

**debilitando los derechos de información, participación y consulta de los delegados de prevención.**

Por todo ello, la prevención de riesgos laborales en España se enfrenta durante los próximos años a una disyuntiva crucial que no es ajena a la del resto de procesos socioeconómicos. Continuar por el camino iniciado por el Gobierno del Partido Popular, adaptando la legislación preventiva al nuevo marco de relaciones laborales, implica profundizar en la debilidad del sistema preventivo español y asumir de manera ineludible un deterioro en la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, con los consiguientes daños personales y trasladando sus costes económicos al conjunto de la Sociedad.

O bien revertir esta deriva y asegurar la protección de la salud y seguridad de los trabajadores transformando el modelo de relaciones laborales, derogando las reformas laborales que han extendido la precariedad, instalado el miedo a perder el empleo, individualizado las relaciones laborales, dificultado el ejercicio efectivo de derechos y profundizado en la desigualdad.

Hay que retomar las inversiones públicas en materia preventiva poniendo en valor instrumentos como la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, dotándola con los suficientes medios económicos que garanticen su viabilidad y continuidad.

Como también, hay que reforzar los mecanismos de control del cumplimiento de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales y de lucha contra el fraude laboral y la economía sumergida. Cuerpos como la Inspección de Trabajo deben potenciarse y reforzarse con recursos técnicos y humanos.

En el marco de la empresa, es preciso que se recuperen las inversiones en prevención y la centralidad de la negociación colectiva en las relaciones laborales. La negociación colectiva está estrechamente ligada a la presencia de sindicatos en los centros de trabajo, lo que constituye la mejor garantía para el ejercicio de derechos y para la protección de la salud.

Como cada 28 de Abril, Día Internacional de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, CCOO y UGT vamos a recordar a las personas trabajadoras que fallecieron o perdieron la salud mientras se ganaban la vida y nos comprometemos a luchar durante el resto del año para acabar con la precariedad, la desigualdad y las injustas condiciones de trabajo que se encuentran tras los accidentes y las enfermedades de origen laboral.

**Porque los derechos no vienen de la nada, sino que todo es fruto del esfuerzo y la lucha colectiva de trabajadores y trabajadoras.**

**TRABAJO SEGURO porque es MI DERECHO**



**28** **DÍA INTERNACIONAL DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**  
**ABRIL de 2017**

**TRABAJO SEGURO**  
**porque es**  
**MI DERECHO**



**28 DE ABRIL DE 2017**

**DÍA INTERNACIONAL DE LA SALUD  
Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

## **“TRABAJO SEGURO. PORQUE ES MI DERECHO”**

La construcción de los derechos en materia de seguridad y salud en el trabajo se inicia a mediados del S. XIX. La precariedad y las insalubres condiciones en las que se realizan las actividades laborales entonces, así como la explotación a la que son sometidos los trabajadores y fundamentalmente la mujer y los niños, forjan un movimiento de reivindicación y protesta que cristaliza en las primeras normas de protección a la clase trabajadora.

La limitación de la jornada diaria, la prohibición del trabajo penoso a menores, los periodos de descanso en casos de maternidad y trabajo nocturno, entre otros, son claros **ejemplos de conquista de derechos** que han marcado un antes y un después en la concepción de las condiciones de trabajo como fuente de salud y bienestar laboral.

**Para UGT y CCOO la seguridad y salud laboral ha sido una prioridad sindical de primer orden**, articulado a través de diferentes mecanismos. Uno de los más destacados ha sido, sin duda, la negociación de la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales** que sirvió para superar un marco normativo heredado de la dictadura y por tanto, paternalista, que no respondía ni a la realidad sociopolítica de la España democrática ni al contexto económico internacional, y que trajo importantes logros. El principal de ellos: un descenso generalizado y constante de la siniestralidad laboral que se prolongó durante más de una década y que ha durado hasta el año 2012.

Si bien inicialmente no era la Ley de Salud Laboral que hubiésemos deseado, **CCOO y UGT apostamos decididamente por su implantación en las empresas**, impulsando campañas en todo el Estado para exigir el cumplimiento de las obligaciones prevista en la misma, y poniendo al servicio de los trabajadores y trabajadoras, una figura de representación que acaba convirtiéndose en una de las piezas clave del éxito de la integración preventiva en las empresas: **El delegado de prevención**.

Junto a la figura del delegado de prevención, se crea otra figura de igual relevancia, el **Comité de Seguridad y Salud**, órgano de encuentro, diálogo y acuerdo que ha permitido una mejora de los sistemas de gestión preventiva de las empresas, y en consecuencia, de las condiciones de seguridad y salud laboral de los trabajadores.

A estos acontecimientos de enorme calado sindical, le han seguido otras iniciativas promovidas y apoyadas por las dos Centrales Sindicales, que han permitido desarrollar sobre todo en los años de mayor potencialidad económica, un amplio abanico de políticas públicas que han dado lugar a numerosas acciones de sensibilización, información, asistencia técnica, investigación, etc., contribuyendo con ello al descenso sostenido de la siniestralidad laboral. En Castilla y León, sobre esta materia estas políticas han tenido su reflejo en los **5 Acuerdos de Diálogo Social** acordados en el ámbito de nuestra CCAA.

**Pero estos tiempos son pasado.** Tras dos décadas de políticas neoliberales en Europa y una crisis económica internacional sin precedentes, el sistema de relaciones laborales clásico sobre el que se asienta el modelo preventivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se ha transformado de manera radical.

La negociación colectiva ha perdido el papel central en la definición de las condiciones de trabajo y asistimos a una creciente individualización de las relaciones laborales. La contratación temporal ha pasado a ser la principal seña de identidad de nuestro mercado de trabajo, y ni siquiera un contrato indefinido supone una garantía de continuidad en la empresa. Las nuevas generaciones que se incorporan al mercado de trabajo lo hacen en un contexto donde la rotación entre diferentes empresas y sectores de la actividad productiva es la norma. La precariedad, el deterioro de las relaciones laborales en las empresas y el miedo a perder el empleo que han ido extendiendo las sucesivas reformas laborales, están llevando a muchos trabajadores a renunciar a sus derechos, incluidos los relacionados con la seguridad y salud laboral.

El efecto de estas políticas de empleo basadas en la temporalidad, la parcialidad y la precariedad ha sido un incremento de los índices de siniestralidad laboral desde el año 2012. Lo que viene a confirmar que **el comportamiento al alza de los accidentes de trabajo tiene más que ver con las reformas laborales de los últimos años que con la situación económica**.

A medida que se contraen los derechos de los trabajadores y trabajadoras, a medida que se precarizan las condiciones contractuales, se precarizan también las condiciones de exposición al riesgo y por tanto, las condiciones de seguridad y salud. Cuánto más difícil es para el trabajador exigir la adopción de medidas preventivas por miedo al despido, más fácil es que la empresa abandone el establecimiento de las mismas.

Por lo tanto, el discurso oficial que asocia el incremento del número de accidentes de trabajo a la recuperación de la actividad económica y del empleo es falso. **Los daños a la salud derivados de la actividad laboral se han incrementado porque ha aumentado la precariedad laboral, se ha intensificado el trabajo y se ha debilitado el sistema preventivo español**.

En otro orden de cosas, la mejora de algunos indicadores de salud laboral durante la década pasada, respondió a la adopción de políticas activas por parte de las Administraciones Públicas. Sin embargo, la crisis ha menoscabado también las inversiones en PRL de las propias Administraciones que han reducido e incluso en algunos casos, eliminado de sus presupuestos, líneas de financiación de gran calado. En este contexto, asistimos a un proceso de desmantelamiento paulatino de instrumentos como la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

En este caso, el **Ministerio de Empleo ha demostrado tener una enorme falta de sensibilidad y también de respeto hacia nuestros delegados y delegadas de prevención**, al despojarles del apoyo técnico que la Fundación les proporcionaba a través de la Red de Asesores en Salud Laboral, y que ha permitido construir un modelo preventivo participativo, y por tanto, eficiente, comprometiendo seriamente su continuidad en el tiempo.

Reducir los recursos que UGT y CCOO destinamos a cubrir las asesorías de salud laboral impacta de lleno en la línea de flotación de la acción sindical en la empresa,