

Estamos a Tiempo

Un año más nos vemos que el 28 de abril, Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, debe ser una fecha que nos haga recordar a las 721 personas que el año pasado perdieron sus vidas en el trabajo, en circunstancias que muchas de ellas se podrían haber previsto y evitado, pero que lamentablemente acabaron en tragedia.

En nuestro país, desde el año 1995 existe una legislación específica para actuar en las empresas, que es la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). A nadie se le escapa que después de casi 30 años necesita adaptarse en determinados aspectos a la realidad actual, pero no deja de ser cierto que el problema está más en la inaplicación de esta ley por parte de las empresas, y no tanto en su propia desactualización.

Un gran número de empresas no cumplen con la LPRL, no aplican medidas preventivas ni utilizan las herramientas que hay a disposición para evitar los accidentes laborales. Prefieren asumir una eventual sanción que actuar de forma proactiva para evitar los accidentes. Y de las que cumplen, la inmensa mayoría se limita exclusivamente a lo que diga la norma, sin avanzar un poco más para hacer más segura la actividad laboral de las personas a su cargo.

Ante esto, más que una adaptación de la legislación actual, por supuesto necesaria, no podemos dejar de pedir que la Inspección de Trabajo actúe para que la ley que tenemos actualmente, a pesar de necesitar una adecuación a las necesidades actuales, se cumpla en el día a día de las empresas.

Para ello es imprescindible un incremento en la dotación de recursos que debe tener la propia Inspección, tanto humanos como económicos.

#EstamosATiempo

La 
Digitalización
un riesgo más 
en el trabajo

No puede ser aceptable que las empresas se creen impunes, esto cuesta vidas. Concretamente 721 en 2023. Dentro de las necesidades de adaptación que debe tener la LPRL, está la perspectiva de género.

Se hace imprescindible que la prevención de riesgos laborales se realice con visión de género, de las diferencias que existen entre hombres y mujeres frente a determinados riesgos y exposiciones, y la diferente respuesta que pueden tener ante determinadas situaciones de peligro en el ámbito laboral.

La ley se elaboró hace unos años, y en aquellos momentos no se tenía en cuenta más que en determinadas diferenciaciones, principalmente de fuerza muscular o situaciones de maternidad. Pero hoy sabemos que para que la prevención de riesgos sea realmente efectiva, no se puede aplicar de forma generalizada lo que necesita de una diferenciación. Esta idea está cada vez calando más en el ámbito prevencionista, pero aún queda mucho camino por recorrer.

Y otra realidad que resulta innegable hoy por hoy, es que el cambio climático es un hecho cierto y científicamente demostrado. Por ello, la LPRL debería poner un especial énfasis en actuar frente a los diferentes riesgos que cada día se manifiestan con mayor intensidad. Nos referimos a los golpes de calor provocados por las olas de calor cada vez más frecuentes y de duración mayor.

En la Federación de Servicios de CCOO tenemos muy presentes los riesgos inherentes a los sectores que representamos, y no somos ajenos a los problemas que se generan en el día a día de las empresas. Representamos a empresas de sectores que están totalmente feminizados, pero que el RD 1299/2006 en el que se reconocen las enfermedades profesionales para distintos trabajos y profesiones, vemos que una y otra vez se omiten trabajos eminentemente realizados por mujeres, aunque las patologías análogas desarrolladas por hombres sí estén debidamente contempladas.

También representamos a sectores en los que los riesgos psicosociales son cada vez más preocupantes, en los que la digitalización y la IA llegaron para quedarse, pero que no se está viendo reflejado en una mejora de las condiciones de vida y trabajo de las personas. Más bien al contrario, los está sometiendo a una carga constante y creciente que afecta a la salud mental de las personas trabajadoras, y frente a la que las empresas no están actuando con la suficiente rotundidad.

Es más, existe un gran número de empresas que intentan obtener “buena nota” en las evaluaciones de riesgos psicosociales utilizando métodos confeccionados ad hoc para que salgan esos resultados positivos que anhelan pero no merecen, y así evitar reconocer que su organización del trabajo es dañina para la salud mental de las personas que trabajan bajo su mando.

Por todo esto, desde la **Federación de Servicios de CCOO** trabajamos a diario para que la prevención de riesgos laborales sea cierta y efectiva en todas y cada una de las empresas en las que estamos presentes. Todas y cada una de nuestras delegadas y delegados de prevención actúan en sus respectivos ámbitos para trasladar los problemas que detectamos y se ponga solución a los mismos antes de que produzcan daños.



A diario estamos solicitando mejoras en las actuaciones de prevención de las empresas, pidiendo que vaya “un paso más allá” de lo estrictamente marcado en la norma, para que no quede en el cumplimiento de un trámite puramente administrativo.

Desde la **Federación de Servicios de CCOO** siempre intentamos que las actuaciones en Salud Laboral sean realmente preventivas, y no se limiten a actuar una vez que se ha producido el daño.

Si se actúa con antelación, se puede evitar que el accidente se materialice, y por tanto no se produzca el daño. Actuando con antelación es como se previene.

Para evitar que haya más accidente y que ninguna persona pierda su vida intentando ganársela, **ESTAMOS A TIEMPO.**



#EstamosATiempo
