

ANÁLISIS DE LOS 10 PRIMEROS AÑOS DE ANDADURA:

CLAROS Y OSCUROS DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE LA OPTICA SINDICAL.

INTRODUCCIÓN:

Si atendemos al título de la comunicación, seguramente tendríamos que hacer un repaso minucioso a muchos más aspectos de los que caben en una breve comunicación como la presente, máxime si entendemos la extensión global e integral de los **varios centenares de normas**, entre reales decretos, reglamentos, ordenes ministeriales, etc, aplicables en prevención.

No hay que olvidar que **la prevención se hace por y para los trabajadores**, además de con ellos, por tanto, como no podría ser de otra manera, las Organizaciones Sindicales, como representantes de los trabajadores, ejercen un imprescindible papel de control del cumplimiento de las normas, y permanentemente aportan elementos de mejora en la gestión y aplicación de las mismas.

En la presente comunicación trataremos de aportar ideas de futuro, no sin antes hacer un breve repaso de la situación actual y del recorrido que la Ley y sus normas de desarrollo han tenido en el ámbito de la Administración, centrándonos fundamentalmente en la Administración General del Estado.

La falta de "Cultura Preventiva" y las constantes noticias de accidentes laborales incluso con muertes, nos están llevando a un estado de conformismo fatal y desaliento, de tal manera que, como se explica en el Informe de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, "**los trabajadores toleran los riesgos y los accidentes con demasiada frecuencia y creen que no pueden evitarse**"

APUNTE ESTADÍSTICOS:

Si atendemos a los fríos datos estadístico, debemos concluir que **algo hacemos mal**. Las abrumadoras cifras de "daños derivados del trabajo", como nos gusta denominar a los que de alguna manera nos dedicamos al apasionante mundo de la prevención a cualquier lesión física psíquica o social derivada del trabajo, nos indican que falta mucho por hacer.

Tampoco debemos olvidar la extensión social del problema puesto que detrás de cada accidentado, hay un trabajador y una familia.

No es nada alentador referir datos numéricos de la evolución de los resultados estadísticos de estos 10 años de andadura de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, agravados, si cabe, por la idea de una cierta picaresca en la notificación y calificación de los accidentes. Más parece que tenemos unas magníficas normas para que cada año superemos el número de accidentes del año anterior. Afortunadamente, y sin duda fruto del trabajo de todos, **se adivina una tendencia a la mejora de los índices en los últimos años**.

Y todo ello a pesar de la creciente precariedad laboral, la falta de compromiso político de las Administraciones, la degradación del mercado laboral, el mantenimiento de una tasa de temporalidad que duplica a la media de la Unión Europea y el incremento incesante de la subcontratación.

Las políticas de empleo desarrolladas, la flexibilización de las condiciones laborales y la externalización de los costes, con la consecuente **externalización de los riesgos**, son aspectos que guardan una estrecha relación con el problema y que resultan determinantes en las cifras de siniestralidad que registramos

CUADROS DE EVOLUCIÓN DE ACCIDENTES EN ESPAÑA 1996 – 2003

(Cuadro 1)

Accidentes de trabajo con baja. Referencia en función del nº de trabajadores anuales

AÑOS	TOTAL ACCIDENTES	ACCIDENTES MORTALES	% DE INCREM.
1996	663.271	1.311	4,1
1997	723.090	1.453	9,0
1998	806.819	1.493	11,6
1999	930.151	1.572	15,3
2000	1.004.454	1.575	8,0
2001	1.032.278	1.468	2,8
2002	1.024.402	1.557	-0,8
2003	977.013	1.033	-4,6
TOTALES	7.161.478	11.462	

Comparativa de accidentes de trabajo en jornada con baja en España en el **sector servicios**. Años 1996 y 2002

(Cuadro 2)

LEVES		GRAVES		MORTALES		TOTALES	
1996	2003	1996	2003	1996	2003	1996	2003
236.643	392.909	4.295	4.427	360	482	241.298	397.818

Accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y accidentes "in itinere" con baja y sin baja, según gravedad, en la ciudad de **Córdoba. Año 2003**

(Cuadro 3)

		Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales						Accidentes "in Itínere"		
TOTAL A.T.	TOTAL E.P.	TOTAL A.T.	TOTAL E.P.	CON BAJA A.T.	CON BAJA E.F.	SIN BAJA A.T.	SIN BAJA E.P.	TOTAL	CON BAJA	SIN BAJA
23.108	146	22.244	146	12.443	124	9.801	22	864	864	-

Como se desprende de los datos arriba expuestos, las previsiones y expectativas generadas por la adecuación normativa de nuestro país a los Principios y las Políticas Comunitarias no se han visto cumplidas. **Han pasado ya diez años y la situación es muy preocupante**

Las políticas desarrolladas por quienes tienen la Competencia Legislativa, Gobierno Central y quienes tienen las Competencias de Ejecución, los Gobiernos de las Comunidades Autónomas, no han incidido suficientemente en el cambio de una situación que para los trabajadores y trabajadoras en particular y para la sociedad en general tienen efectos muy negativos.

Tanto el Ejecutivo como los empresarios no han mostrado una voluntad clara para resolver el grave problema. **España, lamentablemente, continúa encabezando el “ranking” de siniestralidad laboral de la Unión Europea.** La solución no pasa por hablar mucho del problema, aunque a través del debate siempre se suscita interés y sensibilidad, sino por aplicar y hacer cumplir de forma efectiva la legislación vigente.

Según se expone en el informe de la evolución de la siniestralidad en España 1996-2002, publicado por Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, el número de jornadas perdidas por accidentes de trabajo en el año 1996 fue de 15.592.318 y en el año 2002 de 21.597.604, lo que supone un incremento del 38,5 %.

Si estos datos los comparamos con las jornadas perdidas por huelgas incluidas las huelgas durante el año 2002 **se perdieron 16.659.104 jornadas más por siniestralidad laboral que por huelgas.**

ADAPTACIONES DE LA NORMATIVA AL AMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN:

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en los años de vigencia de la misma ha sufrido varias adaptaciones al ámbito de las Administraciones, de ellas resaltamos: el Real Decreto 1488 / 1998 de 10 de julio que adapta la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado. Posteriormente se publica el Real Decreto 1932 / 1998 de 11 de septiembre que adapta los Capítulos III y V de la Ley al ámbito de los Centros y Establecimientos Militares. Y por último el Real Decreto 707 / 2002 por el que se aprueba el reglamento sobre el procedimiento Administrativo Especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la Administración general del Estado.

No podemos entrar a valorar las diferencias que se introducen en las adaptaciones respecto de la norma básica, pero casi con toda seguridad, el punto común entre ellas es la pérdida global de derechos de los trabajadores de la Administración en comparación con el resto del mundo laboral. Como ejemplo apuntamos que una actuación de la Inspección de Trabajo en el ámbito de la Administración puede decidirse definitivamente en Consejo de Ministros.

A más abundamiento, todavía, a día de hoy, nada se ha dicho sobre el desarrollo y adaptación de la Ley a colectivos y actividades que según lo expuesto en el artículo 3.2 de la misma, se califican como “con particularidades que lo impiden”. Tal es el caso de Policía, Seguridad y Resguardo Aduanero, Servicios operativos de Protección Civil, Peritaje Forense, Establecimientos penitenciarios etcétera, y ello a pesar del mandato de la propia Ley de “inspirar la normativa específica “ que debería regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan servicio en las indicadas actividades.

Por tanto es otra asignatura pendiente que, justamente el Estado y las Administraciones Autonómicas con su doble responsabilidad de: por una parte, y por mandato Constitucional, garantizar la Seguridad y Salud de los ciudadanos, y por otra en su función de empresa con más de dos millones de trabajadores a su servicio, incumple sistemáticamente.

LA SALUD LABORAL EN LOS ACUERDOS ADMINISTRACIÓN SINDICATOS PARA EL PERIODO 2003-2004 Y EN EL CONVENIO ÚNICO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO.

En puntos anteriores exponemos la doble responsabilidad del Estado en relación con la Seguridad y Salud de los trabajadores y trabajadoras, es decir, respecto de los ciudadanos en general y respecto de sus trabajadores en particular, pues bien, la expresión de este segundo aspecto es el desarrollo normativo aplicable al conjunto de los empleados públicos. Por una parte los Acuerdos Administración Sindicatos que contienen aspectos a futuro en diferentes parcelas de la relación entre los empleados públicos y la Administración correspondiente, y por otra la expresión de la Ley pactada en el ámbito de los trabajadores y trabajadoras laborales de la Administración General del Estado, es decir el Convenio Único.

Los Capítulos correspondientes a la Seguridad y Salud en ambos documentos son una expresión clara de la poca voluntad política que existe por parte del Estado respecto de la Salud Laboral, es más, explican de alguna manera el “fracaso” en la Gestión Preventiva y el preocupante número de accidentes que en el sector servicios registramos año tras año. En las últimas estadísticas obtenemos un **“lamentable primer puesto”**.

No vamos a entrar en profundidad en el análisis de los textos referidos, pero sí conviene reseñar de manera somera algunos aspectos que se contemplan en ellos

1.- ACUERDO ADMINISTRACIÓN SINDICATOS 2003 – 2004:

En su Capítulo IV se plantea el objetivo de reducir la Tasa Media de absentismo laboral hasta el 20 %, y a ello se comprometen las partes.

Pues bien, nada se ha desarrollado respecto de la metodología para el estudio de las causas, ni se han establecidos criterios homogéneos de medición y mucho menos se han propuesto medidas a implantar para conseguir el objetivo. Esto sí, como no podía ser de otra manera, se plantea la necesidad de establecer acciones en coordinación con la mesa paritaria de Salud Laboral

Sobre la Conciliación de vida familiar y laboral, expuesta en el Capítulo V, se recoge la necesidad de desarrollar políticas activas y de realizar un análisis de necesidades de atención a los hijos menores de tres años, así como de destinar fondos para la contratación de personal para atender las necesidades de guarderías. A fecha de hoy, no pasa de ser una buena declaración de intenciones.

Tratamiento a parte merece el Capítulo VI, Reducción de jornada por motivos familiares; del que podemos decir que sí bien se utiliza el derecho por parte de los trabajadores, la situación que se deriva de ello es la sobrecarga de trabajo que vienen sufriendo los compañeros y compañeras destinados en el mismo departamento, toda vez que no se contrata personal interino durante los periodos de reducción de jornada de los titulares.

También en este Capítulo VI se recoge el derecho de movilidad voluntaria por motivos de salud. Pues bien, el ejercicio de este derecho se coarta cuando se condiciona el mismo a la existencia de vacante, y dada la política de amortización de vacantes que se ha llevado hasta ahora en el ámbito de la Administración, la movilidad en muchos casos se queda en una mera expectativa de derecho.

Para finalizar referimos el contenido del Capítulo XIV que, con el título de Prevención de Riesgos Laborales, comienza diciendo que: “se facilitará la aplicación de la Ley de Prevención de riesgos laborales”. Evidente ¿no?, Estaría bueno que se impidiera su aplicación.

Este Capítulo es una nueva declaración de intenciones, eso sí, se hace un exhaustivo recorrido a las obligaciones de la Administración respecto de la Prevención: Evaluación de riesgos, Elaboración de planes de emergencia, Vigilancia de la Salud, Formación de los trabajadores, Coordinación entre Departamentos, Información a los trabajadores, etc.

La pregunta es: ¿convenía recordarlo?.

2.- CONVENIO ÚNICO PARA LOS TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO.

El Capítulo XII del Convenio Colectivo para el Personal Laborales de la Administración General del Estado, denunciado el pasado 31 de diciembre, pero vigente en su parte normativa, contempla un total de siete artículos dedicados a la Prevención de los Riesgos Laborales:

El Artículo 62.- Principios Generales. Obliga a la aplicación de la regulación y los acuerdos vigentes en cada momento sobre Prevención. en el ámbito de la Administración.

El Artículo 63: refiere el derecho de los trabajadores y trabajadoras de la Administración General del Estado a una protección eficaz en materia de seguridad y salud, así como la existencia de un deber de protección eficaz de las mismas por parte de la Administración. Ya contemplado en el artículo 14 de la Ley 31/95

El Artículo 64 contempla el deber de la Administración de facilitar los equipos de protección individual. Ya contemplado en le Real decreto 773 / 1997, En el Convenio se introduce la novedad de la participación de las Subcomisiones Departamentales en la determinación de los criterios generales sobre la dotación de dichos equipos.

Artículo 65. Movilidad funcional por incapacidad. Una vez más se hace alusión al tenor de la ley de Prevención, con el agravante, una vez más, de la condición de la existencia de vacante.

Artículo 66 : Otras formas de movilidad. También contemplado en el artículo 25 de la Ley de Prevención.

Artículo 67: Protección de la maternidad. . Se contempla el derecho a la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a condiciones nocivas para la salud. También referido en el artículo 26 de la Ley.

Artículo 68: Garantías en las condiciones de trabajo en los supuestos de subcontratación. Alusión al artículo 24 y 28 de la Ley.

Como vemos prácticamente nada se contempla de nuevo en el Convenio Colectivo. Si entendemos, tal y como se recoge en la Norma básica, que los derechos y obligaciones recogidos en la misma son el “mínimo indisponible”, es decir son derechos de los que no es posible disponer, nada se ha negociado a mayores de la Ley.

VALORACIÓN Y ACCTIVIDADES DE SEGUIMIENTO.- EXPERIENCIAS ÚTILES

Del contenido de lo expuesto hasta ahora en el presente informe, cabría pensar que el fatalismo es el denominador común, sin embargo no es posible quedarse estático y asumir la imposibilidad de la mejora, debemos ser imaginativos, fomentar la investigación preventiva, otros países de nuestro entorno lo están consiguiendo, ¿por qué nosotros no?.

Debemos estar convencidos de que, a pesar del desacuerdo de las partes implicadas en la gestión preventiva, es posible. y esto deben redundar, sin duda alguna, en la mejora de la oferta en Seguridad y Salud a los trabajadores y trabajadoras y por ende en la reducción drástica de los datos de accidentalidad

Con este espíritu vienen trabajando en la Comunidad de Aragón, y ellos demuestran año a año que sus cifras estadísticas de siniestros mejoran en más de un 14 % a las del resto de las Comunidades.

Así lo refiere El Justicia de Aragón, figura por otro parte única en España, nacida a finales del siglo XII como mediador de diferencias entre el Rey y la Nobleza de la época, en un informe sobre la siniestralidad en la Comunidad de Aragón.

En este informe se aportan, a la par que estudios de la situación, análisis de las variables que, de una manera u otra, intervienen en el hecho accidente de trabajo y/o enfermedad profesional.

En la Comunidad de Aragón se han puesto en marcha una decena de planes y proyectos para la mejora de la Seguridad y la Salud de los trabajadores y trabajadoras, algunos de ellos con tan buenos resultados que se han "exportado" no ya a otras Comunidades Autónomas sino a otros países del entorno europeo.

Destacaremos por su importancia y efectividad los siguientes:

* **Programa Aragón;** Programa ya clásico por otra parte, iniciado en el año 1996 y que está basado en el estudio de los partes de accidentes de trabajo aportados por las empresas y mediante su procesamiento obtener la Tasa de Accidentalidad Comparada (TAC), es decir, en relación con la tasa registrada en las empresas de la misma actividad económica.

La advertencia, primero, el examen de su gestión preventiva y la constante presión, incluso coercitiva que se ejerce sobre esas empresas, ha dado como resultado que el Índice de Incidencia de Aragón ha descendido en los últimos años más del 33%.

* Otro programa puesto en marcha es el **Programa de Sobre esfuerzos.** Basado en el estudio estadístico de las causas más frecuentes de accidentes, y la acción sobre empresas con altas tasas de siniestralidad cuya forma de producción son los sobre esfuerzos.

La actuación consiste en visitas de asesoramiento y ayuda formativa, al tiempo que se orienta hacia la puesta en marcha de procesos productivos menos lesivos para los trabajadores y trabajadoras.

* **Programa Construcción,** que consiste en la visita a todos los centros de trabajo de la construcción.

* **Programa Objetivo Cero Accidentes:** Fundamentado en el desarrollo de un método de participación e implicación de toda la empresa en la gestión preventiva. Podríamos decir que es la Prevención Activa.

* **Programa de buenas prácticas compartidas:** Producto de la carencia empresarial en materia preventiva que motiva la externalización de la prevención, este programa centra su filosofía en la integración de la prevención en todos los escalones del tejido empresarial y en el flujo de estrategias y resultados entre empresas de similares características

* **Programa de Vigilancia de la Salud:** Centrado en la información y formación de los trabajadores y trabajadoras respecto de métodos y procedimientos más seguros, así como de un estrecho seguimiento en la aplicación de los Protocolos Específicos de Vigilancia de la Salud aprobados por el Ministerio de Sanidad.

* **Programa de Formación Profesional:** definido y puesto en marcha por la Unión General de Trabajadores Consistente en actuaciones de sensibilización con alumnos de Formación Profesional cuya incorporación al mercado de trabajo se espera inmediata.

* **Programa de Coordinación Empresarial.** Se trata de acercar la normativa a los pequeños y medianos empresarios. Está fundamentado en uno de los objetivos planteados en la reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cual es el acentuar la coordinación en materia preventiva entre las empresas que coinciden en un lugar de trabajo. (Artículo 24 de la Ley 31 /1995).

* **Encuesta a Trabajadores y Trabajadoras accidentados:** Significa un paso adelante en el camino hacia el concepto integral de salud, que la Organización Mundial de la Salud define

como el bienestar físico, psíquico y social, y es a través del conocimiento de las impresiones de los accidentados y de las consecuencias del accidente desde donde se intenta el acercamiento hacia ese concepto global..

DEL PRESENTE HACIA EL FUTURO

Las propuestas de futuro deben estar encaminadas obligatoriamente a la consecución de unas **Condiciones Globales de Trabajo cada vez más seguras**, y ello por entender que, las mismas, son el punto de partida y la meta de cualquier proyecto, programa o medida que se plantee.

A modo de índice referimos algunos planteamientos que serán, sin duda, en su desarrollo y aplicación herramientas útiles en el devenir de ese futuro:

- .a) Medidas para combatir activamente la siniestralidad
- .b) Fomento de una verdadera Cultura Preventiva que proscriba el mero cumplimiento formal de las obligaciones
- c) integración efectiva de la gestión de la prevención en todos los niveles de competencia de las empresas.
- d) Controlar minuciosamente el cumplimiento de la normativa.
- e) Adecuación de la norma sancionadora a la norma sustantiva
- f) Compromiso de actuación de la Fiscalía
- g) Refuerzo en medios y recursos humanos de la Inspección de Trabajo.
- h) Actualización de medios y fines de las Auditorias de la Gestión Preventiva..

Por su especial importancia merecen capítulo a parte:

- i) Actuación sobre las MUTUAS de Accidentes y Enfermedades Profesionales:

Son múltiples los problemas que afectan a los Servicios de Prevención, entendidos estos como pieza clave del sistema, de manera que puede afirmarse que la Prevención no puede funcionar si no funcionan correctamente los servicios de prevención.

Consecuencia de la externalización de la prevención y por ende de los riesgos, aspecto ya comentado más arriba, la carga de la elaboración y posterior ejecución de los Planes de Prevención recae en la MUTUAS, las cuales como entidades especializadas pero no exentas de la presión del mercado, deben ajustar precios a la baja, lo que obligatoriamente, repercute en la disminución de la calidad del servicio.

La experiencia sindical nos dicta que no es infrecuente que los intereses comerciales se sobrepongan a los preventivos, y que como consecuencia de la dura batalla comercial, se ve comprometida la calidad, significando *de facto* una escasez de medios técnicos y humanos y, en definitiva que no haya una adecuada prevención de los riesgos.

- j) Formación y actualización de los Técnicos de Prevención:

Desde la aprobación del Real Decreto 39 /1997 de Servicios de Prevención, que recoge los contenidos formativos de los distintos niveles de los técnicos en prevención, han sido muchos los esfuerzos realizados por todos para intentar cubrir la expectativa de necesidad de especialistas. No obstante lo anterior somos conscientes de que si el futuro es la **Prevención**

Integrada e Integral debemos apuntar que faltan multitud de ellos, y en el ámbito que se ha elegido para este Congreso Nacional, es decir la Administración Pública muchos más.

Desde las organizaciones sindicales no entendemos la postura de los gestores de la Administración General del Estado en este aspecto, ya que después de impartir multitud de cursos al personal funcionario y laboral a su servicio solo permite que formen parte de los Servicios de Prevención que se constituyen en su ámbito al Personal Funcionario, impidiendo, por tanto el acceso al Personal Laboral, (más de 62.000 trabajadores) y ello a pesar de la experiencia de haberse declarado desiertos varios concursos específicos cerrados al personal funcionario.

A más abundamiento apuntamos el agravante de incumplir lo establecido en el Acuerdo Administración Sindicatos 2003 -2004 respecto de la optimización de los recursos formativos empleados y de efectuar un seguimiento efectivo del grado de integración del personal previamente formado a los Servicios de Prevención Propios, sin olvidar que la especialidad de Prevención es una de las contempladas entre las que conforman las del Convenio Único aplicable al Personal Laboral de la Administración general del Estado.

k Recursos Preventivos.

Es iluso pensar en que se puede hacer Prevención sin comprometer recursos, ya sean humanos o materiales y económicos.

Hay que desterrar la opinión de que invertir en Prevención es caro, muy al contrario hay que fomentar la realidad de el gasto en Prevención a muy corto plazo es rentable.

l) Potenciar la negociación Colectiva:

La negociación colectiva es una herramienta poco aprovechada desde el punto de vista preventivo, toda vez que considerada como auténtica ley pactada entre las partes interesadas es una de los instrumentos más válidos para promocionar la prevención en la empresa.

Tal y como señala la profesora Melendez Morillo-Velazquez (*)en su estudio sobre este aspecto , la negociación colectiva es de un valor incalculable: primero por la función que tanto la norma constitucional como las normas de legalidad ordinaria atribuyen al convenio como elemento de regulación de las condiciones de trabajo. Segundo: el propio periodo de vigencia del convenio hace de él una herramienta permanentemente actualizada. Tercero porque el convenio adapta las condiciones generales de seguridad al ámbito de aplicación del mismo, ya que los sujetos de la negociación son quienes más conocen las necesidades en su ámbito. Cuarto: porque el seguimiento de las acciones preventivas previstas se debe realizar por parte, entre otros , de los Delegados de Prevención y Miembros de los Comités de seguridad y Salud

k) Actuación sobre las Administraciones Públicas

Incremento del control en el cumplimiento de las obligaciones preventivas a las empresas que controla la administración y las que dependen de ella.

Certificaciones de “Empresa segura como garantía de calida integral

Intervención y control sobre la subcontratación

Fomento del transporte público como medida para descender el número de accidentes “in itinere”

Exigencia de cláusulas preventivas en las contrataciones que se realizan por parte de la Administración. Y exclusión de la posibilidad de contratarse a las empresas con elevados índices de accidentes.

(*) L. Meléndez Morillo-Velazquez, “La Prevención de Riesgos Laborales en LA Negociación Colectiva”. Ed. Thomson-Aranzadi, Cizur Menos (Navarra 2004)

ESTRATEGIA ESPAÑOLA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD:

Afortunadamente el actual Gobierno está entendiendo el mensaje y sin quitar importancia a las palabras ha pasado a la acción.

En el Consejo de Ministros del pasado día 22 de abril, y a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales D. Jesús Caldera, se aprobó El Plan Estratégico Español en materia de Seguridad y Salud en el trabajo cuyo objetivo es lograr una mayor y más rápida reducción de la siniestralidad laboral.

El Plan ha sido elaborado en la Mesa del Dialogo Social, por tanto cuenta con el consenso y colaboración de todos los agentes sociales implicados..

El Plan de actuación, que traza las líneas a seguir en los próximos años, está basado en tres elementos fundamentales:

- 1.- Elaboración, con participación de todo, de la estrategia Española en esta materia
- 2.- Abordar un conjunto de medidas específicas, coherentes con la Estrategia, adoptadas por el gobierno
- 3.- Movilización importante de recursos.

La estrategia planteada tiene una serie de características que la definen:

- Consenso de todas las partes implicadas
- Transversalidad: . Integra todas las políticas que se planteen
- Política laboral coherente basada en la calidad y estabilidad del empleo
- Sensibilizar a toda la sociedad como garantía de éxito

Las medidas específicas planteadas son:

- a) Fortalecer la Inspección de Trabajo mediante un incremento presupuestario del 11% y un aumento en los recursos humanos de 55 Inspectores más,. Además de 300 Técnicos en las Comunidades Autónomas.
- b) Actuación de la Inspección sobre sectores de alta siniestralidad
- c) Refuerzo de los recursos materiales y humanos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, poniendo fin al debilitamiento producido desde el año 1996 que ha perdido el 30% de sus efectivos técnicos.
- d) Refuerzo de la colaboración entre la Administración Central y la Comunidades Autónomas
- e) Incremento de los fondos destinados a acciones formativas en materia de prevención. Se establece un presupuesto extraordinario de 6 millones de euros.
- f) Plan de lucha contra los accidentes in itinere
- g) Planteamiento en el marco del Dialogo Social del nuevo listado de enfermedades profesionales

En definitiva, para desarrollar el Plan se movilizan 450,7 millones de euros.. En el año 2005 los recursos superan en 127 millones de euros a los del año anterior, lo que supone un incremento del 40%.

Para finalizar, permítanme una reflexión:

Hay que excluir del debate las discrepancias de conceptos y de visiones y trabajar todos unidos para que el futuro, que por otra parte ya nos ha alcanzado, sea sustancialmente mejor y desde el convencimiento de que el punto cero de inflexión se ha alcanzado, caminar hacia la mejora constante de las condiciones de trabajo,.

Fdo: Pedro Jacinto Valero Capilla.

Coordinador Federal de Salud Laboral en el Sector de Administración General del Estado de la Federación de Servicios Públicos de La Unión General de Trabajadores

BIBLIOGRAFÍA

- > Informe sobre la Evolución de la Siniestralidad en España 1996 – 2002. Secretaría de Salud Laboral y medio Ambiente de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Unión General de Trabajadores.
- > Informe de la siniestralidad en Aragón. Departamento de Salud Laboral de UGT. Aragón
- > Propuestas de futuro en Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de las Administraciones Públicas: Secretaría de Igualdad de la Comisión Ejecutiva Federal de la Federación de Servicios Públicos de UGT
- > Propuestas de Futuro en Prevención de Riesgos Laborales en la Administración General del Estado. Departamento de Salud Laboral en el Sector de Administración Central de la Federación de Servicios Públicos de UGT.
- > “La Prevención de Riesgos Laborales en LA Negociación Colectiva”. L. Meléndez Morillo-Velazquez, Ed. Thomson-Aranzadi,Cizur Menos (Navarra 2004)
- > Valoración y Seguimiento del problema de la Siniestralidad Laboral en Aragón. El Justicia de Aragón . Informes y Estudios. Nº 8
- > Página Web: www.laleylaboral.com. Nuevas Sociedades y Derecho del Trabajo