de forma efectiva el número de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.

Ello se plasmó en la planificación de acciones orientadas a facilitar a las empresas, en especial a las PYMES, el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales, asesorándolas en el diseño de sus actuaciones preventivas, controlando la calidad de los servicios externos y realizando también actuaciones de control del cumplimiento de la normativa en las empresas. Igualmente planificando acciones de promoción y divulgación de la cultura preventiva y contribuyendo a formar personas en prevención de riesgos laborales.

Conforme avanzaba el periodo de ejecución del III Plan Director, el IRSST ha hecho un esfuerzo por aumentar su actividad de asesoramiento y formación para empresas y trabajadores. Hay que tener en cuenta que el IRSST desarrolla la mayor parte de su actividad en pequeñas empresas y microempresas, puesto que éstas representan más del 80% de las empresas de la Comunidad de Madrid. En este sentido nuestra labor ha sido la de intentar que éstas aprovechen con mayor eficacia los recursos que emplean en prevención, promoviendo la integración de la prevención y la presencia de recursos que garanticen que las actividades preventivas desarrolladas se corresponden con la realidad productiva.

Durante el periodo de ejecución del III Plan Director (años 2008 a 2012), el IRSST ha ejecutado y puesto en marcha 39 campañas de asesoramiento, como la Campaña permanente de construcción en la que se ha asesorado a más de 13.500 empresas a pie de obra o las campañas en obras promovidas por comunidades de propietarios o de asesoramiento en obras de rehabilitación y reforma a través de las cuales se ha asesorado a más de 3.000 empresas.

Hemos intentado también promover una labor divulgativa de las buenas prácticas y de control de las condiciones de seguridad en aquellas empresas a las que les era de aplicación normativa espe-

cialmente compleja. Tal es el caso de la Campaña ATEX, cuyo objetivo ha sido el análisis de las actuaciones de las empresas que están bajo el ámbito de aplicación del RD 681/2003, de 12 de junio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas en el lugar de trabajo, para asesorarlas en el cumplimiento de los requisitos técnicos y reglamentarios.

Esta campaña se desarrolló en una primera fase, en aquellas empresas en que existe el riesgo como consecuencia de la presencia de combustibles sólidos en forma de materia particulada, en sectores como Madera, Alimentación, empresas del sector Farmacéutico y metal, para posteriormente ampliarla a empresas de sectores de actividad con riesgo de explosión como consecuencia de la presencia de sustancias inflamables. Durante este periodo se han asesorado a más de 220 empresas con riesgo de ATEX en alguna de sus actividades.

Igualmente hemos asesorado y controlado las condiciones de trabajo de empresas que llevan a cabo actividades especialmente peligrosas, tal es el caso de empresas en las que se manipulan productos cancerígenos o también empresas en las que se llevan a cabo actividades en las que los trabajadores se pueden ver expuestos a polvo de sílice. Con ellas se ha controlado las condiciones de seguridad y salud de más de 210 empresas en casi 250 visitas.

Nuestra labor de asesoramiento también se intensificó en aquellas empresas con colectivos de trabajadores considerados como especialmente sensibles a determinados riesgos. Sirva de ejemplo la campaña que se ha venido ejecutando durante todo el III Plan Director, de análisis de las condiciones de seguridad y salud en las que se lleva a cabo la integración laboral de trabajadores discapacitados, en los Centros Especiales de Empleo (CEE) de la Comunidad de Madrid.

Durante el periodo 2008-2012 se han visitado más de 200 empresas a las que se ha asesorado sobre las condiciones de trabajo en las que desarrollan su actividad los trabajadores de los CEE, prestando especial atención a la revisión de la evaluación de riesgos y la planificación de las medidas preventivas, para comprobar si estas actividades consideran la discapacidad del trabajador y tienen como consecuencia la adaptación de los puestos de trabajo.

Hemos intentado, por consiguiente, dar una mayor preponderancia a nuestra actividad asesora y formadora y ello se ha reflejado en la

realización de casi 33.000 visitas de asesoramiento a empresas y la formación en prevención de más de 82.000 personas.

Además, no nos hemos olvidado de que existen otras organizaciones y administraciones que trabajan en prevención de riesgos laborales y que, por tanto, era necesaria una coordinación para aunar esfuerzos. Tal es el caso de las Organizaciones empresariales o sindicales, también los ayuntamientos con cuya colaboración conseguimos un efecto multiplicador de las acciones que llevamos a cabo sobre colectivos de trabajadores o sectores empresariales.

Hemos suscrito más de 200 convenios con organizaciones, administraciones y entidades de reconocido prestigio con los que sin duda hemos conseguido llevar nuestra actividad allí donde habría sido especialmente complejo sin estas colaboraciones, y además lo hemos hecho desde la perspectiva y el conocimiento que nos han transmitido estas organizaciones en la experiencia que obtienen de la ejecución de sus funciones en contacto con las empresas.

El resultado ha sido positivo y ha colocado a la Comunidad de Madrid en un lugar preferente entre el resto de comunidades en la lucha contra la siniestralidad. Así, durante el periodo 2008-2012, la siniestralidad ha decrecido a un ritmo superior al 12,5 % anual. En estos cinco años, el número de accidentes de trabajo con baja han pasado de 130.504 a 76.378, lo que implica una reducción del 41,47%.

Pero, lo que es más significativo es que esta caída del número de accidentes en términos absolutos ha venido acompañada de una importante reducción de los índices de incidencia que, al no estar afectados por la reducción de la actividad laboral que se ha producido en los últimos años en tanto que se calculan sobre una base fija de 100.000 trabajadores, son unos indicadores mucho más precisos de la evolución de la siniestralidad laboral.

En la Comunidad de Madrid, el índice de incidencia de los accidentes en jornada laboral, se ha reducido desde el año 2008 a 2012 en un 40,85 %.

Esta reducción de la siniestralidad ha permitido que la Comunidad de Madrid se haya mantenido a lo largo de todo el quinquenio como una de las Comunidades autónomas que registra uno de los menores índices de incidencia de los accidentes de trabajo en jornada laboral

con baja de todo el territorio nacional, cerca del 9% por debajo del índice estimado para el total de España y la Comunidad que tiene el menor índice de incidencia de accidentes graves en jornada laboral. Desde 2004, La Comunidad de Madrid continúa siendo la CCAA con menor índice de incidencia de accidentes graves, un 60% por debajo de la media nacional.

En el sector de la Construcción es donde se ha registrado el mayor descenso en el número de accidentes en jornada de entre todos los sectores de actividad económica: entre 2008 y 2012 el descenso ha sido de más del 68%, es decir se han reducido a un ritmo anual del 25 %, pasando de 24.376 accidentes en jornada ocurridos en 2008 a los 7.765 en 2012. En cuando al índice de incidencia, la reducción ha sido del 40,7%.

El Sector industrial también ha registrado una evolución muy positiva a lo largo de estos últimos años. El número de accidentes en jornada laboral se ha reducido en más del 57%, y es el sector donde se ha dado la mayor la reducción del índice de incidencia: un 45,6%.

Durante los próximos años debemos continuar en esta línea, o mejorar, si es posible. El 14 de marzo de 2013 se aprobó el IV Plan Director para la prevención de riesgos laborales de la Comunidad de Madrid y ello supuso nuevamente un éxito de agentes sociales y administración en el acuerdo de las políticas públicas en materia preventiva.

Con este Plan pretendemos seguir contribuyendo a ayudar a las empresas a reducir la siniestralidad laboral y para ello se mantendrá una parte importante de las actuaciones que se programaron para el Plan anterior, por considerarse que no están agotadas y porque, por la experiencia obtenida durante el periodo de ejecución, se ha demostrado que su repercusión en la mejora de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores ha sido muy importante.

Continuamos con nuestra labor de asesoramiento, principalmente orientada a pequeñas empresas y para ello, tenemos en ejecución 27 campañas de asesoramiento que supone en lo que va de año 2013, la realización de más de 4.600 visitas a empresas. Además, hemos realizado casi 1.300 actuaciones de investigación accidentes y enfermedades profesionales y hemos formado a casi 21.000 personas en prevención.

Todo ello con el objetivo de seguir mejorando las condiciones de trabajo de los trabajadores madrileños y de disminuir los accidentes en nuestra región, lo que parece que vamos consiguiendo, según los últimos datos para la Comunidad de Madrid publicados por el INSHT para el periodo octubre 2012-septiembre 2013.

Según estos datos, Madrid tiene el índice de incidencia de accidentes más bajo de todas las comunidades autónomas y se encuentra por debajo del índice nacional en un 10%. Además, seguimos siendo la comunidad autónoma con el menor índice de incidencia de accidentes graves desde el año 2004, situándose en un 59% por debajo de la media nacional.

Todo ello nos anima a seguir trabajando, en colaboración con los agentes sociales, las empresas y el resto de administraciones, con la seguridad de que aunando el esfuerzo de todos y coordinándonos adecuadamente, conseguiremos una acción más eficaz en la lucha contra la siniestralidad a pesar del entorno económico actual.

Recortes en prevención, crisis y salud laboral (se puede y se debe actuar)

Carmelo Plaza Baonza
Secretario Salud Laboral de CCOO-Madrid

La crisis que soportamos desde hace ya más de cinco años está desnudando nuestro modelo de vida y de convivencia de manera lenta y hasta ahora, me atrevo a afirmar, también inexorable, como si de una maldición se tratara.

Lo que comenzó siendo una crisis económica ligada a las ambiciones desmedidas de quienes controlan el mundo de las finanzas, absolutamente deshumanizado y desvinculado del control de los gobiernos (hipotecas basura en la banca de los Estados Unidos), avanzó por Europa como si de un tsunami se tratara, arrasando todas las economías, paralizando la actividad y generando la indignación de los ciudadanos.

Nuestro país fue doblemente golpeado por el pinchazo de la burbuja inmobiliaria y sus consecuencias sobre la población trabajadora.

La primera reacción de las estructuras de poder fue minimizar la dimensión de la crisis y sus posibles consecuencias, llegando incluso a negar su existencia y lanzando iniciativas como la reforma del mercado de trabajo, señalándolo como un gran problema y planteando que era necesario reformarlo, para hacerlo más flexible y así favorecer que la actividad no se paralizase en los diferentes sectores industriales y económicos. No estaba en sus pensamientos analizar las causas desde la lógica de señalar a los culpables y corregir y controlar la insaciable voracidad de los mercados, instrumentos opacos y deshumanizados que tienen como único objetivo ganar dinero.

El peso y el control de la gestión de la crisis en Europa desde el primer momento que liderado por Alemania, que al mismo tiempo controla el Parlamento Europeo y el Banco Central Europeo, de tal forma que el resto de países han bailado y actúan hoy al ritmo que marca Alemania.

A todos los países se les exige que reduzcan el gasto, flexibilicen su mercado laboral y saneen su sistema financiero y bancario.

A lo largo de estos años hemos asistido a la quiebra económica y a la recesión en diferentes grados de países como Grecia, Portugal, España e Italia, a las dificultades que sus ciudadanos y trabajadores se han visto sometidos con las medidas de recortes y modificaciones legislativas que los distintos gobiernos han tomado como consecuencia de las políticas impuestas, se ha incrementado de forma espectacular el número de personas en paro con poca o nula protección, arrastrando a la pobreza a millones de personas en toda Europa y principalmente en los países del área mediterránea.

Han caído gobiernos en todos los países europeos que celebraron elecciones, excepto en Alemania. Miles de huelgas, manifestaciones y todo tipo de protestas se han producido por las medidas que se van tomando para “*salir de la crisis*” todas encaminadas a reducir el gasto y contener el déficit, como ya he mencionado. Cabría preguntarnos: ¿cuál es el precio por salir de la crisis y quién lo paga? Estas preguntas tienen la respuesta en una sola dirección: los ciudadanos, pues no todos ponen lo mismo, ya que a los trabajadores se les aplican reformas que conllevan pérdida de derechos, menos salarios, más flexibilidad, recortes en las prestaciones sociales, rebaja de las pensiones, más presión impositiva y al mismo tiempo que crece la pobreza también crecen las grandes fortunas, pues no se afrontan las reformas fiscales necesarias y no se combate la evasión de capitales y los paraísos fiscales con la intensidad necesaria para recaudar más y eliminarlos como prácticas delictivas y de enriquecimiento fraudulento.

En España, la reforma del mercado de trabajo y las modificaciones legislativas introducidas por el Gobierno no han producido nada más que destrucción de empleo y un brutal incremento del número de personas en paro. Sí además unimos a estas reformas los recortes en sanidad, educación, dependencia, reducción de empleo público y recorte en las pensiones, nos encontramos con el crecimiento de la pobreza y la exclusión social de cientos de miles de personas.

La crisis se está llevando empleo y personas, comenzó siendo económica y derivó en crisis social, política y de valores. No hay crédito de la banca para las personas ni para las empresas, en especial para las PYMES que son el tejido industrial y de actividad más importante de nuestro País y también de nuestra Comunidad, pese a la inyección de miles de millones de euros para reflotarla.

No se ha planteado una necesaria reforma de la fiscalidad para aportar más, los que más tienen y así contribuir a un reparto más justo y equilibrado para el mantenimiento del estado del bienestar y la salida de la crisis y como consecuencia hoy nos encontramos que los ricos son más y sus riquezas mayores. El único impuesto que se ha subido es el menos retributivo de todos: el IVA, que penaliza no a los que más tienen si no al consumo de todos. La desigualdad en la sociedad es una realidad que insulta a la inteligencia y a la defensa de los derechos de las personas, lo que está en juego es el Estado del bienestar y el modelo de sociedad que hoy conocemos, un estado social y con derechos.

Si hablamos en términos de salud vemos cómo ha empeorado considerablemente la de todos los ciudadanos en general, vivimos hoy en una sociedad triste y agobiada por la pérdida del empleo y la dificultad enorme de encontrar otro, que cuando se consigue es en peores condiciones, con salarios de hambre y de duración incierta. Todo genera ansiedad y angustia y un crecimiento de las enfermedades asociadas a estas circunstancias.

La crisis afecta a la salud de los trabajadores que pierden su empleo, también a los que lo conservan en condiciones más precarias y no “*saber hasta cuando*” lo podrán mantener. Así, tener empleo o no tenerlo y en qué condiciones se realiza determina que el trabajo genere salud o provoque enfermedad.

Existen muchos estudios que demuestra que la salud de los trabajadores en paro es peor que la de los que tienen trabajo, visualizándose un incremento de la mortalidad y la morbilidad por causas entre las que figuran: hipertensión, diabetes, problemas cardiovasculares y problemas mentales. En nuestro país esta situación se va agravando por la tardanza en encontrar empleo. La mayoría de las personas en situación de desempleo no cobra prestación y eso significa que llevan más de dos años desempleadas.

Pero no podemos obviar la inestabilidad laboral generada por el trabajo precario, que conduce progresiva e ineludiblemente a la

precariedad social. Los trabajadores que la sufren ven el futuro con incertidumbre y se enfrentan a trastornos de salud, desequilibrios de tipo social y familiar (sentimientos de inferioridad, pérdida de confianza en sí mismos, inestabilidad) y psicológico (desestabilización emocional, ansiedad, depresión, deterioro de la salud mental) que las personas que tienen un trabajo estable y con derechos no los padecen en el mismo grado.

Ante el hecho, la amenaza o la mera posibilidad de ser despedido, aparecen en los trabajadores problemas emocionales y de incertidumbre (baja autoestima, inseguridad) pero, además, los que se quedan en las plantillas que han sido reducidas se tienen que adaptar a la nueva situación. Por lo general los trabajadores que conservan su empleo experimentan un aumento en su carga de trabajo como resultado de los recortes de plantilla, sufriendo un mayor estrés laboral y todo lo que éste ocasiona (insomnio, irritabilidad, depresión, aumento de los problemas cardiovasculares y digestivos etc.). A esto se une un sentimiento de inseguridad en muchos casos que convierte a estos trabajadores en más vulnerables a los accidentes de trabajo, y les lleva a aceptar peores condiciones de trabajo y menor salario, asumiendo riesgos que en otras circunstancias no aceptarían.

Los cambios unilaterales por parte de las empresas en la distribución de la jornada de trabajo son cada vez más frecuentes y contribuyen de una manera muy importante al aumento de los factores psicosociales, además de suponer un ataque directo a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral hasta ahora conseguidos y un retroceso en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Los cambios de horarios y la prolongación de los mismos, los turnos y el trabajo nocturno, está demostrado que también afectan a la salud de forma negativa. Estas situaciones se ven favorecidas en el caso de Madrid por la Ley de Liberalización de Horarios, que permite a las grandes empresas comerciales hacer que su actividad esté abierta al público los 365 días del año y casi las 24 horas del día. Sus trabajadores se ven arrastrados a no tener fijados correctamente los descansos diarios y los calendarios donde puedan planificar el resto de sus actividades, descansos semanales y vacaciones.

En las pequeñas empresas comerciales esta situación, además del perjuicio a la salud de las personas, conlleva enormes dificultades a la hora de poder competir con las grandes empresas, obligando al

cierre de la actividad en muchos casos, con el consiguiente incremento de personas en paro.

Cabría preguntarse, después de más de 100 años de su conquista, ¿dónde ha quedado la jornada de 8 horas diarias?

Además, a los trabajadores, el hecho de no conocer la marcha ni el futuro de su empresa les afecta negativamente sobre su salud. En situaciones de crisis, la comunicación interna dentro de las compañías tiende a reducirse o se hace inexistente. Con ello, queda abierto un gran espacio para que se instale el rumor o, incluso, la transmisión de informaciones erróneas, generándose en el trabajador la siguiente cadena: tensión – ansiedad – trastornos físicos – enfermedad.

Cabe recordar el caso de France Telecom: en septiembre de 2009 esta empresa fue portada en los medios de comunicación porque 25 empleados de su plantilla se suicidaron en el plazo de un año y medio. Suicidios que estaban claramente vinculados a la política de la empresa en relación a la reorganización de sus recursos humanos. En España, el número de suicidios se ha incrementado en estos años de crisis.

Se observa cómo en muchas empresas, después de llevar a cabo un expediente de regulación de empleo y despedir a los trabajadores que le conviene, se instaura un 5º turno, o se obliga a los trabajadores a realizar horas extraordinarias, o se reducen a cero las inversiones y las medidas preventivas acordadas previamente. En algunos casos se llega, incluso, a enfrentar a los trabajadores con sus representantes, que terminan siendo moneda de cambio, y se produce el despido de los delegados más combativos.

La reforma laboral lleva implícita la flexibilidad del mercado laboral, aspiración de los sectores empresariales más conservadores. Hoy despedir es mucho más barato y al mismo tiempo se consigue un objetivo de supeditación y de miedo, dándose situaciones de clara persecución a quienes abanderan la defensa de los derechos colectivos en las empresas. Se han detectado casos donde el despido objetivo se utiliza de forma importante para expulsar a trabajadores “*molestos*”. En algunos ERES se ha llegado a incluir a todos los trabajadores que se les había declarado una enfermedad profesional, después de un arduo trabajo sindical, para conseguir su reconocimiento.

No podemos olvidar, que existe un gran número de accidentes laborales que no son reconocidos como tal o minimizada su gravedad,

notificando como leves algunos graves, dándose la paradoja de que incluso un accidente notificado como leve ha llegado a derivar en el reconocimiento de alguna incapacidad permanente al trabajador que lo sufrió. En otros casos, al trabajador accidentado se le da permiso cuando la gravedad de su lesión le impide la asistencia al trabajo, evitando, así, la declaración del accidente, lo que se conoce como “*reposo preventivo*”.

Capítulo aparte son los accidentes sufridos por trabajadores en la economía irregular, que no forman parte de la necesaria investigación por la Inspección de Trabajo, al no ser reconocidos como tal, salvo que sean muy graves o mortales con intervención de los servicios de emergencia, sanitarios y policías, que permite actuar contra un delito de explotación de personas.

Una de las cuestiones muy manida en estos tiempos y utilizada de forma demagógica es el absentismo laboral.

Empresarios y Gobiernos se han empeñado en hacernos ver que es otro de los grandes problemas de nuestra economía y al mismo tiempo se señala al trabajador como causante de sus desorbitados índices, por su utilización “*fraudulenta*” de la no asistencia al trabajo.

Existen muchas definiciones sobre el absentismo laboral, pero lo mejor es recurrir a las que más consenso han tenido y tienen, así el AMI (Acuerdo Marco Interconfederal) lo definía de la siguiente forma: “*Toda ausencia de una persona de su puesto de trabajo, dentro de la jornada legal de trabajo*”. Al mismo tiempo, dicho acuerdo fijaba las ausencias que no debían ser consideradas a la hora de elaborar los índices de absentismo, por ser consideradas debidamente justificadas dentro de lo establecido legalmente, como son las vacaciones, bajas por maternidad, horas sindicales, etc. y así, se consideraba absentismo solo las ausencias que no se justificaban previa y debidamente, por lo que dentro del mismo estaba la enfermedad común y el accidente no laboral, siempre que no dieran lugar a hospitalización.

La definición más ampliamente aceptada es la de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), que dice así: “*la no asistencia al trabajo por parte de un trabajador que se pensaba que asistiría, luego sólo cabe hablar de absentismo en los casos de ausencia injustificada e incapacidad temporal*”.

A medida que la crisis ha ido avanzando hemos comprobado a través de los medios de comunicación cómo se ha utilizado el absentismo laboral como un factor de merma de la competitividad de las empresas, que paralelamente genera problemas organizativos con un incremento de los costes. Al mismo tiempo, se considera sospechoso de fraude al trabajador que está de baja por enfermedad o accidente, haciendo que se sienta culpable, tanto de la causa como de su duración.

Al circunscribir el absentismo a las bajas por enfermedad y al ejercicio de los derechos, cabe recordar que la Encuesta de Coyuntura Laboral, realizada por el Ministerio de Empleo con carácter continuo y periodicidad trimestral, sitúa como una de las causas más frecuentes de las horas no trabajadas en nuestro país las relacionadas con accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Luego si entendemos que el problema está en el accidente y la enfermedad, se debería avanzar en el sentido de analizar las causas que los producen, tomando medidas destinadas a prevenir los problemas de salud de los trabajadores y para la salud en el lugar de trabajo. Desechando, por el contrario, actuaciones encaminadas a su reducción basada en el endurecimiento de los procedimientos de control e intensificando los controles a los trabajadores en situación de incapacidad temporal.

España, según la V Encuesta de Condiciones de Trabajo, está entre los tres países europeos con menos ausencias por enfermedad.

¿Qué es lo que se pretende cuando se hace tanto esfuerzo en la reducción de absentismo basado en la responsabilidad exclusiva del trabajador? Fundamentalmente la eliminación de derechos para no actuar seriamente sobre la organización del trabajo y la mejora constante de las condiciones laborales, que serían las líneas de actuación más firmes para su reducción sin dañar la salud y al mismo tiempo ser más competitivos.

La crisis está incrementando la presión sobre los trabajadores como principales culpables, y las medidas que se adoptan tienen que ver más con el control y castigo del posible defraudador, tomándose decisiones como el desviar desde el Sistema Público de Salud la gestión de la incapacidad temporal común a las mutuas, llegando incluso hasta el despido por causas objetivas (modificación del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores). Esta modificación supone una brutal vulneración del derecho a la salud de los trabajadores.

Cabría preguntarse dónde han quedado las recomendaciones de la Fundación Europa a los Estados Miembros para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo en relación a la prevención del absentismo en el lugar de trabajo de 1997. Citaré brevemente algunas, para sonrojo de quienes deberían ir en dirección contraria de la que van:

A los Gobiernos.- *“Deberían iniciar un diálogo con la patronal y sindicatos para elaborar un programa encaminado a fomentar y apoyar las actividades en el lugar de trabajo orientadas a reducir el absentismo por enfermedad, así como a impulsar la participación activa en el trabajo de los empleados mayores y la reincorporación de los trabajadores ausentes por un tiempo prolongado”.*

A las Organizaciones Patronales.- *“Deberían alentar a las empresas a que pongan en marcha iniciativas de prevención en el lugar de trabajo y a que abandonen la práctica de seleccionar el personal sobre la base de la edad o la salud”.*

En la actualidad lo que está sucediendo en la práctica es un fenómeno inverso llamado presentismo, basado en el miedo al despido. La precarización del empleo y el menor poder de los trabajadores frente al empresario hace que muchos prolonguen su jornada laboral innecesariamente, sin ninguna prestación y con nula productividad.

A medida que la crisis avanza y se instala en el tiempo, sin salida a medio plazo, perder el empleo tiene consecuencias muy graves para las personas. Este hecho, unido a una mayor dificultad para encontrar otro empleo, que siempre será con menor remuneración y en peores condiciones, arrastra a los trabajadores a que vayan a trabajar, aún teniendo dolencias o enfermedades que justifiquen una incapacidad temporal, por el miedo al despido.

Ya la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo señalaba que el 37,8% de los trabajadores españoles fueron a trabajar estando enfermos. La VII apunta que el 45% de los trabajadores amplían su jornada laboral de forma habitual, de los que el 18,2% no recibe ningún tipo de compensación, ni económica ni en tiempo de descanso.

El presentismo tiene unas consecuencias muy negativas para trabajadores, pues se produce un claro deterioro de la salud y de la convivencia, incidiendo en la pérdida del bienestar, al no hacer posible la conciliación de la vida laboral y familiar. Disminuye el rendimiento

y la capacidad de atención, incrementando la posibilidad de sufrir accidentes. Se producen más bajas y de mayor duración, al convertir dolencias leves no tratadas adecuadamente en enfermedades graves. Los médicos de atención primaria reconocen que algunos trabajadores piden medicamentos pero evitan la baja.

La prolongación innecesaria e inadecuada de la jornada laboral es poco productiva y tiene mucho que ver con la mala organización del trabajo en las empresas.

La pérdida de empleos y la calidad de los mismos está profundizando en uno de los riesgos más grave y complejo de solucionar: los riesgos psicosociales.

Antes del inicio de la crisis el tratamiento de los riesgos psicosociales quedaba circunscrito al ámbito laboral, estrechamente vinculados a la organización del trabajo, la cadena de mando y las condiciones laborales. Con la crisis se amplía hacia la precariedad del empleo, el miedo a perderlo y a la sumisión que se visualiza en muchos trabajadores. Pero la mejor receta para evitarlos es su evaluación y no resignarse a la dificultad que supone identificarlos.

Como ya hemos visto, durante estos últimos años las condiciones laborales están muy deterioradas, es muy difícil o imposible encontrar puestos de trabajos estables y con derechos. La inmensa mayoría de los empleos son precarios (bajo salario, a tiempo parcial, sin formación y sin cobertura de convenio colectivo, etc.). Si las condiciones empeoran, los riesgos aumentan y la salud se deteriora.

Si miramos hacia la organización del trabajo vemos con preocupación que no hemos avanzado lo suficiente. Aún hoy, sigue siendo muy difícil actuar para modificar la organización de trabajo, considerando la misma como responsabilidad exclusiva del empresario, cuando en materia de salud ésta debe llevarse a cabo de tal forma que no se deteriore. Una de las claves era la negociación colectiva, como expresión máxima del acuerdo y entre partes, que la reforma laboral ha reducido a mínimos impensables en algunos sectores y empresas pasando de la defensa del mantenimiento del poder adquisitivo, o el mantenimiento de los puestos de trabajo, sin ningún avance en lo social y en mejorar las condiciones de trabajo, a pactar menos salario, menos plantilla y más jornada laboral.

Pero debemos avanzar desde nuestra acción sindical, pese a todas las dificultades, para que desde la negociación colectiva: se impulsen y acuerden las condiciones de trabajo, como se planifica la actividad preventiva, la mejora del ambiente laboral, la participación de la representación sindical en la mejora de la salud, la elección de Mutua, el modelo preventivo y su aplicación. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales es un instrumento muy potente que permite incidir en estas materias y mejorar las actuaciones de los delegados y delegadas de prevención, para conseguir lugares de trabajo más seguros y sanos que no pongan en riesgo la salud de los trabajadores, entre otras cosas la evaluación de los riesgos psicosociales.

Resultados del estudio sobre crisis y recortes en Prevención de Riesgos Laborales en la Comunidad de Madrid

Objetivos del estudio

La realización de este estudio surge como una necesidad del trabajo cotidiano en la Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid; desde nuestra tarea diaria somos testigos de cómo están cambiando las condiciones de trabajo en nuestra Comunidad, de cómo la capacidad de ejercer los derechos de los trabajadores y de sus representantes es cada vez menor y de cómo la crisis se está llevando por delante muchos de los logros que en prevención de riesgos laborales habíamos sido capaces de conquistar en los últimos años y como, en definitiva, la salud de los trabajadores y trabajadoras está sufriendo de manera directa el impacto de la crisis.

Poner datos a esta realidad y poner encima de la mesa los problemas a los que estamos asistiendo en términos de salud ocupacional, conocer y analizar el impacto que la crisis económica está teniendo en las condiciones de trabajo de la población trabajadora de la Comunidad de Madrid son los objetivos prioritarios de este estudio.

Nos hemos plantado en conocer la realidad no solo para obtener información, sino fundamentalmente para conseguir dar un impulso a la prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo y así evitar que ésta se relegue a un segundo plano, con el objetivo de generar impulsos colectivos que nos permitan mantener y mejorar los estándares de prevención conseguidos en los últimos años.

Como objetivos más específicos podríamos citar:

- Conocer el impacto de la crisis sobre la gestión en la prevención, en términos de recortes en los instrumentos básicos de gestión, en los derechos de representación y en los recursos destinados a la prevención en las empresas.
- Conocer el impacto de la crisis en la exposición a los riesgos psicosociales y en los daños a la salud.
- Sensibilizar a los trabajadores y especialmente a sus representantes sobre el impacto de la crisis en la salud laboral.

Material y Métodos

Es evidente que el universo para la realización de este estudio son todos los centros de trabajo de la Comunidad de Madrid. Como no podemos alcanzar este objetivo, que sería el deseable, nos hemos planteado llegar al mayor número posible de empresas con representación sindical de CCOO, en el entendimiento de que los resultados pueden ser una aproximación muy cercana a la realidad.

Como método de investigación cualitativa se ha utilizado un cuestionario y como fuente de información se ha recurrido a los delegados de prevención de cada uno de los centros de trabajo, en el convencimiento que son ellos los que mayor información nos pueden aportar de la realidad actual y de los cambios producidos en la gestión de la prevención en los últimos años en su centro de trabajo.

Se ha contactado con los delegados de prevención a través de la Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid y también a través de la estructura sindical, especialmente de los responsables de las federaciones de rama y de las uniones comarcales de CCOO Madrid.

El cuestionario se ha realizado a través de una entrevista personal con uno o varios delegados de prevención de cada uno de los centros de trabajo que han participado en el estudio.

El procedimiento de trabajo en la investigación se ha estructurado en varias fases:

1. Se ha elaborado un cuestionario dirigido a conocer si se han producido recortes en la gestión de la prevención en los centros de trabajo y qué aspectos son los que más han sufrido estos recortes.

Una vez concluida la elaboración del cuestionario se ha sometido a un proceso de pilotaje en un total de 15 centros de trabajo diferentes que nos ha permitido ajustarlo, básicamente modificar la redacción y el orden de las preguntas, definir la forma de trabajo en la práctica, estimar el tiempo que supone la realización del cuestionario e identificar aspectos cuya calidad debía ser especialmente controlada.

Concluido el pilotaje, se confeccionó el cuestionario definitivo (ver anexo).

Las variables estudiadas han sido:

- a) Relativas a la empresa: sector y rama de actividad (CNAE), federación y comarca a la que pertenecen, tamaño, composición del Comité de Seguridad y Salud en su caso, modalidad del Servicio de Prevención adoptado.
- b) Relativas a los delegados de prevención: formación sindical en salud laboral y antigüedad como delegado de prevención.
- c) Relativas a los recortes en prevención:
 - La evaluación de riesgos.
 - La planificación de las actividades preventivas.
 - La formación de los trabajadores sobre riesgos específicos de su puesto de trabajo.
 - La vigilancia de la salud.
 - El mantenimiento preventivo de instalaciones, máquinas y equipos, protecciones colectivas...
 - Los Equipos de Protección Individual.
 - El desarrollo e implantación del Plan de Emergencia y Evacuación.

- La gestión ambiental de la empresa.
- Los presupuestos destinados a la prevención.

d) Relativas a la representación y derechos sindicales:

- Funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud.
- Visitas a los lugares de trabajo y comunicación con los compañeros.
- Información y documentación básica en prevención.
- Formación.
- Participación y consulta en temas de prevención.
- Denuncias ante la Inspección de Trabajo y presiones ante estas denuncias
- Amenazas ante paralización de trabajos.
- Reuniones conjuntas de coordinación con empresas concurrentes.

e) Relativas a los riesgos psicosociales, organización del trabajo y conciliación:

- Margen de autonomía.
- Influencia sobre las decisiones.
- Probabilidades de promoción.
- Cantidad de trabajo.
- Nivel de apoyo o ayuda por parte de los superiores jerárquicos.
- Desgaste emocional.
- Cambios en la organización del tiempo de trabajo.
- Dificultades para conciliar la vida laboral y familiar.

f) Relativas a los daños a la salud:

- Probabilidad de sufrir un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.
- Accidentes de Trabajo.
- Bajas por Enfermedad debido al estrés y la fatiga.
- Ocultación de daños a la salud.
- Presión de las mutuas de accidente de trabajo y enfermedades profesionales.
- Despidos por motivos de salud.
- Despidos objetivos por aplicación de la Reforma Laboral.

g) Relativas a los Servicios de Prevención, referidas a:

- Recursos materiales y/o humanos.
- Menor calidad.

Una vez recogida la información en los cuestionarios, se ha creado una base de datos *ad hoc* y se ha procedido a su volcado y análisis estadístico mediante el programa SPSS.

Descripción de las empresas visitadas

Para la realización de este trabajo se han visitado un total de 244 empresas, entrevistando en cada visita a uno o varios delegados de prevención del centro. La mayor parte de los entrevistados, en concreto el 47 por ciento, acumulan más de cuatro años en su cargo como delegado, por lo tanto con amplia experiencia. Los delegados de prevención con menos de un año de antigüedad han sido el 31 por ciento de los entrevistados, y el 22 por ciento restante cuentan con una antigüedad entre uno y cuatro años.

La gran mayoría de los delegados de prevención cuentan con formación sindical específica en Salud Laboral.

Gráfico 1: Antigüedad de los Delegados de Prevención

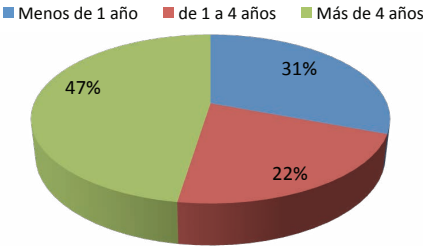
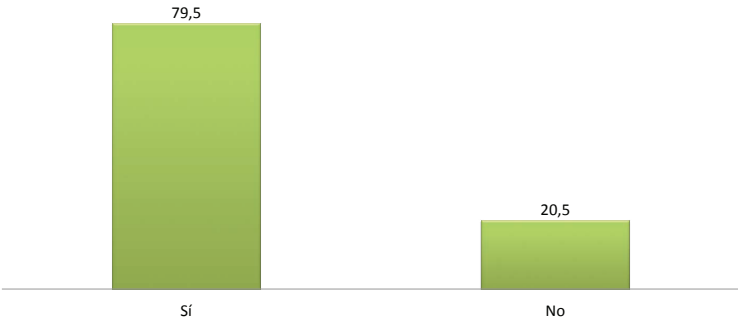


Gráfico 2: Formación Sindical en Salud Laboral

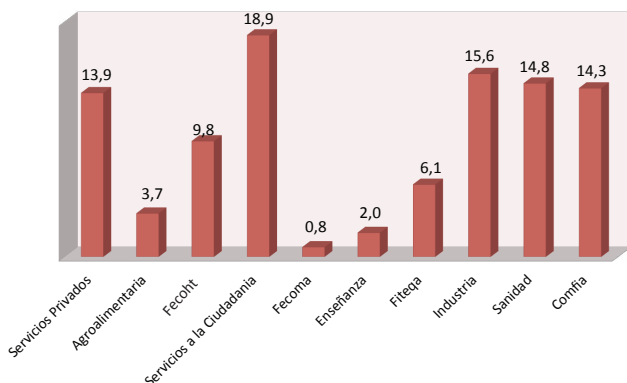


La distribución territorial de las empresas visitadas, según su ubicación geográfica dentro de la Comunidad de Madrid, y de acuerdo a la distribución comarcal del sindicato, aparece reflejada en la siguiente tabla:

Tabla 1: Uniones Comarcales		
	Frecuencia	Porcentaje
Madrid	150	61,5
Henares	22	9,0
Sierra de Guadarrama	5	2,0
Norte	23	9,4
Oeste	9	3,7
Sur	28	11,5
Las Vegas	7	2,9
Total	244	100

Según la federación de actividad a la que pertenecen, las empresas más visitadas son, y por este orden, las correspondientes a Servicios a la Ciudadanía, Industria, Sanidad, Comfia y Servicios Privados.

Gráfico 3: Federaciones (%)



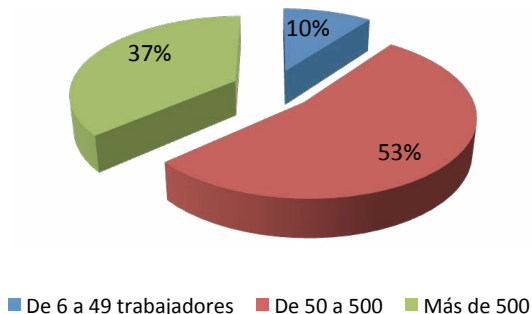
Los sectores de actividad representados en este estudio, según la clasificación establecida en el CNAE-2009, son:

Tabla 2: Sector Actividad (CNAE-09)

	Frecuencia	Porcentaje
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1	0,4
Industria manufacturera	50	20,5
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondici.	2	0,8
Suministro de agua, actividades de saneamiento, ...	31	12,7
Comercio al por mayor y al por menor; reparación vehículos.	21	8,6
Transporte y almacenamiento	11	4,5
Hostelería	9	3,7
Información y Comunicaciones	21	8,6
Actividades financieras y de seguros	16	6,6
Actividades profesionales, científicas y técnicas	8	3,3
Actividades administrativas y servicios auxiliares	13	5,3
Administración pública y defensa; seguridad social obligat.	15	6,1
Educación	6	2,5
Actividades sanitarias y de servicios sociales	37	15,2
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	3	1,2
Total	244	100,0

Continuando con la descripción de las empresas analizadas, y atendiendo a su tamaño, reseñar que un poco más de la mitad, el 53 por ciento, corresponden a empresas de tamaño medio (de 50 a 500 trabajadores), el 37 por ciento son empresas grandes (más de 500 trabajadores) y el 10 por ciento restante a empresas pequeñas (de 6 a 49 trabajadores).

Gráfico 4: Tamaño de empresa



El artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que debe constituirse un Comité de Seguridad y Salud (CSS) en aquellas empresas o centros de trabajo, con 50 o más trabajadores. En la realización de este trabajo, nos hemos encontrado con cuatro empresas que, pese a no cumplir este requisito y estar por debajo de este número, mantienen el comité creado y en funcionamiento, seguramente como herencia de la etapa en que en la empresa había más de 50 trabajadores.

El análisis de los Comités de Seguridad y Salud nos muestra que en el 61,9 por ciento de los casos era mayoritaria la presencia de Delegados de Prevención de CCOO.

Tabla 3: Comité de Seguridad y Salud

	Frecuencia	Porcentaje
Sí, mayoría de CCOO	138	61,9
Sí, minoría de CCOO	39	17,5
Sí, igualitario	46	20,6
Total	223	100

Para cumplir con su obligación de prevención, el empresario debe dotarse de los recursos técnicos necesarios. Estos recursos son los Servicios de Prevención, cuya función es dar apoyo técnico tanto a los empresarios como a los representantes de los trabajadores, con el objeto de organizar la prevención dentro de la empresa.

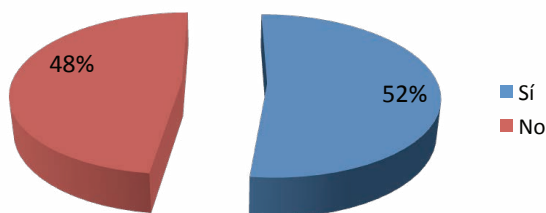
La organización de estos recursos puede realizarse según distintas modalidades que decide el empresario, siempre con la participación de los representantes de los trabajadores y bajo restricciones que impone la propia Ley y que condicionan la elección de una modalidad concreta.

La modalidad preventiva más utilizada por las empresas que se han visitado es la de Servicio de Prevención Propio (49.6 por ciento). El Servicio de Prevención Ajeno ha sido la modalidad elegida por el 35.2 por ciento de las empresas, siendo las Sociedades de Prevención las entidades a las que más se acude, y la elección de un Servicio de Prevención Mancomunado se ha realizado en el 13.5 por ciento de las empresas.

Recortes en prevención

Para más de la mitad de los delegados de prevención entrevistados, concretamente para el 52 por ciento, durante los últimos años en su empresa, y como consecuencia directa de la crisis, se han producido recortes en materia de prevención de riesgos laborales.

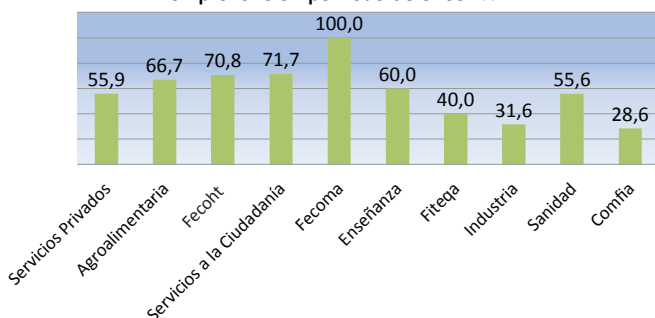
Gráfico 5: Recortes en prevención de riesgos laborales



En todas las Federaciones hay empresas afectadas por estos recortes, y que como consecuencia han visto reducidas sustancialmente

la calidad de los trabajos realizados en materia de prevención de riesgos laborales. Las empresas que con mayor frecuencia han sufrido recortes son las de Fecoma (100 por ciento), Servicios a la Ciudadanía (71,7 por ciento) y Fecoht (70,8 por ciento). Las empresas menos afectadas son las que pertenecen a Comfia (28,6 por ciento), Industria (31,6 por ciento) y Fiteqa (40 por ciento).

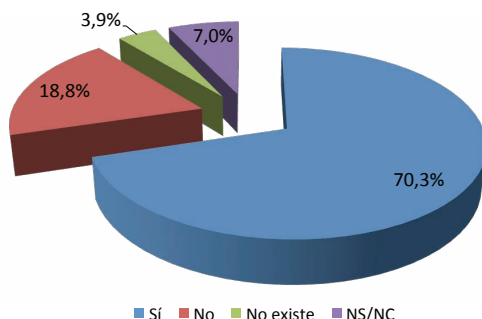
Grafico 6: Empresas donde se han producido recortes en prevención por federaciones (%)



Estos recortes se han manifestado sobre todo en el diseño y **la planificación de las actividades preventivas**. Así, en el 70 por ciento de las empresas, en las que los delegados de prevención expresan que se han producido recortes en la prevención, éstos se han concretado en la planificación de las actividades preventivas, y se han materializado fundamentalmente en el retraso en los plazos de ejecución pactados (en 68 empresas) o directamente y debido a la falta de recursos éstas ni siquiera se han programado (39 empresas).

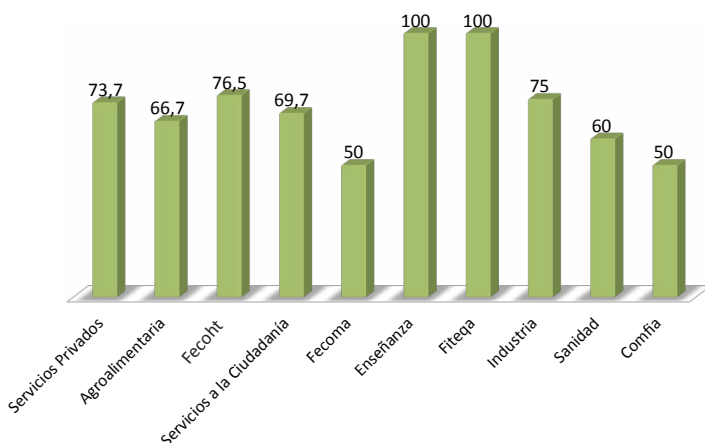
En prevención, la planificación de las actividades preventivas tiene por objeto planificar la actividad preventiva necesaria en la empresa en función del resultado del informe de evaluación de riesgos. En 128 de las 244 empresas estudiadas, es decir en el 37 por ciento del total de empresas, la prevención de riesgos laborales, en la práctica real, no existe o se aborda con tanta lentitud que no es eficaz.

Gráfico 7 :Recortes en la Planificación Preventiva



En el análisis por federaciones observamos que en el total de empresas donde ha habido recortes en prevención, pertenecientes a Fiteqa y Enseñanza, éstos han afectado a la planificación preventiva de la empresa, siendo las empresas de Fecoma y Comfia las que muestran una menor proporción.

Gráfico 8 : Porcentaje de empresas, por federaciones, en las que los recortes han afectado a la Planificación Preventiva

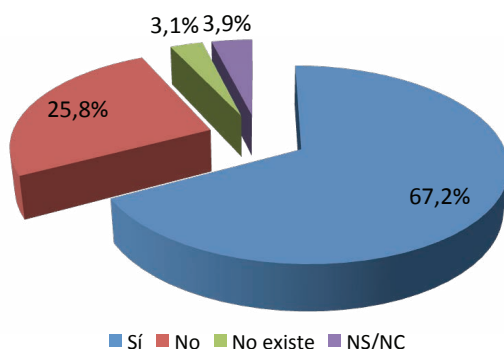


En igual medida, la realización de las **evaluaciones de riesgo** se ha visto afectada con motivo de la crisis, en opinión del 67 por ciento de los delegados de prevención de las empresas donde se han producido recortes y que corresponden con un 35,2 por ciento del total de empresas estudiadas. La no realización de evaluaciones específicas, como pueden ser las mediciones de ruido, evaluaciones ergonómicas, etc., es donde más se perciben estos recortes, aumen-

tando también en gran medida la periodicidad en las revisiones de las evaluaciones realizadas hasta la fecha.

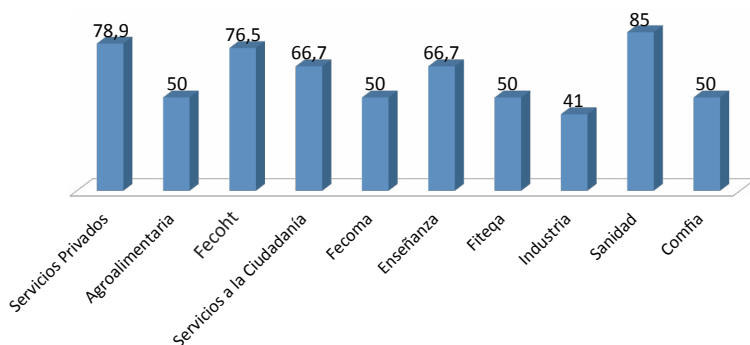
Estos datos reflejan nuevamente cómo se está modificando sustancialmente la gestión de la prevención en las empresas, dos de los instrumentos básicos de gestión preventiva, la evaluación de riesgos y la planificación preventiva están seriamente comprometidas en muchas empresas.

Gráfico 9: Recortes realización Evaluación de Riesgos



Las empresas de Sanidad son las más afectadas en cuanto a recortes en las evaluaciones de riesgo (85 por ciento), siguiéndoles muy de cerca las empresas de Servicios Privados y de Fecoht (78,9 y 76,5 por ciento respectivamente).

Gráfico 10: Porcentaje de empresas, por federaciones, en las que los recortes han afectado a la realización de Evaluaciones de Riesgo

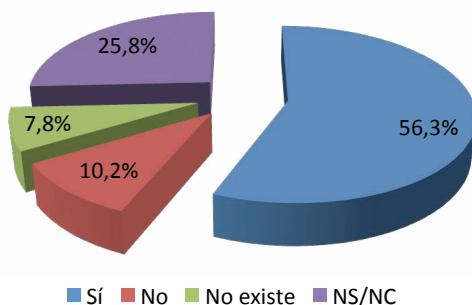


También es significativa para los delegados de prevención la reducción que se ha manifestado en el **mantenimiento preventivo de las instalaciones, máquinas y equipos, protecciones colectivas, etc, y en los presupuestos destinados a la prevención de riesgos** dentro de las empresas.

En el 56,3 por ciento de las empresas donde se han percibido los recortes, éstos se han realizado directamente en los presupuestos destinados a la prevención (29,5 por ciento del total de empresas). En este aspecto, cabe señalar lo revelador que resulta que en el 25,8 por ciento de las empresas donde ha habido recortes los delegados de prevención no saben si existen presupuestos destinados a la prevención de riesgos laborales.

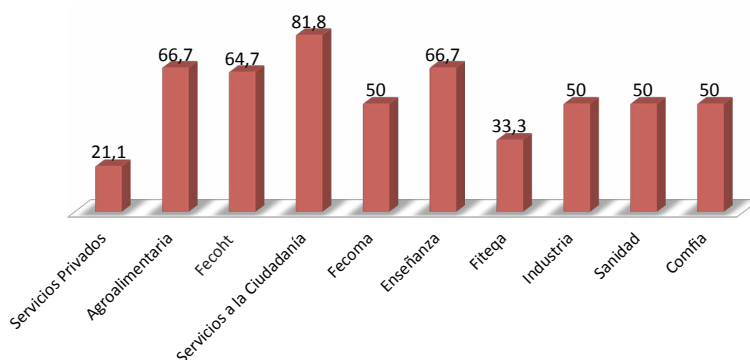
En un país como el nuestro en el que la cultura de la prevención es muy débil, la inversión económica en esta materia es, muchas veces, la mínima imprescindible para cumplir con los requisitos legalmente establecidos, pero una vez salvados los aspectos “formales”, en la realidad no se invierte en prevención. Aspecto que consideramos especialmente negativo; dejando a un lado (solo para el análisis) el plano ético, básico en toda sociedad que quiera considerarse avanzada y que debe velar siempre para que el trabajo no pueda representar ningún perjuicio a los trabajadores, el coste de no implantar una prevención de riesgos laborales adecuada es muy elevado, ya que no solo juega un papel esencial en cuanto a la reducción del gasto, sino también en el desarrollo del negocio, y así, integrar la prevención como una actividad más de la empresa nos va a permitir ganar en eficiencia y productividad.

Gráfico 11: Recortes en Presupuestos para Prevención



La reducción del presupuesto destinado a prevención es manifiesta en las empresas pertenecientes a la federación de Servicios a la Ciudadanía (81.8 por ciento de empresas afectadas), mientras que las empresas de las federaciones de Servicios Privados y Fiteqa son las que parecen mantener en mayor medida los presupuestos destinados a prevención, ya que solo en el 21,1 y 33,3 por ciento respectivamente los recortes han afectado a los presupuestos de las actividades preventivas..

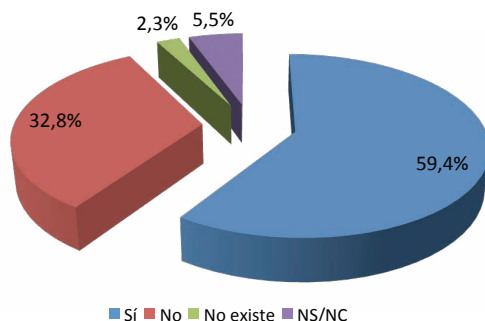
Gráfico 12: Porcentaje de empresas, por federaciones, en las que los recortes han afectado a los presupuestos destinados a prevención



Preocupante es también que en opinión de casi el 60 por ciento de los delegados de las empresas en las que se han realizado recortes (31,1 del total de empresas), éstos se han puesto de manifiesto en la calidad y en el establecimiento de una adecuada **vigilancia de la salud**, repercutiendo sobre todo en la calidad de las revisiones médicas que se realizan. En 16 empresas de las representadas en el estudio, directamente se ha dejado de realizar esta importante actividad preventiva.

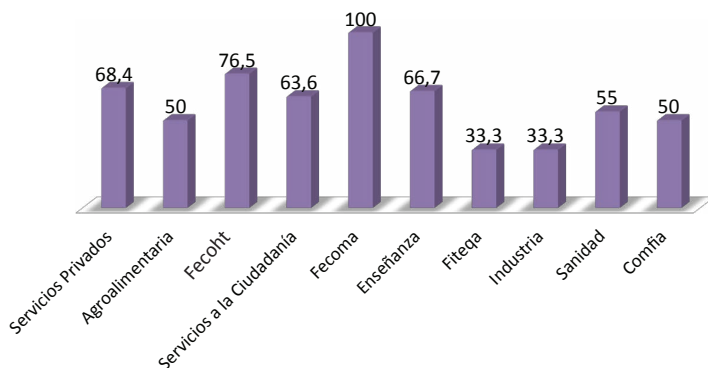
Si los exámenes de salud tienen peor calidad o si directamente dejan de realizarse no solamente se está vulnerando el derecho de los trabajadores a una adecuada vigilancia de la salud en su trabajo, sino que también se está comprometiendo la evaluación de la eficacia de las actividades preventivas implementadas en las empresas.

Gráfico 13: Recortes en Vigilancia de la Salud



Las empresas de las federaciones de Fiteqa e Industria son las menos afectadas en este sentido, pues son el 33,3 por ciento de las empresas con recortes las que lo han realizado en esta importante faceta de la prevención. Por el contrario, la totalidad de las empresas de Fecoma y el 76,5 por ciento de las de Fecoht sí que han visto recortada la calidad de la vigilancia de la salud.

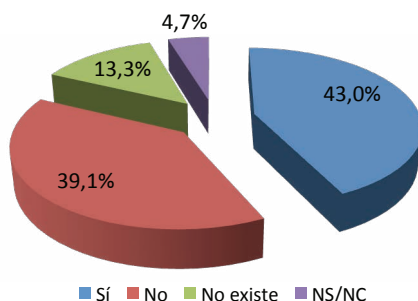
Gráfico 14: Porcentaje de empresas, por federaciones, en las que los recortes han afectado a la Vigilancia de la Salud



La **formación** de los trabajadores es uno de los elementos fundamentales del sistema de gestión preventiva de las empresas, nadie cuestiona que tiene un indudable impacto positivo en la mejora de los conocimientos, actitudes y habilidades de los trabajadores y que constituye, además, un elemento básico en la mejora de la productividad y de las condiciones de trabajo, y sin embargo en el 43 por ciento de las empresas en las que han existido recortes en prevención (22,5 por ciento del total de empresas), se ha visto afectada la formación de los trabajadores.

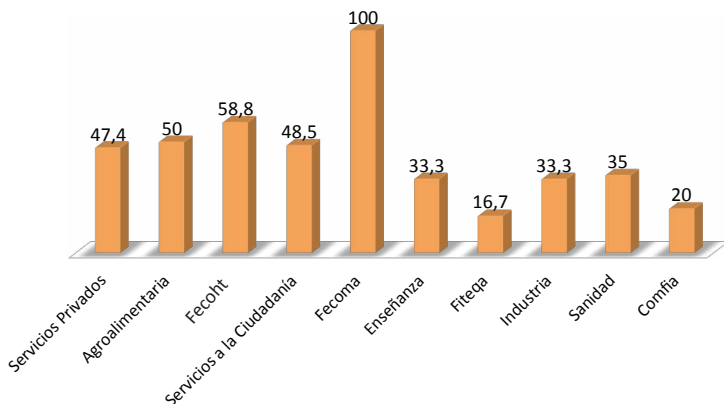
Llama la atención observar cómo después de tantos años de vigencia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de su desarrollo normativo, aún hay empresas en las que todavía no se da formación a los trabajadores (13,3 por ciento), o donde no existe mantenimiento preventivo de las instalaciones, máquinas, equipos, etc. (12,5 por ciento) e incluso empresas en las que no hay implantado un plan de gestión ambiental (10,2 por ciento).

Gráfico 15: Recortes en Formación de los trabajadores



Una vez más, las empresas de Fecoma parecen ser las más afectadas por la crisis en este sentido. En el resto de federaciones se manifiestan también recortes en la formación a los trabajadores, pero sin llegar a los datos que se manifiestan en otras cuestiones importantes de la prevención de riesgos dentro de las empresas.

Gráfico 16: Porcentaje de Empresas, por federaciones, en las que los recortes han afectado a la formación de los trabajadores



Hay un volumen elevado de empresas en las que, o no existe, o los delegados de prevención desconocen temas tan importantes como la gestión ambiental y los presupuestos destinados a la prevención, siendo esta cifra en ambos de un 33,6 por ciento.

Tabla 4. Dónde se han producido recortes (%)

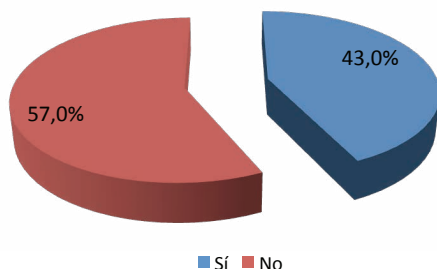
	Si	No	No Existe	Ns/Nc
Evaluación de Riesgos	67,2	25,8	3,1	3,9
Planificación Preventiva	70,3	18,8	3,9	7,0
Formación de los Trabajadores	43,0	39,1	13,3	4,7
Vigilancia de la Salud	59,4	32,8	2,3	5,5
Mantenimiento Preventivo	60,9	19,5	12,5	7,0
EPIS	50,8	33,6	7,0	8,6
Implantación Plan Emergencia	35,9	53,9	5,5	4,7
Gestión Ambiental	26,6	39,8	10,2	23,4
Presupuestos para Prevención	56,3	10,2	7,8	25,8

Representación y derechos sindicales

Se ha demostrado en muchas ocasiones que la presencia de los delegados de prevención en las empresas son una garantía para la salud de los trabajadores y trabajadoras, y constituyen la piedra angular sobre la que se asienta la capacidad de hacer efectiva la participación de los trabajadores en la gestión de la prevención.

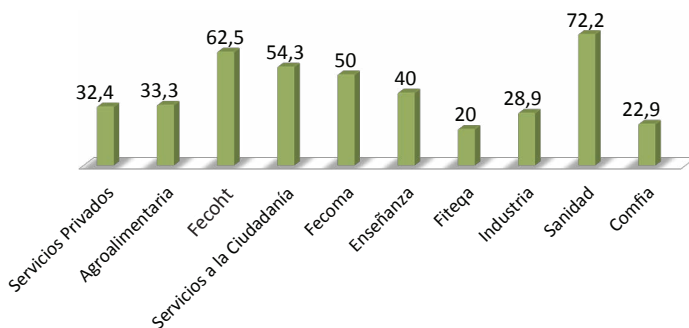
Para garantizar que puedan ejercer sus funciones, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales reconoce a los delegados de prevención una serie de derechos que están perfectamente definidos y que en el momento actual están siendo conculcados. Nuestro estudio muestra cómo en el 43 por ciento del total de las empresas la capacidad efectiva de ejercer los derechos que ostenta la representación sindical en salud laboral se ha visto sustancialmente mermada, situación que trasluce un claro déficit democrático en las empresas de nuestro país y dificulta de forma importante el excelente trabajo que en defensa de la salud de sus compañeros llevan realizando miles de delegados y delegadas de prevención en nuestra Comunidad.

Gráfico 17: Merma en la capacidad de ejercer los derechos de los delegados de prevención



En la federación de Sanidad es donde más se manifiesta estas dificultades, concretamente en el 72,2 por ciento de las empresas encuestadas. Le siguen las empresas de Fecoht, con el 62,5 por ciento de afectadas, y Servicios a la Ciudadanía, con el 54,3 por ciento. Nuevamente las empresas de Fiteqa y Comfia muestran un mejor comportamiento en cuanto a una menor repercusión de la crisis sobre los derechos de los delegados de prevención.

Gráfico 18: Porcentaje de empresas, por federaciones, en las que los Delegados de Prevención han sufrido mermas en la capacidad de ejercer sus derechos



El aumento en los plazos para la celebración de reuniones de los **Comités de Seguridad y Salud**, o en su defecto de las empresas con los delegados de prevención, e incluso directamente el dejar de celebrarse estas reuniones, es uno de los derechos que más se ha vulnerado en las empresas, en concreto en el 66,7 por ciento de las empresas en las que, en opinión de los delegados, los derechos se han visto mermados (que se corresponde con un 28,7 por ciento del total de empresas analizadas).

La pérdida de la capacidad de intervención sindical, en lo referente a la **participación** de los delegados en temas relacionados con la prevención, también se está viendo comprometida, ocurriendo en la mitad de las empresas en las que se han expresado las dificultades en el ejercicio efectivo de los derechos.

Dejar de recibir la información y documentación obligatoria, y que con toda seguridad está en manos de los empresarios, se ha producido en el 48,6 por ciento de las empresas en las que se han constatado recortes en derechos (20,9 por ciento del total de empresas estudiadas). El hecho de que se niegue a los delegados el acceso a la información y documentación en prevención ha sido uno de los aspectos que ya parecían haberse superado y que nadie ponía en duda y en el que, sin duda, hemos retrocedido de forma importante.

Esto afecta y reduce considerablemente la **capacidad de intervención sindical** en lo relativo a la realización de propuestas, aspecto que manifiestan el 46,7 por ciento de los delegados que han expresado una disminución la capacidad de ejercer los derechos.

Se niegan y recortan aspectos tan básicos como la **visita a los lugares de trabajo y la comunicación** con los compañeros para poder vigilar las condiciones de trabajo.

Tabla 5. Derechos mermados con motivo de la crisis (%)

	Si	No	No Existe/ No se realiza	Ns/Nc
Aumento plazos reuniones CSS	66,7	27,6	4,8	1,0
Visitar lugares de trabajo/comunicarse	46,7	38,1	9,5	5,7
No recibir documentación e información	48,6	41,9	4,8	4,8
Recorte en Formación	36,2	35,2	21,9	6,7
Pérdida capacidad Participación	52,4	31,4	11,4	4,8
Pérdida capacidad Consulta	46,7	39,0	9,5	4,8
Pérdida capacidad Propuestas	46,7	41,9	7,6	3,8
Menos denuncias a Inspección Trabajo	34,3	53,3	9,5	2,9
Amenazas por Paralizar trabajos	6,7	39,0	49,5	4,8
Recortes en Coordinación Empresarial	18,1	23,8	55,2	2,9

También aquí hay que reseñar, y teniendo en cuenta que los datos corresponden sólo con las empresas en las que se han detectado dificultades para el ejercicio efectivo de los derechos sindicales, que aun hay muchas de ellas en las que no se cumple con la legislación en lo referente a derechos de los representantes de los trabajadores. Un ejemplo de estos incumplimientos es que en el 21,9 por ciento de estas empresas no existe la formación para los delegados de prevención.

Organización del trabajo, riesgos psicosociales y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los factores de riesgo psicosociales han sido definidos por la Organización internacional del Trabajo (1986) como “las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro”. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencias.

El origen de las exposiciones y los factores psicosociales debemos buscarlo entre los contenidos y la organización del trabajo. Así, para descubrir las relaciones entre la salud y los factores psicosociales deberemos centrarnos más en los contenidos específicos de las actividades y tareas y sus condiciones de realización (margen de autonomía y de influencia, posibilidades de promoción, exigencias emocionales y cuantitativas del trabajo, nivel de apoyo de los superiores u organización del tiempo de trabajo entre otras), que en las propias tareas. La existencia de estos problemas supone una situación de riesgo para la salud.

Los factores psicosociales son los factores de riesgo que, sin duda, están sufriendo una mayor transformación como consecuencia de la crisis, todas las dimensiones psicosociales exploradas en el estudio muestran un claro empeoramiento en la exposición.

Con respecto al margen de **autonomía** en la realización del trabajo (orden, métodos a utilizar, tareas a realizar, calidad de trabajo, cantidad de trabajo, etc.), cabe señalar que casi un 40 por ciento de los delegados de prevención ponen de manifiesto que ha disminuido en sus empresas.

Gráfico 19: Disminución margen autonomía en el trabajo

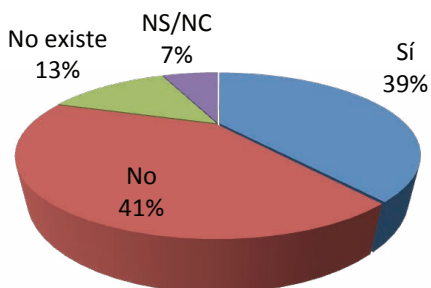
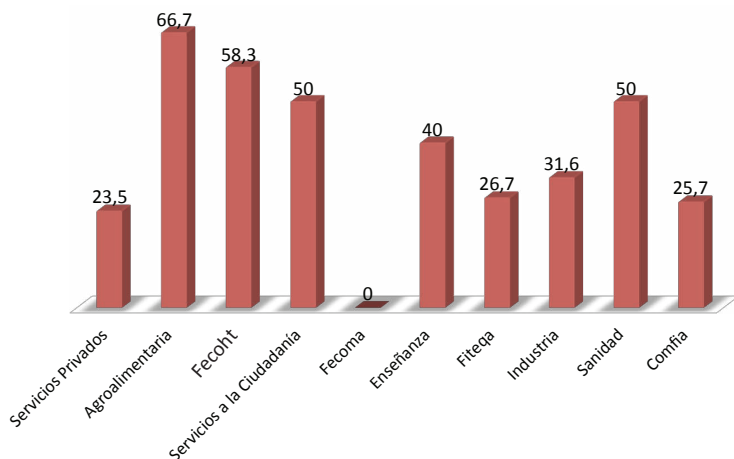


Gráfico 20: Porcentaje empresas, por federaciones, donde ha disminuido el margen de autonomía a la hora de realizar el trabajo



El margen de autonomía ha disminuido sobre todo en la Federación Agroalimentaria, donde casi un 67 por ciento de los delegados han señalado esta opción. También en las Federaciones de Fecoht, Servicios a la Ciudadanía y Sanidad los trabajadores han visto mermado su margen de autonomía, alcanzando las respuestas en este sentido más del 58 por ciento en la primera y un 50 por ciento en la segunda y la tercera.

La **influencia** en el trabajo es una de las dimensiones centrales en relación con el medio ambiente psicosocial y que tiene que ver con la participación que cada trabajador tiene en las deci-

siones sobre los aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano, es decir, con los métodos de trabajo empleados y si éstos son participativos o no. Si atendemos al grado de influencia sobre las decisiones que afectan al trabajo, las respuestas obtenidas ponen de manifiesto cómo en un 62 por ciento de los casos, los delegados de prevención aseguran que, efectivamente, el grado de influencia ha disminuido.

Gráfico 21: Menos influencia en las decisiones en el trabajo

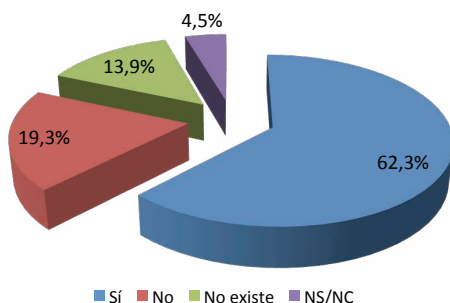
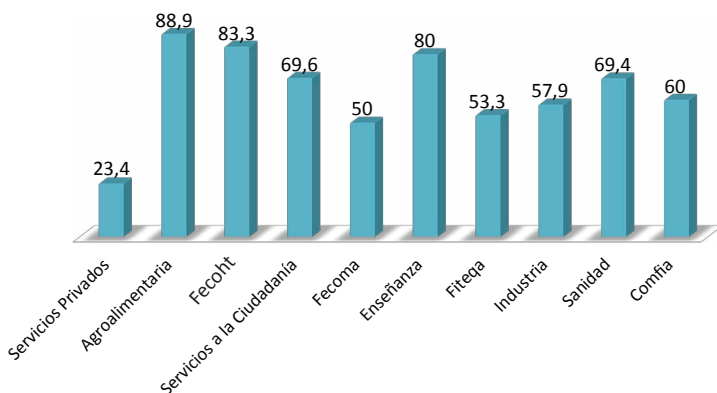


Gráfico 22: Porcentaje empresas, por federaciones, donde se ha reducido la influencia de los trabajadores sobre su trabajo



Con respecto a este riesgo psicosocial, son las Federaciones Agroalimentaria, con cerca de un 90 por ciento de respuestas que avalan esta situación, seguidas de Fecocht y Enseñanza con un 83 y un 80 por ciento respectivamente, las que peores resultados muestran. Hay que resaltar que para este riesgo psicosocial los resultados

han sido en general muy desfavorables ya que, con la excepción de Servicios Privados, todos ellos están por encima del 50 por ciento.

La falta de perspectivas de **promoción profesional** constituye, junto con otros elementos, una falta de compensación por el trabajo realizado. Un 66 por ciento de los delegados de prevención encuestados señala que desde que se inició la actual situación de crisis, en sus empresas han disminuido sensiblemente las posibilidades de promoción profesional en el trabajo.

Gráfico 23: Menos probabilidad de promoción

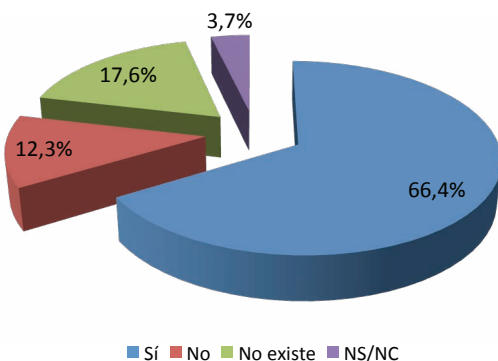
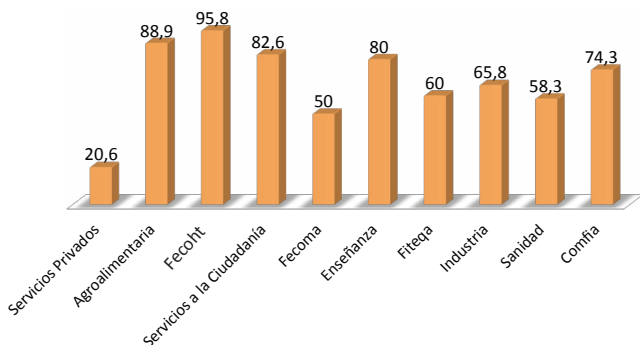


Gráfico 24: Porcentaje empresas, por federaciones, donde hay menos probabilidades de promoción



Si atendemos a los resultados obtenidos en cada una de las Federaciones, podemos comprobar cómo, salvo en la Federación de Servicios Privados, todas las demás han obtenido unos resultados muy por encima del 50 por ciento, oscilando entre el 96 por ciento de Fecoht y el 58 por ciento de Sanidad.

Un 88 por ciento de los delgados de prevención entrevistados refieren que en sus empresas, como consecuencia de la crisis, el trabajo es más **desgastador emocionalmente**. Esta variable se ha introducido en el estudio para explorar no tanto la relación con las tareas realizadas, sino en cómo la incertidumbre ante la continuidad en la empresa o ante los posibles cambios en la organización del trabajo va generando en los trabajadores un mayor desgaste emocional.

Gráfico 25 : Trabajo más desgastador emocionalmente

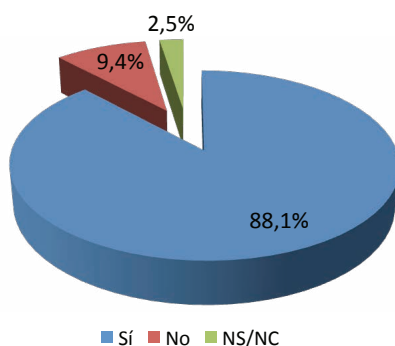
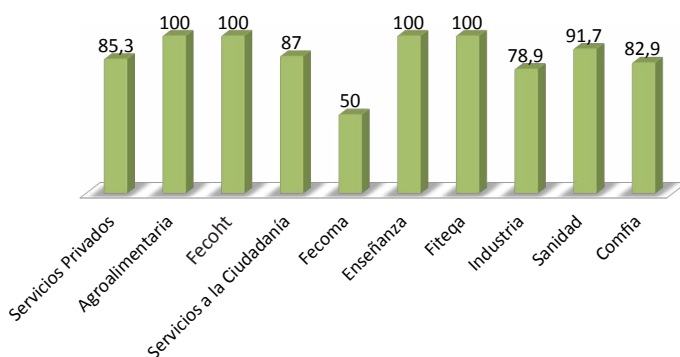


Gráfico 26: Porcentaje empresas, por federaciones, donde actualmente el trabajo desgasta más emocionalmente



Ante esta pregunta y para este factor de riesgo en todas las Federaciones se han obtenido resultados afirmativos por encima del 50 por ciento, siendo lo más destacable que en las Federaciones Agroalimentaria, Fecoht, Enseñanza, y Fiteqa se ha alcanzado el 100 por cien de respuestas positivas ante esta cuestión.

Con respecto a si ha variado la **cantidad de trabajo** en relación con el tiempo disponible para realizarlo, los resultados demuestran que en un 74 por ciento de las empresas ha aumentado, mientras que solamente ha disminuido en un 7 por ciento de ellas.

Gráfico 27: ¿Ha aumentado la cantidad de trabajo?

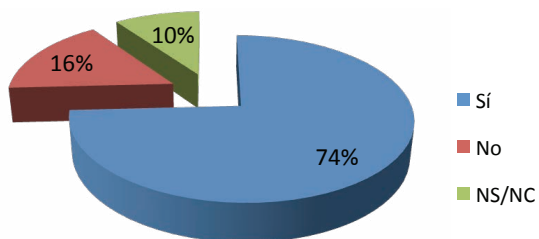
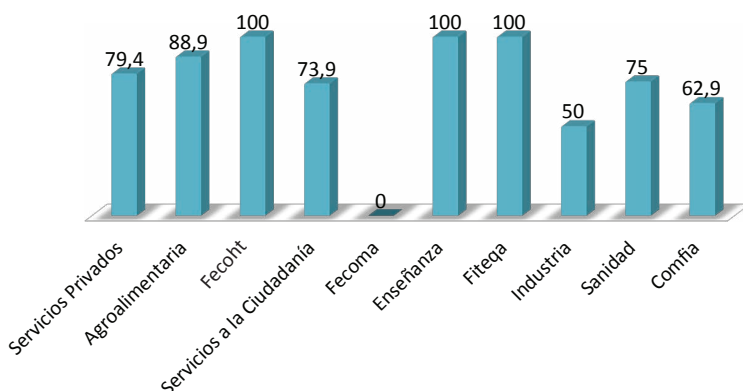


Gráfico 28: Porcentaje empresas, por federaciones, donde ha aumentado la cantidad de trabajo



En las Federaciones de Fecoht, Enseñanza y Fiteqa la crisis ha supuesto que la carga de trabajo haya aumentado en el 100 por cien

de las empresas analizadas, mientras que en la Federación Agroalimentaria el porcentaje asciende a casi un 90 por ciento.

A la pregunta de si se ha reducido el **nivel de apoyo** o ayuda por parte de los superiores jerárquicos hacia los trabajadores en la realización del trabajo, un 52 por ciento de los delegados encuestados han respondido afirmativamente.

La falta o la pobreza de apoyo social es una de las dimensiones fundamentales en relación con los factores estresantes, predominando en la actualidad formas de organización que implican una mayor competitividad entre los trabajadores y trabajadoras y que implican importantes deterioros del apoyo social -“no hay mayor competitividad que competir por el mantenimiento del puesto de trabajo”-.

Gráfico 29: Disminución en el nivel de apoyo o ayuda

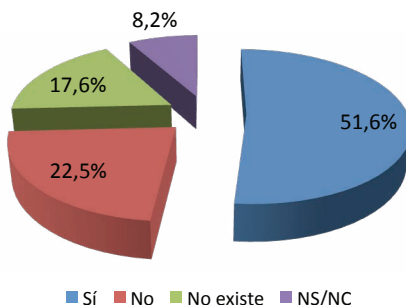
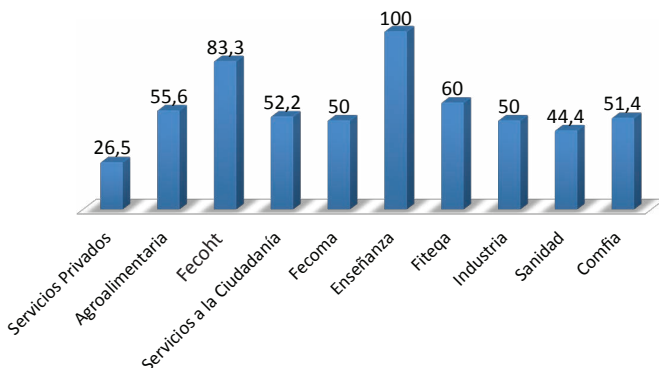


Gráfico 30: Porcentaje empresas, por federaciones, donde ha disminuido el apoyo o ayuda de los superiores



Los trabajadores de las empresas circunscritas a las Federaciones de Enseñanza (100 por cien) y Fecoht (83 por ciento) son las que en mayor medida han visto disminuido el apoyo o ayuda por parte de sus mandos en la realización del trabajo. Nuevamente comprobamos cómo en el resto de Federaciones, a excepción de Servicios Privados y Sanidad, todos los resultados están por encima del 50 por ciento.

El **tiempo de trabajo**, en todas sus vertientes, es uno de los ejes esenciales de las condiciones de trabajo. Aspectos como la distribución, prolongación o disminución de la jornada, las horas extraordinarias, la desaparición de la jornada intensiva en verano, el trabajo en festivos o la incorporación de algún tipo de turnos conforman una parte importante del núcleo duro de la relación laboral tanto para el trabajador como para el empresario. Para el primero porque afecta a cuestiones tan importantes para su vida como el tiempo social a su disposición, y para el segundo porque se trata de un elemento estrechamente relacionado con la producción, y por lo tanto con su beneficio.

En estos momentos de crisis, los trabajadores que mantienen su trabajo están viendo cómo se produce un alargamiento de su jornada, mientras que la distribución más habitual (de lunes a viernes), está en declive frente a toda una suerte de horarios atípicos y variables en los que se incluyen cada vez más los fines de semana y festivos. Este tipo de horarios no sólo afectan a su salud física, sino que también afecta a su salud mental y social.

Pero además de los horarios hay otros elementos de la organización que suelen verse afectados, como por ejemplo la distribución, prolongación o disminución de la jornada, la introducción de algún sistema de turnos, el trabajo en festivos y la modificación del régimen de descansos y vacaciones. Además, junto a los aspectos productivos y de competitividad, las últimas reformas laborales han ido introduciendo nuevos desequilibrios en este campo, al dotar a los empresarios de un mayor margen de actuación discrecional en una serie de materias, entre ellas algunas relativas a la organización del tiempo de trabajo.

Gráfico 31: Cambios en la Organización del Tiempo de Trabajo

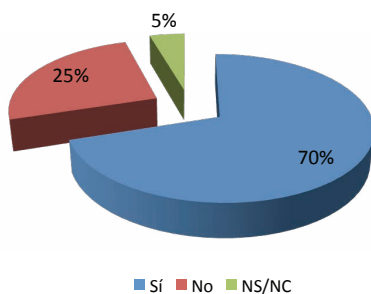
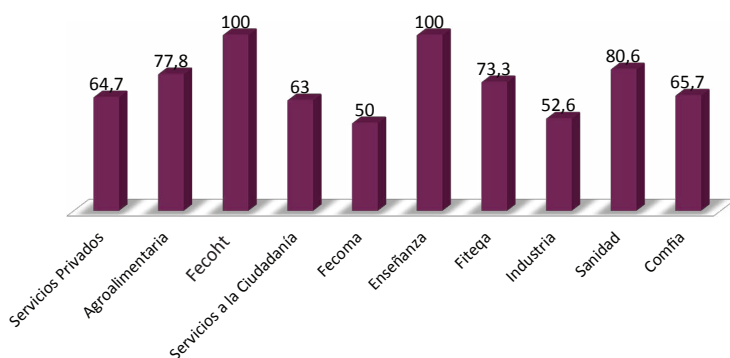
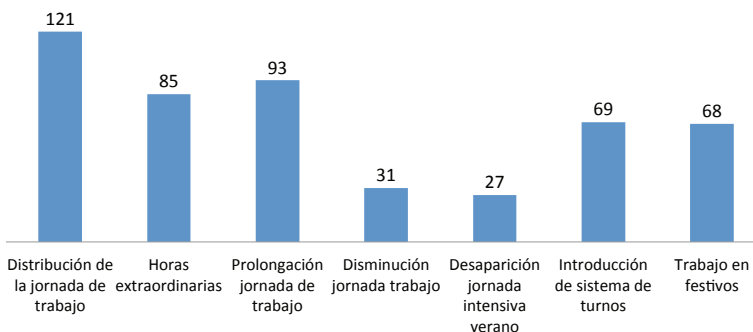


Gráfico 32: Porcentaje de empresas, por federaciones, donde ha variado la organización del tiempo de trabajo



Así, podemos ver como en el 70 por ciento de las empresas (171 empresas) objeto de estudio se ha dejado constancia de que se vienen produciendo cambios en ciertos aspectos de la organización del tiempo de trabajo como consecuencia de la crisis económica. Los resultados que se presentan a continuación deben analizarse sobre las 171 empresas en las que se han producido cambios en algún o algunos aspectos relacionados con la organización del tiempo de trabajo.

Gráfico 33 : Cambios en la organización del tiempo de trabajo



1.- Uno de estos aspectos es la **distribución de la jornada de trabajo**. Las últimas reformas legislativas están permitiendo ciertas prácticas con respecto a la distribución de la jornada que están dando lugar a unos horarios atípicos que complican sustancialmente la vida social y familiar de los trabajadores y trabajadoras. Tanto es así que en 121 empresas se han producido modificaciones sustanciales en la distribución de la jornada de trabajo. Entre las Federaciones más afectadas están Sanidad (21 empresas), Servicios a la Ciudadanía (19 empresas) y Fecoht (19 empresas).

2.-Tendrán la consideración de **horas extraordinarias** las horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Uno de los efectos que está teniendo la crisis es el de trabajar más por menos: los empleados cada vez hacen más horas extraordinarias que las empresas no retribuyen. Así, según datos del INE, las horas extras en España no han parado de subir desde el inicio de la crisis y cada vez se rehúye más el pago de las mismas. Y nos referimos el tiempo extra de trabajo declarado, que seguramente es mucho menor que el tiempo adicional de trabajo no declarado o contabilizado en los registros oficiales.

En 85 empresas se ha visto afectado el régimen de realización de horas extraordinarias. Estos cambios se han producido sobre todo en empresas de la Federación de Servicios a la Ciudadanía (15 empresas), Comfia (13 empresas) y Fecoht (13 empresas),

3.- Otro fenómeno cada vez más habitual, sobre todo en tiempos de crisis, es la **prolongación de la jornada de trabajo**, es decir, la permanencia en el puesto de trabajo más allá del horario normal sin compensación alguna, ni dineraria ni en forma de descanso. En este caso han sido 93 las empresas con cambios en la organización del tiempo de trabajo en las que dichos cambios suponen también prolongación de la jornada de trabajo. Nuevamente son las Federaciones de Fecoht (21 empresas), Servicios a la Ciudadanía (17 empresas) y Comfia (14 empresas), las más afectadas por estos cambios.

4.- También se ha producido el fenómeno contrario, es decir, **disminuciones en la jornada de trabajo**, como consecuencia fundamentalmente de ajustes de todo tipo motivados por la crisis económica. De las 171 empresas con modificaciones en la organización del trabajo motivadas por la actual situación de crisis, 31 han aplicado algún tipo de disminución de la jornada de trabajo. Fundamentalmente este fenómeno se ha dado en las Federaciones de Servicios Privados (10 empresas) y en Sanidad (9 empresas).

5.- Son 27 las empresas en las que, debido a la crisis, ha **desaparecido la jornada intensiva en verano** y se ha reinstaurado la jornada normal de trabajo durante el periodo estival. En este caso, son las Federaciones de Industria y Comfia (ambas con 5 empresas) las más afectadas por este cambio.

6.- El **sistema de trabajo a turnos** es aquel en el que el trabajo es desarrollado por distintos grupos sucesivos de trabajadores, cumpliendo cada uno de ellos una jornada laboral, de forma que se abarca un total de tiempo que va desde la dieciséis a veinticuatro horas de trabajo diarias.

Son 69 las empresas en las que desde el inicio de la crisis económica se ha introducido algún tipo de turno de trabajo que antes no existía. Es en la Federación de Fecoht (15 empresas) donde más cambios se han producido con respecto a la introducción del algún tipo de turnos, seguido de Servicios a la Ciudadanía (13 empresas) y Sanidad (12 empresas).

7.- En 68 empresas se ha instaurado el **trabajo en días festivos**.

Es nuevamente la Federación de Fecoh (17 empresas) la que muestra los resultados más preocupantes. Efectivamente, la Ley de Dinamización del Comercio y permite que cada comerciante determine con plena libertad y sin limitación legal alguna, en todo el territorio de la Comunidad de Madrid, los festivos de apertura en los que desarrollará su actividad comercial.

Otras empresas que también se han visto especialmente afectadas por la introducción del trabajo en días festivos son las pertenecientes a las Federaciones de Servicios a la Ciudadanía (14 empresas) y Sanidad (10 empresas).

La necesidad de **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** se produce cuando recae sobre una misma persona la necesidad de responder simultáneamente a las demandas del espacio de trabajo doméstico-familiar y a las demandas del trabajo asalariado. Esta “doble presencia” es un riesgo para la salud que se origina por el aumento de la carga de trabajo y por la dificultad para responder a ambas demandas cuando se producen de manera simultánea. Una de las realidades que explican la doble presencia es, sin duda, el hecho de que las mujeres organizan y realizan gran parte del trabajo doméstico familiar. Todo ello supone que las mujeres efectúan un mayor esfuerzo de trabajo total en comparación con los hombres. Estas desigualdades entre hombres y mujeres respecto a las condiciones de trabajo y a la cantidad de trabajo realizado también se pone de manifiesto en desigualdades en salud entre hombres y mujeres.

Gráfico 34: Mayores dificultades para conciliar la vida laboral

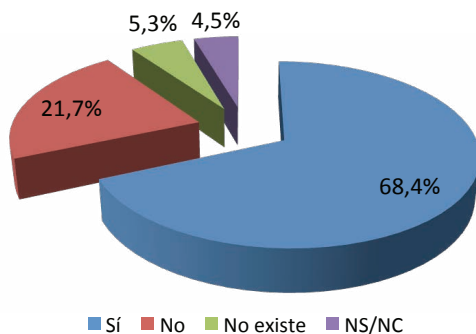
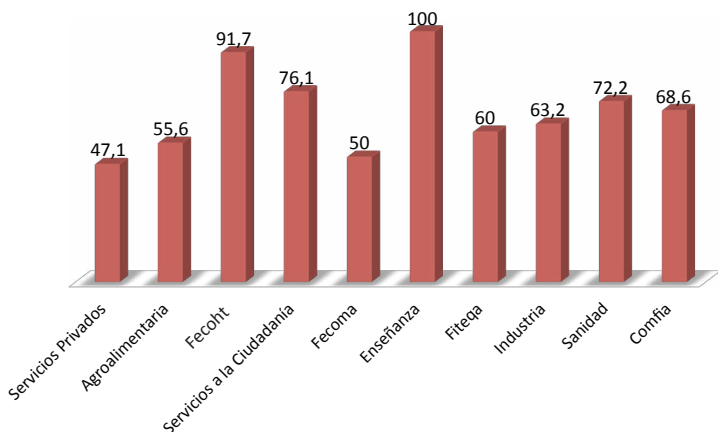


Gráfico 35: Porcentaje de empresas, por federaciones, donde ahora es más difícil conciliar vida personal, familia y laboral



Es obvio que si a los resultados obtenidos anteriormente en materia de organización del tiempo de trabajo, le sumamos los recortes instaurados en servicios sociales, las dificultades percibidas por los delegados y delegadas de prevención en sus empresas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral serían importantes. En un 68 por ciento de las empresas analizadas han aumentado, a raíz de la crisis, las dificultades para conciliar adecuadamente la vida laboral y familiar de los trabajadores.

Es la Federación de Servicios a la Ciudadanía (35 empresas) la que peores resultados obtiene, si bien hay otras Federaciones como Sanidad (26 empresas) Industria, Comfia (24 empresas) y Fecoht (22 empresas) que también han arrojado unos resultados muy preocupantes.

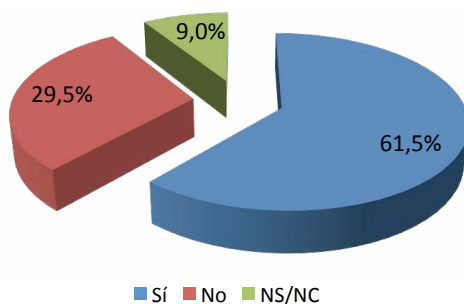
Daños a la salud

La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales y toda la normativa de desarrollo emanada de dicha Ley. El objetivo principal de toda esta normativa es promover la seguridad y la salud de los trabajadores. Pues bien, de lo que no hay duda es que los

recortes que hemos visto hasta ahora, y que se están produciendo en las empresas con la excusa de la crisis económica, están afectando a la salud de los trabajadores. Es decir, se está caminando en contra del espíritu de toda la normativa referente a seguridad y salud en el trabajo.

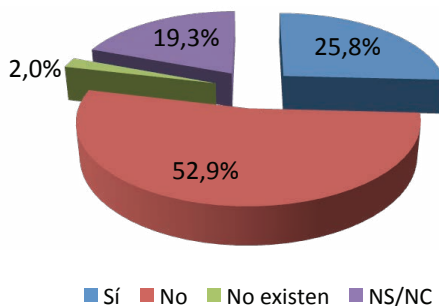
En este sentido, y en opinión de los delegados entrevistados, en el 61,5 por ciento de las empresas visitadas hay más **posibilidades de** que en la actualidad los trabajadores puedan **sufrir un accidente laboral**. Esta percepción es mayoritaria independientemente de la Federación a la que pertenezca el Delegado.

Gráfico 36: Más posibilidad de sufrir un accidente o una enfermedad profesional



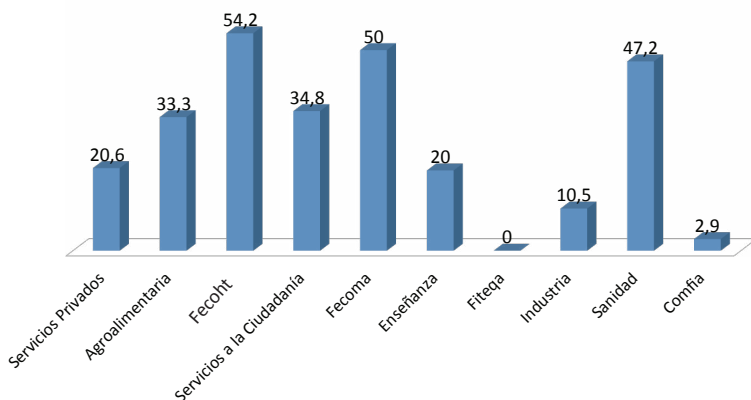
Y resulta que en el 25,8 por ciento de las empresas este temor se ha materializado, aumentando los accidentes laborales debido a la falta de aplicación de medidas preventivas con motivo de los recortes.

Gráfico 37: Incremento de accidentes por falta de prevención



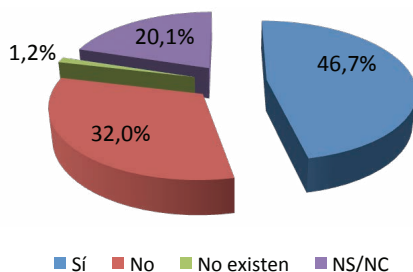
En opinión de los delegados del 54,2 por ciento de las empresas encuadradas en la federación de Fecoht, en sus empresas ahora hay más accidentes con ocasión de los cambios que se están derivando de la crisis económica. Les siguen de cerca los delegados de las empresas de Fecoma, con el 50 por ciento, y de Sanidad con el 47,2, por ciento. Por el contrario, en las empresas de Fiteqa y Comfia no se ha dado esta circunstancia.

Gráfico 38: Porcentaje de empresas, por federaciones, donde hay incremento de accidentes por falta de prevención



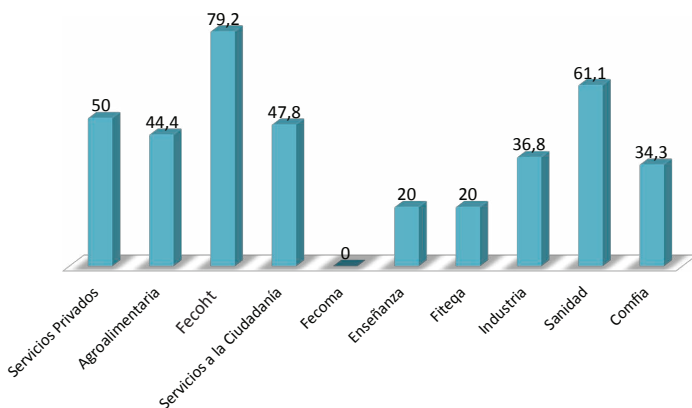
Destacable también es el dato del **aumento de las bajas laborales directamente relacionadas con el estrés y la fatiga**, derivadas sin duda del considerable aumento de la carga de trabajo, que ya en el apartado anterior se ha citado. Como puede apreciarse, en un 46.7 por ciento de empresas han aumentado las bajas por enfermedad por esas causas.

Gráfico 39: Aumento de bajas por enfermedad por estrés y fatiga



Esta problemática se manifiesta con más claridad en las empresas de la federación de Fecoht, en concreto en el 79,2 por ciento, seguidas de la Federación de Sanidad, con el 61,1 por ciento. Donde menos se manifiesta este repunte de las bajas laborales relacionadas con el estrés y la fatiga es en las federaciones de Enseñanza y Fiteqa con el 20 por ciento de empresas afectadas.

Gráfico 40: Porcentaje empresas, por federaciones, donde han aumentado las bajas debido a la carga de trabajo



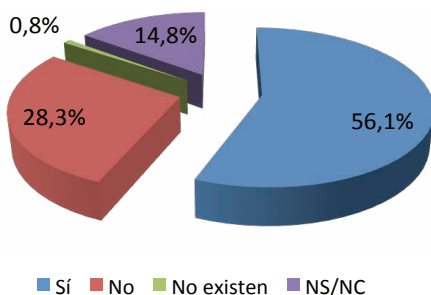
Como ya se ha visto, la crisis económica se está convirtiendo en una excusa perfecta para que las empresas incumplan la legislación laboral en general, y la de prevención de riesgos laborales en particular. Esta situación de fortaleza empresarial, unida al miedo de los trabajadores a perder su puesto de trabajo, está dando lugar a un nuevo problema, acudir al trabajo a pesar de estar enfermo.

Recordemos, además, que con la última reforma laboral estar enfermo supone un riesgo de ser despedido, salvo que la baja tenga una duración de al menos 21 días. El nuevo artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores nos cita los casos que no deben considerarse como falta de asistencia, estando entre ellos el estar en situación de incapacidad temporal, siempre que la misma tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

Por este motivo, muchos trabajadores con enfermedades de curación breve, pero que necesitan una baja, no la usan, sino que continúan trabajando poniendo en peligro su salud y también la de sus compañeros.

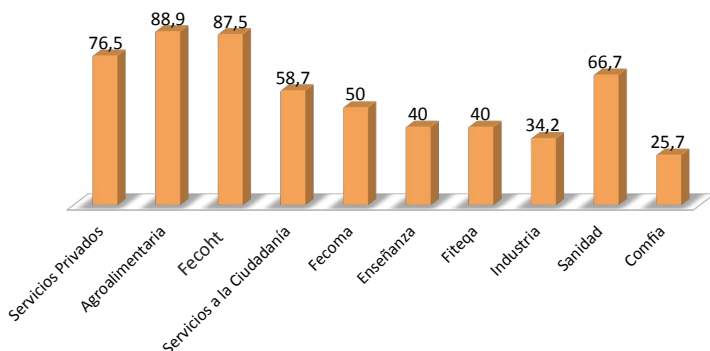
Y así lo manifiestan los delegados de prevención entrevistados: en el 56,1 por ciento de las empresas los trabajadores **ocultan daños a la salud**, accidentes o enfermedades derivadas del trabajo por miedo a perder su empleo.

Gráfico 41: Se ocultan daños a la salud



En las empresas de la Federación de Agroalimentaria, con el 88,9 por ciento; de Fecocht con el 87,5 por ciento; Servicios Privados, con el 76,5 por ciento; y Sanidad, con el 66,7 por ciento, es donde se está manifestando más este tipo de presentismo laboral, con los riesgos añadidos que en términos de salud conlleva.

Gráfica 42: Porcentaje de empresas, por federaciones, donde los trabajadores ocultan daños a la salud



Esta realidad, puede acarrear muchas consecuencias negativas para los trabajadores y también para las empresas: deterioro de la salud, pérdidas de bienestar, disminución del rendimiento, incremento de los fallos, más

bajas y más largas a medio plazo. Incluso efectos de retroalimentación positiva con efectos negativos, es decir, el hecho de acudir a trabajar enfermo puede conllevar que el resto de compañeros puedan también contraer la enfermedad, con el consiguiente perjuicio para todos.

La forma en que las empresas fomentan esta situación es muy diversa. Pero una de estas prácticas, claramente visible para los delegados de prevención, es la **presión de las Mutuas**. De esta forma, los delegados entrevistados del 58,6 por ciento de las empresas manifiestan que han detectado un aumento de la presión por parte de las Mutuas en el control de las bajas temporales, ya sean derivadas del trabajo o las originadas por enfermedad común. Esta problemática se manifiesta de forma mayoritaria independientemente de la Federación a la que pertenezca la empresa, siendo especialmente importante en las empresas de Agroalimentaria, Enseñanza y Fecoht.

Gráfico 43: Aumento de presión de las Mutuas

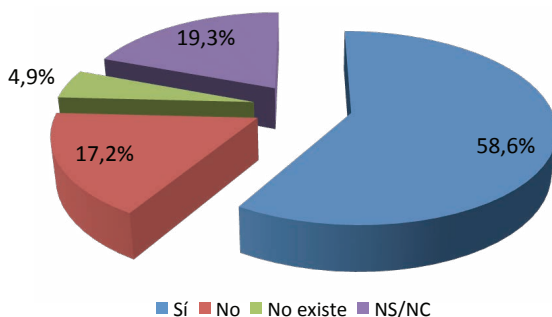
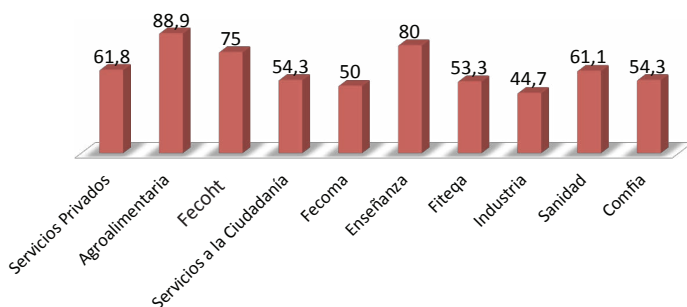


Gráfico 44: Porcentaje de empresas, por federaciones, donde ha aumentado la presión de las Mutuas



Como ya se ha citado anteriormente, la última reforma laboral, aprobada en el año 2012, modificó el Estatuto de los Trabajadores, permitiendo también el **despido objetivo por faltas individuales al trabajo**, poniendo así en peligro un derecho fundamental como es el derecho a la salud.

Con esta reforma, actualmente se puede despedir de manera objetiva a un trabajador que se encuentre en incapacidad temporal otorgada por un médico del Sistema Nacional de Salud. Por lo tanto, estar enfermo supone caer también en el riesgo de ser despedido, y en la situación en la que nos encontramos difícilmente se podrá encontrar un nuevo empleo.

Pues bien, según los delegados de prevención encuestados, desde la aprobación de la reforma laboral se han producido despidos objetivos por aplicación de la misma (acumulación de bajas intermitentes aún justificadas) en el 18,9 por ciento de las empresas.

La **pérdida de salud** también ha sido utilizada para aprovechar y realizar despidos de personal en las empresas. En el 17,6 por ciento de las empresas se ha despedido a algún trabajador después de sufrir un accidente laboral, haber adquirido alguna enfermedad profesional o después de tener declarada una ineptitud sobrevenida.

Tabla 6: Motivos de los Despidos

	Si		No		Ns/Nc	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Despido objetivo por absentismo	46	18,9	164	67,2	34	13,9
Despido por motivo de Salud	43	17,6	158	64,8	43	17,6

En las empresas pertenecientes a Fecoma y Fecohr es donde más despidos por estos motivos se han manifestado, con una clara diferencia ante las demás federaciones. En las federaciones de Enseñanza, Industria y FSC, por el contrario, es donde menos despidos derivados de problemas de salud, o relacionados con la reforma laboral, se han producido.

Gráfico 45: Porcentaje de empresas, por federaciones, donde se han producido despidos por motivos de salud

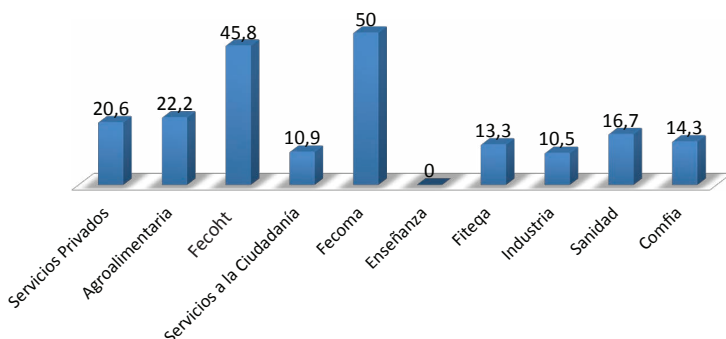
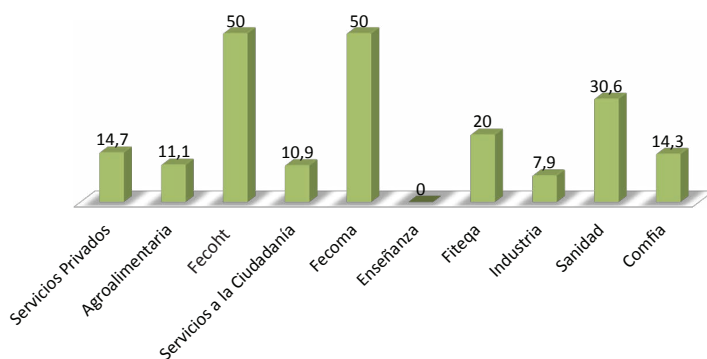


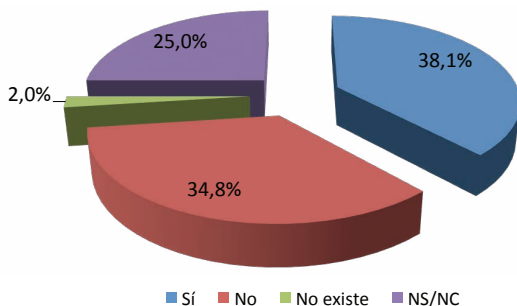
Gráfico 45: Porcentaje de empresas, por federaciones, donde se han producido despidos por absentismo



Servicios de Prevención e Inspección de Trabajo

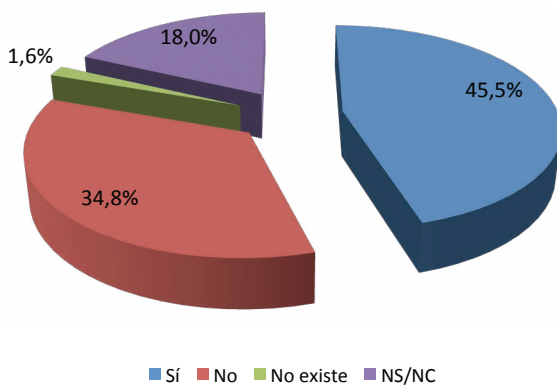
Los **Servicios de Prevención** tampoco se escapan de la crisis, poniéndose de manifiesto una reducción sustancial en la calidad de los trabajos que ofertan. En opinión de los delegados de prevención, la situación de crisis ha afectado a la asignación de recursos, tanto materiales como humanos, de los Servicios de Prevención, manifestándose claramente esta situación en el 38,1 por ciento de las empresas.

Gráfico 47: Disminución de recursos del Servicio de Prevención



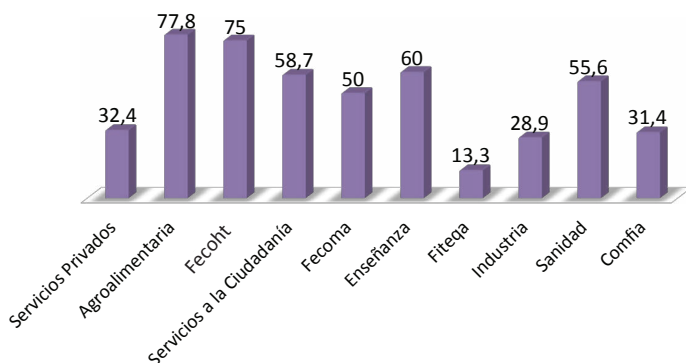
Donde más se manifiesta la repercusión de la situación de crisis actual es en la calidad de los trabajos que las empresas encomiendan a los Servicios de Prevención, ya sean propios, ajenos o mancomunados. En el 45,5 por ciento de las empresas, en concreto 111, se pone de manifiesto esta situación. En el 28,7 por ciento de ellas se producen menos visitas de los técnicos en prevención a los centros de trabajo; en el 25 por ciento se atiende con peor calidad y atención las consultas de los delegados de prevención, y en el 24,2 por ciento se realizan peores informes de evaluación.

Gráfico 48: Menor calidad del Servicio de Prevención



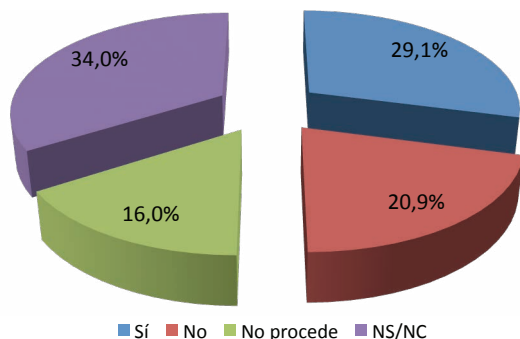
Por federaciones, se aprecia este descenso en la calidad de los trabajos de los Servicios de Prevención sobre todo en la federación Agroalimentaria, con el 77,8 por ciento, seguido de cerca por la federación Fecoht, con el 75 por ciento. Por el contrario, donde parece que la calidad se sigue manteniendo es en las federaciones de Fiteqa e Industria, con el 13,3 por ciento y el 28,9 por ciento de empresas afectadas.

Gráfico 49: Porcentaje empresas, por federaciones, donde se detecta menos calidad en los trabajos del Servicio de Prevención



Entre los delegados de prevención hay una percepción de que la crisis está condicionando la forma de trabajar y actuar de la Inspección de Trabajo. Para los delegados del 29,1 por ciento de las empresas, durante los últimos años la Inspección ha sido más permisiva con las empresas cuando se ha denunciado incumplimientos en materia de salud laboral.

Gráfico 50: ITSS más permisiva con las denuncias



Conclusiones

No solo la crisis, sino también y fundamentalmente la forma de abordarla, está teniendo efectos muy negativos sobre la salud en el trabajo. La imposición unilateral de mayores cotas de flexibilidad laboral, el deterioro de las condiciones laborales y salariales, la inestabilidad e incertidumbre, sumados a la reducción de los recursos y actividades preventivas, supone una mayor exposición a riesgos por parte de los trabajadores. Si a esta realidad le sumamos la merma en la capacidad de hacer efectivos los derechos de representación de los delegados de prevención y en la capacidad de ejercer sus funciones dentro de la empresa, se configura un escenario que evidencia, de forma muy clara, un retroceso muy importante en la gestión de la prevención y en las condiciones de trabajo que nos hacen retrotraernos a muchos años atrás, poniendo en grave peligro la salud de los trabajadores y trabajadoras.

En muy poco espacio de tiempo se están perdiendo muchos de los logros conseguidos en materia de prevención de riesgos laborales y protección de la salud de los trabajadores. La crisis se ha convertido en la “excusa perfecta” para introducir recortes en la prevención y, lo que es más, para el incumplimiento y el olvido de las normas en prevención.

El presente estudio refleja cómo ninguno de los principales instrumentos básicos en los que se basa la prevención de riesgos laborales en las empresas se ha visto a salvo del impacto de la crisis, poniendo de manifiesto la extrema debilidad del sistema preventivo español.

En más de la mitad de las empresas estudiadas, concretamente en un 52,5 por ciento, se han producido **recortes en prevención**, siendo en el diseño y en la planificación de las actividades preventivas donde más se han evidenciado estos recortes, llegando a afectar a un 70 por ciento de las empresas en las que se han dado recortes, y materializándose fundamentalmente en un retraso en los plazos de ejecución o directamente en la no programación de las actividades preventivas por falta de recursos. Esto supone que en un 37 por ciento del total de empresas, la prevención de riesgos laborales, en la práctica real, no existe o se aborda con tanta lentitud que no es eficaz.

Los recortes en la **planificación de las actividades preventivas** deja claro que, en el momento actual, la prevención es prescindible

para los empresarios; si tras tener una planificación ésta no se lleva a cabo y se retrasa, no solo estamos hablando de un claro incumplimiento empresarial, sino también de una falta de compromiso con la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras y una nula cultura preventiva.

La **evaluación de riesgos** como instrumento básico de gestión se está viendo igualmente comprometida, así en el 67 por ciento de las empresas donde se han producido recortes (35,2 por ciento del total de empresas analizadas), los delegados entrevistados nos refieren que no se están realizando las evaluaciones específicas como ruido, químicos, etc.. y que se está aumentando la periodicidad en las revisiones.

Otros instrumentos que se han visto seriamente afectados por la crisis han sido el **mantenimiento preventivo** de instalaciones, máquinas y equipos (60 por ciento), la **vigilancia de la salud** (59,4 por ciento) y la **formación** de los trabajadores (43 por ciento).

Cualquiera de estos tres son elementos básicos en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, siendo, por tanto, un grave error descuidarlos.

Hasta no hace mucho, nadie dudaba de la importancia y la eficacia preventiva de la formación de los trabajadores, pero en el momento actual la situación está cambiando en muchas empresas y así nos encontramos que en el 43 por ciento de las empresas donde se han producido recortes en la prevención (22,5 por ciento del total), se ha visto afectada la formación de los trabajadores, dato preocupante si además tenemos en cuenta que en otro 13,3 por ciento los delegados de prevención nos cuentan que esta formación no existe.

Es evidente cómo la realidad es contraria a la razón: en momentos de crisis, como el actual, la formación y la planificación de la prevención no solo no deben ser recortadas sino que, por el contrario, son más necesarias que nunca, pues la precariedad y la necesidad de tener un empleo ponen a los trabajadores en situaciones de riesgo.

En el 56,3 por ciento de las empresas donde se han percibido los recortes (que se corresponde con un 29,5 por ciento del total de empresas), se han realizado directamente en los **presupuestos destinados a la prevención**, trasluciendo cómo para muchas empresas la prevención se sigue percibiendo como un gasto prescindible que no aporta ningún valor añadido al proceso productivo. Lejos de esta

idea, no debemos olvidar que la prevención de riesgos laborales no sólo juega un papel esencial en cuanto a la reducción del gasto, sino que es una condición para la eficacia y la supervivencia de las empresas, por lo que debería ser asumida y ejecutada con el mismo interés que cualquier otra función empresarial. Además, puesto que lo que está en juego es la seguridad y salud de los trabajadores, es también una obligación inexcusable de todas las empresas ante la Ley.

Por otro lado, resulta evidente que en un contexto de profunda crisis financiera y económica como el actual todos los agentes implicados en las relaciones productivas, y principalmente los trabajadores, están sujetos a numerosas presiones de todo tipo que inciden directamente en su salud laboral, lo que hace imprescindible la adopción de políticas preventivas concretas tendentes a mitigar los efectos negativos que el contexto económico puede generar en la salud de los trabajadores.

La OIT afirma que la falta de prevención de los riesgos en los puestos de trabajo supone cada año una cantidad de gasto en las empresas equivalente al 4% del PIB mundial en atención sanitaria, rehabilitación e invalidez; además de las indemnizaciones consiguientes. Por cada euro que se invierte en prevención, se rentabilizan 2,2 euros, según la conclusión de un estudio de la Asociación Internacional de la Seguridad Social en 2010.

Tampoco los **derechos que ostenta la representación sindical** se han visto a salvo, así el 43 por ciento de los delegados entrevistados han apreciado una disminución en la capacidad de hacer efectivos sus derechos como representantes. Es evidente que esta circunstancia no parece estar relacionada directamente con la marcha económica de la empresa, sino más bien con una actitud empresarial claramente antidemocrática que busca socavar derechos fundamentales de los trabajadores y sus representantes.

Los aspectos en los que los delegados expresan mayores recortes son: aumento en los plazos para la celebración de reuniones de los Comités de Seguridad y Salud, e incluso directamente el dejar de celebrarse estas reuniones, la pérdida de la capacidad de intervención sindical en lo relativo a la participación y consulta en los temas de prevención o el derecho a la información y documentación como instrumentos básicos de participación.

Esta realidad condiciona claramente la capacidad de trabajo de los delegados y delegadas de prevención en las empresas, obstaculi-

zando su capacidad de intervención sindical y de realización de propuestas, impidiendo en la práctica la participación de los trabajadores y sus representantes en la prevención de riesgos laborales y alejando la toma de decisiones en la gestión de la prevención de aquellos a quienes afecta que son, en definitiva, los trabajadores.

La crisis económica iniciada en 2008 y las reformas laborales introducidas han modificado de forma sustancial las relaciones laborales, cambiando en profundidad las condiciones de trabajo y de forma muy especial las relacionadas con la organización del trabajo, que están provocando un aumento muy importante en las exposiciones a los **riesgos psicosociales** e incrementando las desigualdades en el conjunto de la población asalariada en España.

Los datos aportados por este estudio demuestran que los cambios operados en el interior de las empresas y la presión que la crisis y las medidas adoptadas para luchar contra ella están suponiendo una elevada presión psicosocial que están sufriendo los trabajadores y las trabajadoras.

El 88 por ciento de los delegados entrevistados considera que en su empresa el trabajo es más desgastador emocionalmente, el 74,2 por ciento afirma que la cantidad de trabajo ha aumentado en relación con el tiempo disponible para realizarlo y en el 70,1 por ciento de las empresas se han producido cambios en la organización del tiempo de trabajo que afectan negativamente a la plantilla, fundamentalmente en su distribución y en la prolongación de la jornada de trabajo.

El hecho de que los delegados consideren que en la actualidad el trabajo es **más desgastador emocionalmente** se ha investigado no tanto en relación con las tareas realizadas, sino en cómo la incertidumbre ante la continuidad en la empresa o ante los posibles cambios en la organización del trabajo va generando en los trabajadores un mayor desgaste emocional.

El **aumento de la carga** de trabajo está directamente relacionado con los muchas veces innecesarios o sobredimensionados ajustes de plantilla que conducen de manera inexorable a un aumento en los ritmos y en la carga de trabajo de los trabajadores que permanecen en la empresa.

Los cambios en la **organización del tiempo de trabajo** responden a dos premisas, por un lado a la adaptación de los recursos humanos

a las necesidades cambiantes de la producción que lleva a una “precarización del tiempo de trabajo”, y por otro, al control del empresario sobre uno de los aspectos nucleares de la relación laboral, tanto para el trabajador como para el empresario: para el primero porque afecta a cuestiones tan importantes para su vida como el tiempo personal, social y de descanso; y para el segundo porque se trata de un elemento estrechamente relacionado con la producción y, por lo tanto, con el beneficio económico.

En estos momentos de crisis, los trabajadores que mantienen su trabajo están viendo cómo se produce un alargamiento de su jornada, mientras que la distribución más habitual (de lunes a viernes), está en declive frente a toda una suerte de horarios atípicos y variables en los que se incluyen cada vez más los fines de semana y festivos. Este tipo de horarios no solo afectan a su salud física, también afectan a su salud mental y social.

Los aspectos que más se han visto afectados en la organización del tiempo de trabajo son fundamentalmente los cambios en la distribución de la jornada de trabajo, el alargamiento de la misma, la realización de horas extraordinarias y también la introducción de algún tipo de sistema de turnos o el trabajo en festivo. Todos estos cambios tienen en común una precarización del tiempo de trabajo, poniendo a los trabajadores a “plena disposición” de los empresarios.

Cuestiones como la **promoción profesional**, la **influencia** que tienen los trabajadores sobre las decisiones que afectan a su trabajo y el **margen de autonomía** también se han visto empeorados.

Si las exigencias cuantitativas de trabajo (carga de trabajo) aumentan, el margen de autonomía y de influencia sobre la realización del trabajo disminuye y se reduce el nivel de apoyo o ayuda por parte de los superiores jerárquicos y como en consecuencia de ello se está conduciendo a los trabajadores a situaciones claramente nocivas que van a generar importantes daños a su salud.

La **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** se está viendo seriamente comprometida.

Si a la flexibilidad funcional que la reforma laboral ha introducido, y que se refleja claramente en alguno de los datos ya citados referidos a los tiempos de trabajo, se añade la precarización en las relaciones laborales y el desmantelamiento progresivo de la red de

servicios sociales, el resultado final es que cada vez es más difícil compaginar la vida personal, familiar y laboral, situación que señalan el 64,8 por ciento de los delegados entrevistados y que, como todos sabemos, afecta en mayor grado a las mujeres.

Instituciones como la Eurocámara o la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) alertan que las consecuencias son que los avances en igualdad logrados durante décadas peligran.

Pero estos recortes no solo no son inocuos sino que tienen un impacto **directo en la salud** de los trabajadores y trabajadoras. En este sentido, el 61,5 por ciento de los delegados de las empresas entrevistadas consideran que existe en la actualidad una **mayor probabilidad de que los trabajadores puedan sufrir un accidente de trabajo** y, de hecho, en el 25,8 por ciento de estas empresas se ha producido un incremento en el número de accidentes debido a la falta de aplicación de medidas preventivas con motivo de los recortes.

Destacable también es el dato del **aumento de las bajas laborales-directamente relacionadas con el estrés y la fatiga** derivadas del considerable aumento de la carga de trabajo que expresan el 46,7 por ciento de los delegados.

El miedo a la pérdida del empleo se hace patente entre los trabajadores de las empresas objeto de estudio: en el 56,1 por ciento de las empresas los trabajadores **ocultan los daños a la salud**, accidentes o enfermedades y acuden al trabajo enfermos lo que, junto con el alargamiento de la jornada como manifestación de compromiso con la empresa, está configurando un nuevo fenómeno cada vez más creciente y conocido como **presentismo**.

Sin embargo, el discurso prevalente sigue siendo que el problema que aqueja a las empresas es el absentismo, y una clara muestra de ello es cómo el 58,6 por ciento de los delegados entrevistados manifiestan que han detectado un aumento de la presión de las Mutuas en el control de las incapacidades temporales, ya sean derivadas del trabajo o las originadas por enfermedad común.

La crisis no solo está provocando un deterioro importante en la salud de los trabajadores y trabajadoras sino que también está siendo utilizada para despedirlos. Así, en un porcentaje nada despreciable de empresas, en concreto en el 17,6 por ciento, se han producido **despidos por motivos de salud**, bien tras sufrir el trabajador un

accidente de trabajo, una enfermedad profesional o ser declarado como no apto por los médicos del servicio de prevención.

De igual forma, en el 18,9 por ciento de las empresas los delegados cuentan que se han producido **despidos objetivos por la acumulación de bajas intermitentes aún justificadas**, es decir, por estar enfermo y como aplicación directa de la reforma aprobada por el gobierno en el año 2012.

Los **recursos técnicos especializados** que se ocupan de la prevención en las empresas tampoco han sido inmunes a la crisis. En primer lugar la asignación de los medios humanos y materiales de los servicios de prevención se han visto disminuidos en el 38,1 por ciento de las empresas, pero además también se está viendo muy comprometida la calidad de los servicios que ofrecen, ya sean propios, ajenos o mancomunados, de tal forma que para el 45,5 por ciento de los delegados entrevistados los trabajos realizados por los servicios de prevención son de peor calidad desde el inicio de la crisis, y se traduce directamente en peores informes de evaluación de riesgos, menos visitas y menor atención a las consultas de los delegados de prevención.

Los servicios de prevención no son los únicos agentes preventivos afectados por la crisis, la propia **Inspección de Trabajo** también parece estar condicionada en su funcionamiento, hasta tal punto de que en el 29,1 por ciento de las empresas los delegados opinan que ésta ha sido más permisiva con ellas cuando se han denunciado incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales.

Propuestas

La situación descrita hace urgente establecer mecanismos y poner en marcha iniciativas que nos permitan facilitar una salida de la crisis sin el coste añadido del deterioro de la salud de los trabajadores y de las trabajadoras, partiendo de la premisa de que la crisis no puede ni debe paralizar la actividad preventiva, ni servir de excusa para el incumplimiento y el olvido de las normas de prevención.

Debemos apostar por una salida de la crisis más solidaria, equitativa, justa y que garantice una adecuada protección social, y con

reformas en los sistemas productivos que apuesten por la calidad y el valor añadido del factor humano. Debemos dejar claro y convencer a todos los actores que operan en esta materia que la prevención de riesgos laborales hay que considerarla como un factor de calidad y competitividad de las empresas, poniendo en valor la inversión y no planteando políticas de ajuste que comprometan la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras.

En primer lugar, se hace necesario reorientar las políticas económicas y de empleo, promoviendo un cambio en el modelo productivo así como una recuperación de los derechos sociales y laborales.

En un momento como el actual, en el que la precarización de las condiciones de trabajo incide de manera directa en la salud de los trabajadores, se hace imprescindible que en todos los ámbitos, la empresa, el sindicato, las instituciones se pongan en marcha actuaciones y políticas preventivas que antepongan la salud al empleo y a las necesidades del mercado.

Es preciso mantener los esfuerzos preventivos en las empresas con objeto de contrarrestar los efectos de la crisis sobre las condiciones de trabajo.

En el marco de la concertación social se debe trabajar por el **mantenimiento de los acuerdos** que nos permitan dar continuidad a las políticas de salud laboral en nuestra región, políticas que deben ser mantenidas en el tiempo y que se materializan con la firma de los diferentes Planes Directores en Prevención de Riesgos Laborales. Igualmente importante es la negociación en el ámbito del Estado de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, ambos acuerdos son herramientas clave y hojas de ruta imprescindibles que obliguen a las partes a su cumplimiento.

Es necesario mantener los acuerdos y convenios con Fiscalía, Inspección de Trabajo, Judicatura, Corporaciones Locales, etc, porque es evidente que la lucha contra la siniestralidad y contra las malas condiciones de trabajo necesita, entre otras cosas, políticas que las combatan y acuerdos que refuercen las actuaciones de las partes y de los instrumentos en estas materias.

Se hace imprescindible **potenciar la negociación colectiva**, incorporando iniciativas más allá de la normativa para garantizar en el marco de la empresa y en los centros de trabajo que las

políticas preventivas se llevan a cabo como políticas de empresa y de inversión.

Garantizar la **formación y conocimiento específico en estas materias** de empresarios, trabajadores, representantes sindicales... de forma constante y permanente. Sin la misma no se puede garantizar que el trabajo no sea un peligro para la salud.

La especial vulnerabilidad de los trabajadores y la especial debilidad de las estructuras preventivas en las empresas hace especialmente necesario **reforzar el papel de los instrumentos** que operan en la prevención de riesgos laborales: Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Fiscalía, Poder Judicial, Policías. Todos ellos, como garantía del cumplimiento de la ley y depuración de responsabilidades por el daño causado, buscando, en primer lugar, la eliminación del mismo. Deben igualmente garantizar el resarcimiento personal, social y económico de la víctima.

Además, resulta evidente que en un contexto de profunda crisis financiera y económica como el actual, todos los agentes implicados en las relaciones productivas, y principalmente los trabajadores, están sujetos a numerosas presiones de todo tipo que inciden directamente en su salud, lo que hace imprescindible la adopción de políticas preventivas concretas tendentes a mitigar los efectos negativos que el contexto económico puede generar en la salud de los trabajadores.

En el interno hay que apostar de manera decidida por la **sindicalización de la salud laboral, apostando de forma decidida por su vinculación en la acción sindical y su potenciación en la negociación colectiva.**

También debemos **reforzar el apoyo y tutela de los delegados de prevención**, que están siendo objeto de continuos ataques en sus derechos de representación. Es el momento de utilizar toda la potencialidad que tiene la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y así, ante las constantes agresiones en las condiciones de trabajo, debemos ser capaces de exigir las evaluaciones de riesgo y la adopción de las medidas preventivas que la ley dicta, porque cuando las políticas dañan y profundizan en las desigualdades sociales y en salud nuestro trabajo es más necesario que nunca.

Hay que tener muy presente que la organización del trabajo no es intocable, constantemente se realizan cambios para adaptarse a las necesidades productivas, se trataría de introducir cambios favorables para la salud.

La salud laboral tiene que ocupar en estos momentos un lugar preferente en nuestro trabajo sindical, no solo porque hay que defender los logros que la crisis económica está amenazando, también porque las condiciones de empleo y de trabajo en que esta crisis nos ha sumido son un ataque frontal a la salud de los trabajadores y trabajadoras.

FICHA DE VISITAS A EMPRESAS: CRISIS Y SALUD LABORAL									
Empresa									
Dirección									
Actividad (CNAE)									
Persona contacto									
Teléfono / Fax									
e-mail									
Antigüedad como DP	1	≤1 año	☐	2	1-4 años	☐	3	≥ 4 años	☐
Formación Sindical en Salud Laboral	1	SI							
	2	NO							
Federación					Comarca				
1	Servicios Privados	☐							
2	Agroalimentaria	☐	1	Madrid	☐				
3	Sicoth	☐	2	Henares	☐				
4	Servicios a la Ciudadanía	☐	3	Sierra de Guadarrama	☐				
5	Fecoma	☐	4	Norte	☐				
6	Enseñanza	☐	5	Oeste	☐				
7	Fiteqa	☐	6	Sur	☐				
8	Industria	☐	7	Las Vegas	☐				
9	Sanidad	☐							
10	Comfia	☐							

Trabajadores de la empresa		
1	6-49	☐
2	50-500	☐
3	Más de 500	☐
Comité de Seguridad y Salud		
1	Sí, mayoría de CCOO	☐
2	Sí, minoría de CCOO	☐
3	Sí, igualitario	☐
4	No hay	☐
Servicio de Prevención		
1	SP Propio	☐
2	SP Ajeno	☐
3	SP Mancomunado	☐
4	Trabajador designado	☐
5	No tiene	☐

RECORTES EN PREVENCIÓN				
1. En los últimos años, ¿se han producido recortes en prevención de riesgos laborales en tu empresa con motivo de la crisis?	SI	NO		
	1 ☐	2 ☐ (Pasará nº11)		
Estos recortes afectan...				
	SI	NO	No existe	NS/NC
2. ...a la realización de las evaluaciones de riesgos	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
2.1. Aumenta periodicidad en las revisiones	☐			
2.2. No se realizan evaluaciones específicas	☐			
2.3 Otros (especificar).....	☐			
	SI	NO	No existe	NS/NC
3. ...a la planificación de las actividades preventivas	☐			
3.1. Retraso en plazos	☐			
3.2. No se programan por falta de recursos	☐			
3.3. Otros (especificar).....	☐			
	SI	NO	No existe	NS/NC
4. ...a la formación de los trabajadores sobre los riesgos específicos de su puesto de trabajo	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
	SI	NO	No existe	NS/NC
5. ...al establecimiento de una adecuada Vigilancia de la Salud	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
5.1. No se realiza	☐			
5.2. Menor calidad	☐			
5.3. Disminuye la frecuencia	☐			
5.4. Otros (especificar).....	☐			
	SI	NO	No existe	NS/NC
6. ...al mantenimiento preventivo (de instalaciones, máquinas y equipos, protecciones colectivas...)	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐

	SI	NO	No se entregan	NS/ NC
7. ... en caso de necesitarlos, al suministro y/o calidad de los Equipos de Protección Individual .	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
	SI	NO	No existe	NS/ NC
8. ... al desarrollo e implantación del Plan de Emergencia y Evacuación (realización de simulacros...)	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
	SI	NO	No existe	NS/ NC
9. ...a la gestión ambiental de la empresa (gestión de residuos peligrosos, vertidos, emisiones...)	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
	SI	NO	No existe	NS/ NC
10. ...a los presupuestos destinados a la Prevención (reducción)	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
REPRESENTACIÓN Y DERECHOS SINDICALES				
			SI	NO
11. En los últimos años, ¿has sentido mermados tus derechos como delegado de prevención?			1 ☐	2 ☐ (Pasar nº23)
	SI	NO	No existe	NS/ NC
12. ¿Aumentan los plazos para celebrar reuniones del CSS o abordar problemas de salud laboral con la empresa o se han dejado de celebrar dichas reuniones?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
	SI	NO	No se realiza	NS/ NC
13. ¿Existen mayores impedimentos a la hora de visitar los lugares de trabajo y comunicarte con los compañeros para vigilar las condiciones de trabajo?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
	SI	NO	No se recibe	NS/ NC
14. ¿Has dejado de recibir la información y documentación obligatoria de que dispone la empresa: plan de prevención, evaluación de riesgos, FSQ,...?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
	SI	NO	No existe	NS/ NC
15. ¿Ha habido algún recorte en la formación como delegados de prevención?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐

	SI	NO	No existe	NS/ NC	
16. ¿Has perdido capacidad de intervención sindical en lo relativo a la participación en temas de PRL?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	
	SI	NO	No existe	NS/ NC	
17. ¿Has perdido capacidad de intervención sindical en lo relativo a la consulta en temas de PRL?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	
	SI	NO	No existe	NS/ NC	
18. ¿Has perdido capacidad de intervención sindical en lo relativo a la realización de propuestas en temas de prevención de riesgos laborales?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	
	SI	NO	Nunca se denuncia	NS/ NC	
19. ¿Se denuncian menos incumplimientos ante la Inspección de Trabajo con motivo de la crisis?	1 ☐	2 ☐	3 ☐ (Pasar nº21)	4 ☐	
	SI	NO	No procede	NS/ NC	
20. En caso de acudir a la Inspección de trabajo, ¿habéis sufrido presiones o represalias que antes no existían?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	
	SI	NO	No se ha dado	NS/ NC	
21. Ante una situación de riesgo grave e inminente , ¿habéis sufrido amenazas al acordar la paralización de trabajos?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	
	SI	NO	No se hace	No existen	NS/ NC
22. ¿Habéis dejado de celebrar reuniones conjuntas con las empresas concurrentes, así como cualquier otra medida de actuación coordinada, en orden a la organización conjunta de la prevención ?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐

RIESGOS PSICOSOCIALES, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONCILIACIÓN				
	SI	NO	No existe	NS/ NC
23. Ha disminuido el margen de autonomía en la realización del trabajo en la empresa?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
	SI	NO	No existe	NS/ NC
24. ¿Los trabajadores tienen menos influencia sobre las decisiones que afectan a su trabajo?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
	SI	NO	No existe	NS/ NC
25. Hay menos probabilidades de promoción profesional en tu empresa?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
	SI	NO	NS/NC	
26. ¿Consideras que en la actualidad el trabajo es más desgastador emocionalmente?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	
	SI	NO	NS/NC	
27. ¿Consideras que en la empresa la cantidad trabajo ha variado en relación con el tiempo disponible para realizarlo?				
27. 1. Ha aumentado la cantidad de trabajo	1 ☐	2 ☐	3 ☐	
27. 2. Ha disminuido la cantidad de trabajo	1 ☐	2 ☐	3 ☐	
	SI	NO	No existe	NS/ NC
28. ¿Se ha reducido en la empresa el nivel de apoyo o ayuda por parte de los superiores jerárquicos hacia los trabajadores en la realización del trabajo?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
	SI	NO	NS/NC	
29. En cuanto a la organización del tiempo de trabajo , ¿se ha producido cambios en alguno de los siguientes aspectos que estén afectando negativamente a la plantilla?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	
29. 1. Distribución de la jornada de trabajo	☐			
29. 2. Horas extraordinarias	☐			
29. 3. Prolongación de la jornada de trabajo	☐			
29. 4. Disminución de la jornada de trabajo	☐			
29. 5. Desaparición de la jornada intensiva de verano	☐			

29. 6. Introducción de algún tipo de sistema de turnos en la organización del trabajo	☐		
29. 7. Trabajo en festivos	☐		
	SI	NO	No existe NS/ NC
30. ¿Crees que en la actualidad en tu empresa hay más dificultades para conciliar la vida laboral y familiar ?	1 ☐	2 ☐	3 ☐ 4 ☐
31. ¿Crees que tienes mayor posibilidad ahora de sufrir un accidente o una enfermedad profesional en tu puesto de trabajo?	1 ☐	2 ☐	4 ☐
	SI	NO	No existen NS/ NC
32. ¿Se ha producido un incremento de accidentes por falta de medidas preventivas debido a los recortes?	1 ☐	2 ☐	3 ☐ 4 ☐
	SI	NO	No existen NS/ NC
33. ¿Han aumentado las bajas por enfermedad debido al estrés y la fatiga que supone una mayor carga de trabajo?	1 ☐	2 ☐	3 ☐ 4 ☐
	SI	NO	No existen NS/ NC
34. ¿Se ocultan daños a la salud , accidentes o enfermedades derivados del trabajo, por miedo?	1 ☐	2 ☐	3 ☐ 4 ☐
	SI	NO	No existen NS/ NC
35. ¿Se ha producido un aumento en la presión de las mutuas en el control de las IT?	1 ☐	2 ☐	3 ☐ 4 ☐
	SI	NO	NS/NC
36. ¿Se han producido en la empresa despidos por motivos de salud? (Accidente de Trabajo, EE.PP., ineptitud sobrevenida)	1 ☐	2 ☐	3 ☐
	SI	NO	NS/NC
37. ¿Se han producido en la empresa despidos objetivos por aplicación de la reforma laboral en relación al absentismo (acumulación de bajas intermitentes aún justificadas,...)?	1 ☐	2 ☐	3 ☐

SERVICIOS DE PREVENCIÓN				
	SI	NO	No existe	NS/ NC
38. ¿Afectan los recortes a los recursos (materiales y/o humanos) con los que cuenta el Servicio de Prevención?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
	SI	NO	No existe	NS/ NC
39. ¿Existe menos calidad en los trabajos del Servicio de Prevención?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
39. 1. Peores informes de evaluación	☐			
39. 2. Menos visitas	☐			
39. 3. Otras (especificar).....	☐			
	SI	NO	No existe	NS/ NC
40. En los últimos años, ¿has notado que la Inspección de Trabajo sea más permisiva con los incumplimientos denunciados?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐

De conformidad con la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal, te informamos de que tus datos serán incorporados a un fichero titularidad de CCOO, integrado por los ficheros pertenecientes a la Confederación o Unión Regional correspondiente según el lugar en que radique tu centro de trabajo, a la Federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabajes, así como a la Confederación Sindical de CCOO. La finalidad del tratamiento es dar información sobre nuevas actividades de formación y asesoramiento.

Puedes ejercitar tus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de fotocopia de tu D.N.I. o documento equivalente a: Confederación Sindical de CCOO, C/Fernández de la Hoz nº 12, 28010, Madrid, indicando "Ref. Protección de Datos". Si tienes alguna duda al respecto, puedes remitir un email a lopd@ccoo.es o llamar al 917028077.

A medida que la crisis avanza y se instala en el tiempo, la pérdida del empleo es una realidad que se encuentra a la orden del día y que afecta inevitablemente a aquellos que siguen en su puesto de trabajo. El miedo a perderlo, la angustia a poder ser el siguiente, unido a una mayor dificultad para encontrar otro empleo, lleva a los trabajadores a acudir al trabajo estando enfermos y también a alargar la jornada laboral innecesariamente para proyectar una imagen más positiva que exprese un mayor compromiso hacia la empresa.

No solo la crisis, sino también y fundamentalmente la forma de abordarla está teniendo unos efectos devastadores en las condiciones de trabajo y en la salud en el trabajo: paralización de la actividad preventiva, aumento de la carga de trabajo, prolongación de la jornada, etc... Si a esta realidad le sumamos la merma en la capacidad de hacer efectivo los derechos de representación de los delegados de prevención y en la capacidad de ejercer sus funciones dentro de la empresa, se configura un escenario, que de forma muy clara, evidencia un retroceso muy importante en la gestión de la prevención y en las condiciones de trabajo.

El presente estudio refleja cómo ninguno de los principales instrumentos básicos en los que se basa la prevención de riesgos laborales en las empresas se ha visto a salvo del impacto de la crisis, poniendo de manifiesto la extrema debilidad del sistema preventivo español.

