

# El futuro de la prevención

*The future of prevention  
Le futur de la prévention*

## Autor:

CENTRO NACIONAL DE  
CONDICIONES DE TRABAJO

Con motivo del cuarenta aniversario de la inauguración del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, el 4 de julio de 2013 se organizó una Jornada Técnica con el título de “El futuro de la prevención: a propósito del 40 aniversario del CNCT”. En esta NTP recogemos un resumen de las intervenciones de los ponentes.

*Las NTP son guías de buenas prácticas. Sus indicaciones no son obligatorias salvo que estén recogidas en una disposición normativa vigente. A efectos de valorar la pertinencia de las recomendaciones contenidas en una NTP concreta es conveniente tener en cuenta su fecha de edición.*

## 1. INTRODUCCIÓN

El día 4 de julio de 1973 se inauguró el edificio del Instituto Territorial de Barcelona, uno de los cuatro que estaba previsto que formasen parte del Plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo. Cuarenta años después, el edificio sigue teniendo sustancialmente el mismo uso al que estaba destinado cuando se inauguró, si bien han cambiado su denominación (ahora se llama Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, abreviadamente CNCT) y su adscripción administrativa, pues actualmente forma parte del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la institución en la que en 1978 se convirtió el Plan Nacional tras un breve período (1976-78) en el que se denominó Servicio Social de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Con motivo del cuarenta aniversario de la mencionada inauguración, el 4 de julio de 2013 se organizó una Jornada Técnica con el título de “El futuro de la prevención: a propósito del 40 aniversario del CNCT”.

En el folleto de presentación de dicha jornada se incluyó el siguiente texto, que expone con claridad el objetivo de la misma: “Si hubiera que señalar una fecha de nacimiento para las actividades de prevención de riesgos laborales, una de las más apropiadas sería la promulgación, el 2 de junio de 1802, de la “Health and Morals of Apprentices Act”, la ley británica que obligaba a los empresarios a mejorar las condiciones de trabajo de los aprendices, reducir su jornada hasta un máximo de 12 horas diarias y darles educación, cuyo equivalente en España fue la ley Benot, de 1873. Los efectos de estas y otras leyes similares de carácter preventivo promulgadas en otros países de Europa fueron limitados, dadas las escasas recursos dedicados al control de su aplicación. En cambio, la introducción del seguro de accidentes de trabajo que tuvo lugar en Alemania en 1884 alcanzó un éxito notable. La fórmula, que eliminaba la necesidad de que los trabajadores litigaran contra su empresario para ser indemnizados por los accidentes sufridos y permitía

a los empresarios sustituir un coste incierto (la eventual indemnización) por un coste fijo (la prima del seguro) fue adoptada rápidamente por muchos países, siendo introducida en España por la ley Dato, en el año 1900. Había empezado la era de la protección, que en España culminó con la introducción de la obligatoriedad del aseguramiento, una vieja reivindicación sindical, en 1932. Así pues, durante décadas, la protección prevaleció frente a la prevención. Poco a poco, sin embargo, el orden de valores se invirtió. El paradigma del cambio lo constituye la legislación alemana sobre el aseguramiento de los accidentes de trabajo, que desde los años sesenta del siglo pasado establece como primera obligación del seguro la de prevenir accidentes y enfermedades laborales situando en segundo lugar las funciones recuperadoras y en tercer lugar las indemnizatorias: la prevención pasaba definitivamente a prevalecer sobre la protección. Posteriormente vendría la legislación europea que extendería la prevalencia de la prevención por la totalidad del territorio de la Unión Europea.

Si bien actualmente nadie discute la preeminencia de la prevención, los cambios ocurridos en los últimos cincuenta años abren perspectivas inciertas acerca de cuál será su papel en el siglo XXI. En efecto, la prevención “tradicional” se apoyaba implícitamente en la hipótesis de que los problemas eran básicamente originados por factores de riesgo materiales, se encontraban fundamentalmente en el sector industrial y la construcción y en que los trabajadores eran adultos jóvenes de sexo masculino. Actualmente casi todo ello ha dejado de ser cierto: la mayor parte de los puestos de trabajo (más del 70%) se encuentran en el sector servicios, donde los riesgos materiales son en general menores, pero abundan los de carácter psicosocial; las mujeres están a punto de constituir la mitad de la población ocupada y la evolución demográfica hace aumentar imparablemente la edad media de las personas que trabajan. En esas condiciones, ¿qué lugar corresponde a la prevención y qué forma de actuación debe adoptar?”.

Las respuestas a esta pregunta se buscaron en dos ámbitos complementarios: la Academia y los Agentes Sociales.

La contribución académica estuvo a cargo de los profesores Josep Espluga Trenc, del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona y Carlos Ruiz Frutos, Director del Departamento de Biología Ambiental y Salud Pública de la Facultad de Ciencias Experimentales de la Universidad de Huelva.

Por parte de los Agentes Sociales participaron Cesar Sánchez en representación de Foment del Treball Nacional, Marisa González en representación de PYMEC (Petita y Mitjana Empresa de Catalunya), Loly Fernández en representación de CC.OO. y Mamen Márquez representando UGT. Actuó de moderador Manuel Bestratén, del CNCT.

En el resto de esta NTP recogeremos, resumidas, las intervenciones de todos ellos que, en conjunto, presentan un interesante panorama de la evolución de la prevención en un futuro próximo, no sin antes señalar que la jornada estuvo presidida por la Directora del INSHT, doña María Dolores Limón Tamés, quien en su parlamento inaugural se refirió a la historia del Instituto y al papel que había jugado en la misma el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo.

## 2. LA EVOLUCIÓN DEL TRABAJO Y DE LA PREVENCIÓN (Josep Espluga Trenc)

Los factores que están modificando el mundo del trabajo son variados y de muy diversa naturaleza. Aquí nos centraremos en tres ámbitos fundamentales: el tecnológico, el político-económico y el de las relaciones laborales.

En el *ámbito tecnológico*, es incuestionable que las tecnologías de la información y de la comunicación en general, e Internet en particular, están modificando drásticamente la realidad laboral. Una tendencia que en el futuro no va hacer más que incrementarse, generando cambios sustanciales en la organización de las tareas, del tiempo de trabajo, de las interrelaciones sociales o de la gestión empresarial. La posibilidad de interconexión múltiple y a distancia ofrece mayores posibilidades para trabajos colaborativos, relativiza la importancia del espacio o lugar donde se trabaja y habita, e introduce una mayor flexibilidad laboral. Todo ello puede conllevar elementos positivos, como un incremento de la productividad, una mayor autonomía en el trabajo, o un mayor desarrollo de las capacidades de la persona, etc. Sin embargo, fácilmente puede comportar aspectos negativos, como un mayor aislamiento, dificultades para establecer vínculos sociales de calidad con compañeros de trabajo, una creciente desvinculación de la empresa, etc. Por no hablar de las dificultades para prestar la debida atención a las tareas en un contexto de hiperconexión creciente (por redes informáticas, aparatos móviles, etc.), donde las interrupciones son cada vez más frecuentes (algo que, según algunas fuentes, en la actualidad ya se produce cada tres minutos de media). Sin duda, todo ello puede repercutir en un aumento de las cargas de trabajo, en jornadas laborales más largas y desestructuradas y con un menor apoyo social, por lo que la fatiga laboral (mental, pero no sólo) y las situaciones de estrés tendrán una inevitable tendencia a incrementarse.

En el *ámbito político y económico*, hay que destacar el enorme impacto que están teniendo y tendrán en el futuro los procesos de globalización económica y financiera, que, por un lado, permiten una mayor integración

entre diversas áreas del mundo y actividades económicas, pero, por otro lado, desterritorializan la toma de decisiones y contribuyen a deslocalizar la producción y los servicios. Estos procesos tienden a ejercer una presión a la baja en las condiciones de trabajo, al poner en competencia realidades sociales y laborales muy distintas favoreciendo situaciones de dumping, lo cual repercute en una creciente flexibilización de las condiciones de trabajo y de empleo. Además, las instituciones de la sociedad industrial clásica (administraciones públicas, sindicatos, organizaciones empresariales, etc.) operan desde una base territorial concreta y suelen tener muchas dificultades para actuar de manera eficaz en un entorno global, lo cual lleva a escenarios de desregulación laboral que en términos de seguridad y salud laboral siempre suelen comportar pérdidas de derechos.

En este sentido, para el futuro de la prevención de riesgos laborales lo más preocupante es la evolución del ámbito de las relaciones laborales (RRL). En Europa existe una legislación sobre seguridad y salud laboral de carácter muy avanzado, que establece unos criterios mínimos cuya aplicación y mejora continua se deja en manos de la colaboración entre empresarios y trabajadores. En el caso de España, la aplicación de esta legislación se ha visto lastrada, entre otras cosas, por un modelo de RRL caracterizado por una elevada conflictividad, un enraizado autoritarismo empresarial y unos sindicatos históricamente politizados y divididos (en contraste con las relaciones más colaborativas que se dan en otros modelos de RRL, como el nórdico, el centro europeo o el anglosajón) (figura 1). Así, si la integración europea no se acompaña de una integración de los sistemas de RRL, se puede dar una pérdida de conquistas sociales, en particular en cuanto a salud laboral.

Con la globalización, los diferentes modelos de RRL entran en competencia en el mercado mundial, dando lugar a una polarización en los mercados laborales, de tal manera que cada vez hay una mayor proporción de trabajadores empleados en situaciones poco estandarizadas (trabajo a tiempo parcial, teletrabajo, autónomos falsos o no, etc.) sin protección por convenios colectivos ni representantes. Todo ello apunta a una debilitación del poder sindical, que aunque sigue manteniendo una importante presencia en el sector público y en las grandes empresas de los sectores industriales en declive, progresivamente pierde capacidad de acción en el resto del mercado laboral. Si el modelo preventivo europeo descansa en una colaboración y negociación constante entre empresarios y trabajadores ¿cómo implementarlo en un escenario de reducción y fragmentación de las RRL, donde los representantes de los trabajadores cada vez tienen menos presencia y menos poder? Este es uno de los grandes retos de futuro, que a su vez supone una llamada de atención a las administraciones públicas, para que ejerzan su función como garantes del derecho a la seguridad y la salud laboral.

## 3. LA SALUD LABORAL ANTE LOS NUEVOS RETOS DE LA SOCIEDAD (Carlos Ruiz Frutos)

Debemos plantearnos cómo debe ser el Sistema Preventivo de los Riesgos Laborales en el futuro. La historia nos puede dar pistas y estamos obligados a conocerla para no caer en los mismos errores. Los cambios cada vez más rápidos nos aconsejan disponer de Sistemas Preventivos flexibles capaces de adaptarse a cualquier nueva alteración de salud o modelo organizativo, asu-

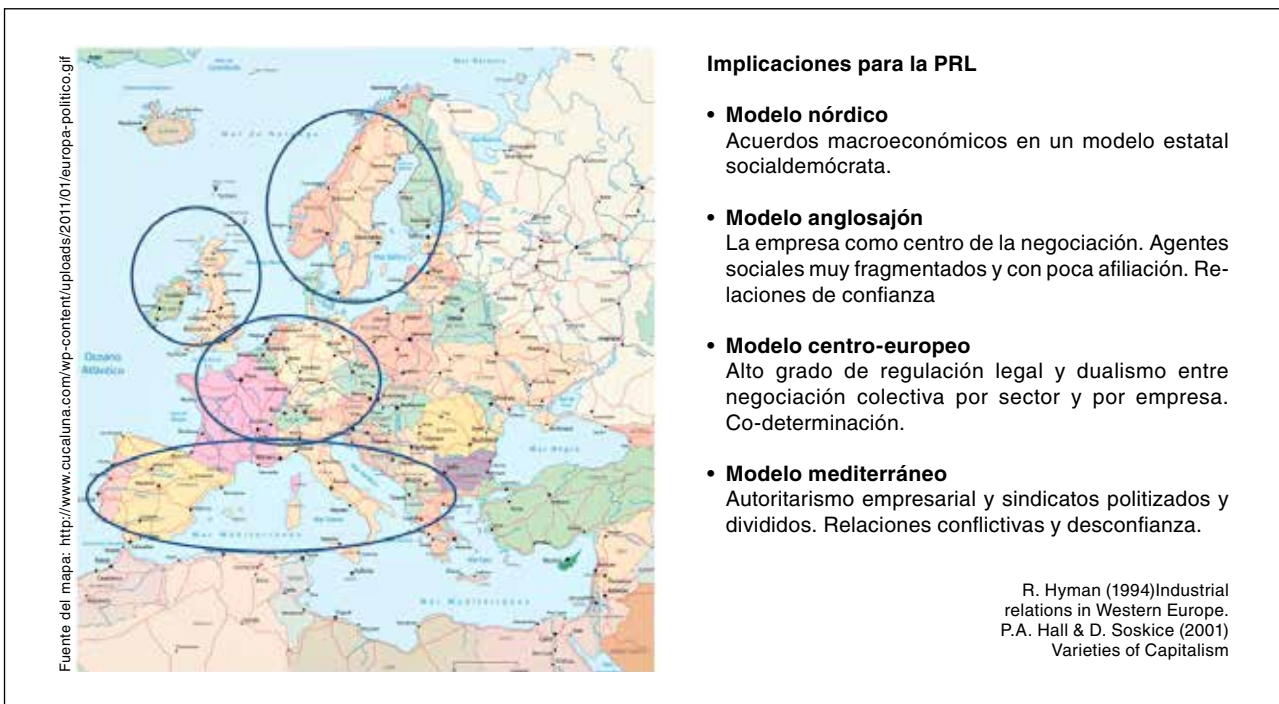


Figura 1. Modelos de Relaciones Laborales en Europa

miendo que no serán como los actuales. Pero debemos ser conscientes que no somos sujetos pasivos y somos nosotros los que escribimos esta historia.

En el modelo causal que actualmente admitimos las condiciones de trabajo y empleo están condicionadas por las condiciones individuales y de vida, así como que todo ello se ve influenciado por el mercado de trabajo, las relaciones laborales y la estructura productiva. La interrelación de todos estos factores nos debe hacer pensar que las actuaciones preventivas no pueden limitarse a actuar sobre un contaminante, un modelo organizativo o tipo de contrato.

Están bien identificados los teóricamente grupos vulnerables, especialmente tras la crisis económica: jóvenes, mujeres, mayores, inmigrantes, trabajadores de PYMES, trabajo a domicilio o de economía sumergida, entre otros. Las Agencias priorizan riesgos como las nanopartículas, el riesgo químico (REACH) o los encuadrados dentro de los denominados psicosociales. Pero hay grandes contradicciones por cuanto si vemos las estadísticas oficiales los trastornos musculoesqueléticos suponen el 80% de todas las enfermedades profesionales que se declaran mientras que hace años que venimos diciendo que el trabajo manual va a ir disminuyendo y lo sustituiremos por actividades centradas en el uso de la cabeza, no disponiendo de indicadores fiables para conocer estos últimos efectos. Las encuestas de condiciones de trabajo son un buen complemento a las estadísticas oficiales de siniestralidad.

Nos morimos de cáncer y enfermedades cardiovasculares por lo que no sería raro que el trabajo juegue un papel importante como agente causal, aunque no se vea en las estadísticas de las enfermedades profesionales. Igualmente, las enfermedades autoinmunes sistémicas son motivo de gran prioridad en la investigación sanitaria y apenas se aborda el trabajo como factor causal. Se recomienda la investigación de los riesgos cruzados como la organización del trabajo y el diseño del trabajo o la exposición a riesgos químicos y físicos, así como la exposición a mezclas.

Otro de los dilemas es si podemos separar los determinantes para la salud laborales de los extralaborales, pero ¿es obligatorio hacerlo? Tal vez estamos demasiado anclados en los riesgos indemnizables olvidando que no son los únicos que debemos abordar.

En el futuro hay cosas que podremos predecir pero cada vez más con mayor nivel de incertidumbre. ¿Por qué nos pone nerviosos no saber qué problemas de salud vamos a encontrarnos en el futuro? Probablemente porque disponemos de Modelos preventivos “muy poco flexibles” y sin capacidad de adaptación a lo “desconocido”.

Cuando las universidades españolas se han adaptado al Modelo Bolonia de educación superior muchos profesores, y ciertos estudiantes, lo han vivido como un mal. Todo cambio exige un esfuerzo personal, al tener que modificar conductas, pero sus resultados pueden haber representado una mejora del sistema educativo.

Para abordar los problemas de Salud Laboral del siglo XXI hay que actuar también sobre las patologías no incluidas entre las enfermedades profesionales, asociadas a una población más feminizada y envejecida, al sector servicios y a las nuevas tecnologías de la comunicación, con un tamaño menor de las empresas y mayor desregulación contractual y donde difícilmente vamos a poder desligar la causa laboral de los estilos de vida y otros factores extralaborales (figura 2).

Las nuevas tecnologías de la comunicación pueden ser un riesgo o un valor. Nos permite que la información sea accesible a todos, con inmediatez (internet), gratuita, sencilla y específica para cada usuario. Posibilita identificar en tiempo real para dar respuestas preventivas rápidas y aprovechar las redes sociales.

La investigación debe ser básica y aplicada, servir para que los políticos tomen decisiones en base a datos actualizados. Exige coordinación de las redes en donde el INSHT y las universidades juegan un papel importante. La prevención de riesgos laborales debe basarse en la evidencia científica y en donde las Guías, los Protocolos de vigilancia de la salud o las normativas deben incluir

los principios, las técnicas, los procedimientos que previamente ha sido demostrada científicamente su utilidad y no quedarse exclusivamente en la experiencia profesional o el consenso.

Para prevenir los problemas de salud los implicados deben estar informados-formados (formación de empresarios y trabajadores de PYMES y autónomos). El modelo formativo de los técnicos superiores, actualmente en las universidades, debe ser asesorado por la Administración y esto no va en contra de autonomía universitaria. La formación de los futuros investigadores (doctorado) está aún en sus inicios y sin apoyo de la Administración e invertir en investigación sin invertir en los futuros investigadores es malgastar el dinero.

Para que la Administración sea eficiente debe tener menos burocracia y más flexibilidad, con "mente abierta", cercana a los trabajadores de las PYME, autónomos y domiciliario, utilizar herramientas sencillas y específicas, en línea y gratuitas, más centrada en la orientación-asesoramiento que en la sanción, con sistemas de vigilancia rápidos (identificación y respuesta), el establecimiento de indicadores diferentes a las estadísticas oficiales de siniestralidad (psicosociales), con una coordinación con la UE y las Comunidades Autónomas, una formación de nivel superior universitario asesorado por la Administración y una coordinación de la investigación en la que juegan un papel importante las universidades.

Todas las empresas deben gestionar la Prevención de Riesgos Laborales por cuanto no se puede contratar la gestión (si la técnica) a un servicio de prevención ajeno (SPA), siendo estos SPA imprescindibles para las actuaciones técnicas. Deben potenciarse los Servicios de Prevención Mancomunados y las exigencias a las PYMES, microempresas o autónomos debe ser claramente diferente que las de las grandes empresas (normativa, técnicas y coste), aceptando que es preferible realizar la

vigilancia de salud cada 3 años bien, que cada año mal. La Inspección de Trabajo debería potenciar la educación, la persuasión y los incentivos, dejando la sanción como último recurso. No buscar culpables en la detección de las enfermedades por los sistemas de alerta.

Como conclusiones señalaremos:

1. Los cambios en salud laboral previsiblemente van a ser cada vez más rápidos y las tecnologías de comunicación son solo uno de los determinantes.
2. Los sistemas de Prevención deben ser flexibles, adaptables y "poco burocráticos" (mente abierta).
3. Los profesionales deben estar formados para enfrentarse a nuevos riesgos y enfermedades, así como a trabajar con colectivos no tradicionales (domicilio, autónomos, etc.).
4. Va a ser difícil separar los determinantes laborales de los extralaborales, con las consecuencias para el sistema preventivo.
5. La siniestralidad laboral no puede ser el casi único indicador para evaluar las condiciones de trabajo.
6. La investigación y la formación en universidades requieren una coordinación y un asesoramiento, y crear redes de trabajo.
7. Las PYMES y los sistemas de contratación o relación laboral que se vayan creando van a requerir grandes cambios en el sistema preventivo actual.
8. A las patologías más declaradas, TME, las emergentes, y las relacionadas con la organización del trabajo, hay que presumir se unan en el futuro las de mayor interés para la salud pública (cáncer, cardiovasculares o autoinmunes).
9. El uso de nuevas tecnologías de la comunicación debe ser a doble vía: accesible a todos, inmediatez, gratuito, específico, sencillo y uso de redes sociales.
10. La Administración es más necesaria que nunca: coordinación de redes de trabajo

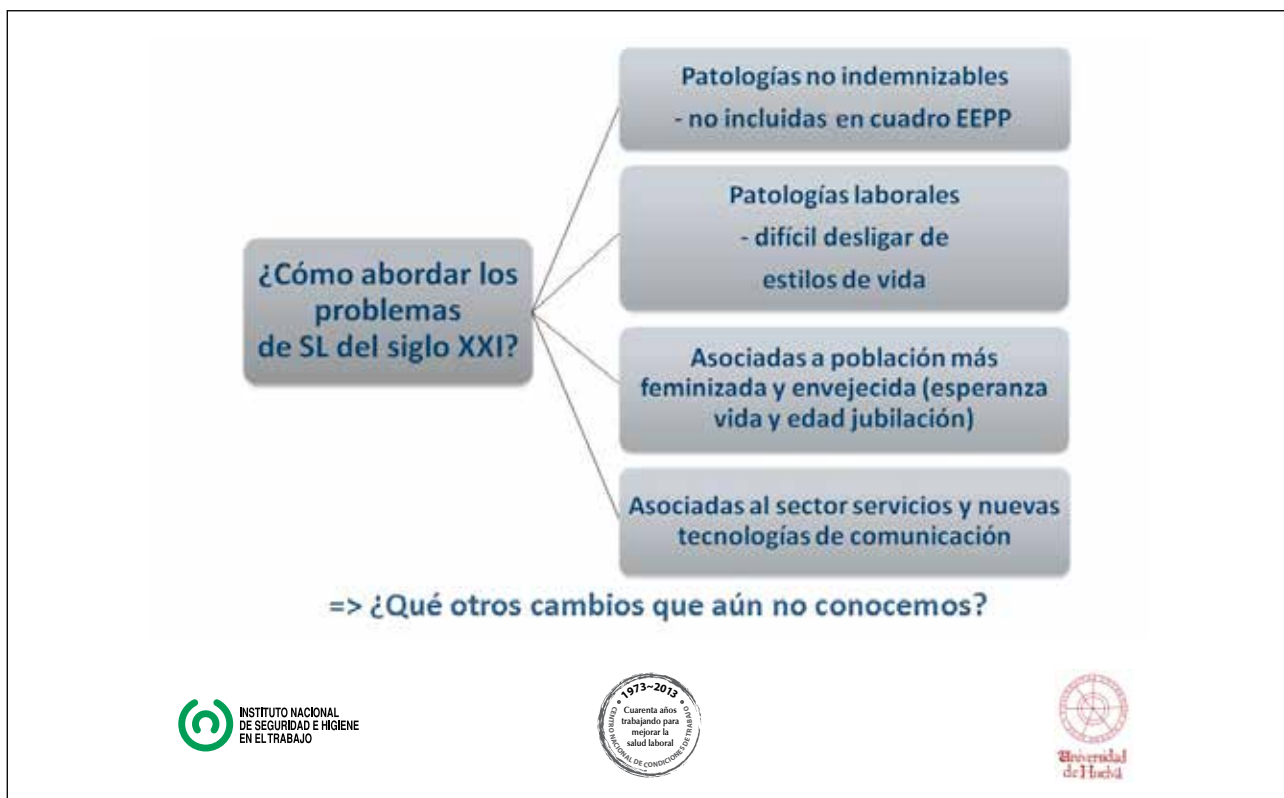


Figura 2. Problemas de Salud Laboral en el siglo XXI

El Centro Nacional de Condiciones de Trabajo nos ha dado muchas y buenas pistas, durante estos cuarenta años, para saber como actuar, para identificar y prevenir los riesgos laborales. En los próximos años se van a presentar nuevos retos, y seguro que muchos de ellos no habrán sido previstos con antelación, pero estoy seguro que el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo nos propondrá la mejor forma de abordarlos. Esta confianza se basa en que las personas que sustituyan en breve a los que iniciaron este Centro habrán tomado buena nota de sus enseñanzas.

#### 4. LA VISIÓN DE LOS AGENTES SOCIALES

El representante de FOMENT se posicionó de entrada en la acuciante necesidad de superar la actual rigidez normativa en materia de PRL para disponer de un marco de mayor flexibilidad en su aplicación en aras a una mayor efectividad. En la misma línea, la representante de PIMEC destacó la importancia de trabajar para lograr la efectiva integración de la PRL en el sistema general de gestión de las organizaciones desde una perspectiva generadora de valor, lo que demanda de una adaptación del sistema preventivo a cada realidad empresarial, una determinante y continuada concienciación para la acción preventiva, la necesaria corresponsabilidad en las decisiones y actividades, y finalmente una documentación simplificada del sistema que responda a los fines perseguidos.

Los representantes sindicales fueron también críticos en sus planteamientos ante la realidad en que se ha estado desenvolviendo la PRL, a pesar de los notorios avances producidos en los últimos años, precisamente al haber aunado esfuerzos con la Estrategia Española de SST 2007-2012, y con la nueva, que habrá de seguir focalizándolos en la dirección correcta. Las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores han estado empeorando en muchos aspectos, tal como evidencian las últimas Encuestas Nacionales del INSHT y la propia experiencia sindical, ante una situación de crisis que no hace más que acrecentar tal deterioro y con muchas empresas que sitúan a la PRL como algo no prioritario en estos momentos. Ante ello, los representantes sindicales plantearon la necesidad de ampliar el horizonte de la PRL con un enfoque más global que permita, en su interrelación con otros ámbitos de la gestión empresarial, descubrir el valor de la salud para el presente y el futuro de cualquier organización. El moderador destacó los importantes esfuerzos desarrollados por las unidades de prevención tanto de las organizaciones empresariales como sindicales para facilitar el acercamiento y el asesoramiento a quienes lo están necesitando.

Aunque el proceso de evolución es complejo ante una realidad social preocupante bajo la mirada actual y que habrá de cambiar, el moderador agradeció a los integrantes a la Mesa sus aportaciones, y quiso dejar patente un mensaje de esperanza en el que la PRL y la atención a las condiciones de trabajo habrán de integrarse plenamente en los proyectos empresariales tal como se constata en empresas excelentes que están sorteando la crisis. Para ello, a nivel macro, las políticas habrán de apoyarse en evidencias científicas que hemos de seguir generando para facilitar el camino, y a nivel micro, en las empresas, con acciones fundamentadas en el valor de la competencia de las personas, de la participación, de la "salud" organizacional y de la innovación. Esta última, tal como ha sucedido en anteriores crisis históricas será

el principal motor de progreso, y también innovando en prevención hemos de contribuir a ello.

Ante la limitación del tiempo disponible de la Mesa se solicitaron a los participantes aportaciones complementarias a la misma. Se acompañan a continuación las realizadas por los representantes de UGT y CC.OO.

#### Aportación de la representación de UGT

Desde la creación de la UGT hace ya más de un siglo, la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores, trabajadoras y en aquel momento incluso niños, ha sido uno de los pilares fundamentales de nuestras reivindicaciones sindicales. Obviamente, a lo largo de este siglo se han conseguido mejoras en la seguridad y la salud de las personas en el trabajo, destacando la implantación de la Ley de prevención de riesgos laborales y su normativa de desarrollo, como el progreso más reciente.

Lamentablemente, en el último período de tiempo coincidente con esta crisis económica, los hitos conseguidos durante años se están evaporando. La calidad de las relaciones laborales de los trabajadores está empeorando substancialmente; peores condiciones contractuales, falta de negociación colectiva, alto índice de paro que incide directamente en el miedo a perder el puesto de trabajo, sobrecargas de trabajo y un largo etcétera. Todas estas condiciones establecen un marco poco halagüeño para poder reclamar a nivel individual unas condiciones de trabajo seguras y saludables.

Por tanto, hoy como siempre, es necesaria la figura de los delegados y delegadas de prevención que sigan trabajando y esforzándose en conseguir unas condiciones de trabajo dignas, saludables y seguras. Los datos de la última campaña de la Unión Europea "*Trabajando juntos para la prevención de riesgos laborales*" son concluyentes; donde hay delegados hay más prevención. Por tanto, queremos aprovechar para agradecer públicamente la labor a tantas personas y reivindicar su importante labor dentro de las empresas.

Además de los riesgos clásicos de la prevención, como sería la seguridad de máquinas, los planes de emergencia, las exposiciones a riesgo químico, ergonomía, etc., nos enfrentamos a nuevos retos, a una sociedad que evoluciona constantemente y por tanto, a empresas en continuo cambio; nuevos productos, nuevas tecnologías, nuevas condiciones de trabajo, etc.

A modo de ejemplo y por ser breves, comentaremos ciertos nuevos escenarios para los que debemos estar preparados, como los riesgos emergentes, aquellas condiciones de trabajo desfavorables normalmente vinculadas a deficiencias en la organización, en el diseño de los puestos, en el contenido de las tareas o en las relaciones interpersonales que pueden ocasionar daños derivados del trabajo. En particular estamos hablando de estrés, de "burnout", "mobbing" y otros trastornos derivados del trabajo como depresiones, el "workaholic" o adicción al trabajo, etc. Decimos que estos riesgos son emergentes, no tanto por la novedad de los mismos ya que siempre han existido, sino porque tienen cada vez más importancia y afectan a un mayor número de trabajadores, influidos por una serie de cambios que han venido produciéndose en el mundo laboral durante las últimas décadas: auge del sector Servicios, nuevas formas de organización del trabajo que fomentan la flexibilidad, la polivalencia, la reducción de las plantillas y la intensificación del trabajo; todo ello con la consiguiente excusa de la competitividad y la precariedad laboral generada.

También queremos destacar la constante evolución y aparición de nuevos productos químicos donde la legislación europea del CLP y del REACH no ha dado todavía los frutos esperados de la normalización, del conocimiento de los riesgos y las medidas de prevención ante los mismos. Igual ocurre con la nanotecnología donde los avances industriales van más rápido que las investigaciones del posible riesgo que puedan producir y las medidas de prevención no sólo en la investigación y en la fabricación, sino también en la aplicación y uso de productos con nanopartículas.

Preveamos que el envejecimiento de la población activa unido al aumento de la edad de jubilación producirá un incremento notable de las incapacidades permanentes con considerables pérdidas económicas para los trabajadores así como el aumento de las enfermedades profesionales relacionadas con los trastornos músculo-esqueléticos.

Y para terminar, decir que al igual que en el pasado y en el presente, en el futuro la UGT de Catalunya seguirá reclamando la prevención en las empresas; la participación de los trabajadores, el apoyo institucional y los medios suficientes de la Administración para velar por el cumplimiento de la normativa. Y seguiremos trabajando en la implantación real de una verdadera cultura preventiva; seguiremos insistiendo en la necesidad del cumplimiento de la normativa, seguiremos presionando para que esta normativa proteja de forma eficaz a los trabajadores, seguiremos porfiando para que haya formación a los trabajadores; y en resumen, seguiremos trabajando para conseguir lugares de trabajo seguros, saludables, ergonómicos y satisfactorios.

### Aportación de la representación de CC.OO

La evolución y el impulso de las políticas en materia de salud laboral están marcadas por la entrada en vigor de la LPRL, que aunque llegó tarde, lo hizo en un momento en el que en nuestro país teníamos alguna experiencia en la democracia e inspirada en la acción preventiva y no reparadora, con un capítulo entero dedicado a la participación de los trabajadores (poniendo en valor el conocimiento derivado de la experiencia). Lo que nos ha permitido una serie de *oportunidades* que desde CCOO hoy queremos poner en valor:

Nos ha permitido crear, construir y trabajar juntos en espacios de participación. La Comisión Nacional de SST es un ejemplo de ello. Su composición es inmejorable y reflejo real de los actores de las políticas de prevención: gobierno central y autonómico, administración laboral y sanitaria y agentes sociales. Ha trabajado incansablemente y ha conseguido instrumentos de impulso para la prevención, como la Estrategia Española de SST que acaba de finalizar su vigencia. Pero también nos ha permitido impulsar organismos específicos para la promoción de la prevención, como es esta misma institución, el INSHT, con funciones específicas, y con encomiendas de Seguridad Social que han impulsado programas concretos de acción y mejora de las condiciones de trabajo.

Pero no todo ha funcionado. A pesar de tener un marco común de trabajo, ha existido un "divorcio político" entre el gobierno central y autonómico: solapamiento y coincidencia de competencias, y falta de coordinación y de cooperación. Un "divorcio" también entre sanidad y trabajo, y la idea del nosotros o de manera coordinada, ausente en el proceso.

También hemos tenido una Estrategia Española de SST que ha dejado cosas importantes en el tintero: los Agentes Territoriales y algunas acciones encaminadas a introducir parámetros de calidad en la práctica de prevención en las empresas. Hemos tenido altos y bajos, y parones en la Comisión Nacional... Ha habido una disminución de recursos económicos y dotación presupuestaria, que si miramos con perspectiva los presupuestos del Estado, vemos que se consolida. Un presupuesto que se centra más en la prestación y asistencia sanitaria que en las políticas de prevención.

Y que si miramos los presupuestos de cómo ha evolucionado el gasto de la Seguridad Social en prevención del 2008 al 2013 vemos claramente que de 244,9 millones de euros hemos pasado a 77,24 millones en 2013. En cuanto al porcentaje y peso de esta partida en el presupuesto, hemos pasado de tener del 3% al 1,2%. En concreto, la Encomienda de la Seguridad Social al INSHT en el 2008 fue de 13 millones y en 2013 ha pasado a ser de 1 millón. Dato relevante!!!

Pues desde CCOO vemos claramente, que pasa por tener una nueva Estrategia de Seguridad y Salud, YA!! Nos planteamos que ésta debiera tener tres objetivos generales:

- Conseguir el mismo nivel de protección para todo tipo de actividad laboral independientemente del vínculo contractual: cuenta ajena, propia, económicamente dependiente, sector informal...
- Conseguir una mejora continua de las condiciones de trabajo y de vida de las personas.
- Introducir la variable de género y las desigualdades sociales.

Pero para llevar a cabo todo esto necesitamos:

- espacios de interlocución para abordar los problemas centrales y hacerlo de manera participada.
- instituciones que lo lideren e impulsen. El INSHT tiene un papel central en ello.
- ... organizaciones, espacios de trabajo..., pero sobre todo PERSONAS

En el documento del Plan Estratégico del INSHT 2013-2016 se dice textualmente: *"El análisis de los recursos humanos muestra un perfil envejecido, en el que más de un 30% de los titulados superiores y medios en PRL tiene más de 60 años, situación que en porcentajes similares se da en el conjunto del personal"*. Esta situación es insostenible y debemos abordarla, es un reto de futuro y está en nuestra mano hacerlo. Es momento de poner en valor lo público. La calidad de la acción en prevención pasa por incentivar políticas e instituciones que generen e impulsen acción creando instrumentos (papel de este INSHT) y recogiendo la experiencia concreta de las intervenciones en las empresas, realizada a través de la vigilancia y control de las administraciones autonómicas.

Y todo esto debe sumar y no restar, debemos optimizar y no recortar, debemos coordinar las políticas públicas: diferentes ministerios y mismo objetivo: reducir las exposiciones laborales y mejorar las condiciones de trabajo para garantizar la salud, y una mayor coordinación del gobierno central y autonomías. En definitiva, sumar para mirar hacia un futuro donde la prevención sea no un lastre, sino una oportunidad para construir salud, para democratizar las empresas y como no, para generar empleo de calidad con empresas responsables y competitivas.