

# 73 Propuestas para mejorar la Prevención de Riesgos Laborales

**Comisiones Obreras ha presentado un documento con 73 propuestas para mejorar la situación de la prevención de riesgos laborales en España, en un momento en el que la siniestralidad laboral ha aumentado y en el que se cumple el 20 aniversario de la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.**

“El sindicato quiere que este documento sirva como aportación al debate del estado de la prevención de riesgos laborales en España, una vez que se están constatando los límites de la eficacia del sistema preventivo que arrancó con la aprobación de la LPRL hace 20 años, debido a las profundas transformaciones vividas en las condiciones de trabajo, con la extensión de un modelo precario de relaciones laborales que están influyendo de forma negativa en la salud y la seguridad de la población trabajadora, en forma de incremento de accidentes y de enfermedades de origen laboral”, afirma el secretario confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO, Pedro J. Linares.

Con ocasión del 20º aniversario de la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, CCOO puso en marcha un proceso de reflexión para elaborar propuestas concretas con el objeto de mejorar la situación de la prevención de riesgos laborales en España.

El proceso arrancó con la elaboración de una propuesta organizada en torno a 7 ejes temáticos. Un documento que, posteriormente, se ha debatido en un taller de expertos, en el que han participado sindicalistas de CCOO que desarrollan su activi-



**Jornadas de CCOO en las que se presentaron las 73 propuestas**

dad en el ámbito de la salud laboral, técnicos del campo de la prevención y representantes de las diferentes Administraciones Públicas que intervienen en la materia: Inspección de Trabajo, INSHT, comunidades autónomas, Ministerio de Sanidad.

Las principales conclusiones del taller de expertos se articularon en una consulta telemática que se distribuyó en el conjunto de la estructura de CCOO. Finalmente, la integración de todas las aportaciones vertidas durante este proceso se ha sintetizado en un documento de 73 propuestas.

CON LA FINANCIACIÓN DE  
AT-0040/2015



El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de CCOO de Castilla-La Mancha y no refleja necesariamente la opinión de la FUNDACIÓN para la Prevención de Riesgos Laborales.

Aunque la presentación de este documento se enmarca formalmente en la conmemoración de los 20 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, hemos querido ir más allá de establecer necesidades puntuales de cambios en la normativa.

Creemos que arrastramos demasiadas inercias derivadas de las opciones que se han ido tomando durante estos 20 años y que, además, la realidad social no se corresponde con la que inspiró a estas opciones. Creemos que un enfoque renovado debe responder a la realidad actual, marcada por:

- La proliferación de pequeñas o micro empresas (y/o autónomos, verdaderos o falsos) que forman parte de cadenas de subcontratación para el suministro de servicios o productos a grandes empresas, que tienen la capacidad de imponer sus precios dejándoles escaso margen de ganancia, revierten esas presiones sobre los y las trabajadores.

- Un entorno institucional de actuación pública minimizada que apenas regula mínimamente el "mercado de la prevención".

- La proliferación, en este contexto, de contratos precarios con salarios bajos con condiciones, inseguras, peligrosas,

penosas...; y en los que los trabajadores y trabajadoras tienen escasa capacidad para hacer oír su voz respecto a las condiciones de salud y seguridad; un entorno, en el que los y las trabajadores no ven clara la protección de sus derechos a la prevención de riesgos laborales, en el que las instituciones no se han dotado de los medios necesarios para escuchar el malestar e intervenir para la mejora de las condiciones de trabajo que afectan a su salud y seguridad.

Necesitamos unas políticas renovadas, decididas, y dotadas de recursos suficientes, que permitan reforzar el ejercicio de las propias autoridades públicas respecto a la prevención en las empresas (y en el mercado de productos, aspecto que hemos desarrollado aquí mucho menos), y desarrollar las condiciones necesarias para influir en la actividad preventiva en las empresas.

#### EJES TEMÁTICOS

El documento se articula en 7 ejes temáticos que entendemos como funciones" o áreas que deben ser atendidas mediante políticas públicas, para la protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras .

1. Sistema de información, investigación y

creación de conocimientos necesarios para la acción pública, que dé visibilidad a las condiciones de trabajo y los daños a la salud que provocan: una visión desde los determinantes de la salud y el conflicto social.

2. Formación de los actores que intervienen en la prevención.

3. Vigilancia de la salud, detección precoz de daños derivados del trabajo y acción protectora de la Seguridad Social.

4. Participación de los delegados y delegadas de prevención y de los trabajadores y trabajadoras.

5. Asistencia técnica para el cumplimiento de la obligación empresarial de protección de la salud, y medidas para que la actividad preventiva sea eficaz.

6. Control y sanción de los incumplimientos empresariales (y de la normativa de seguridad del producto).

7. Papel de las administraciones públicas, participación institucional y fomento de su mejora.

## ¿Necesitas asesoramiento en salud laboral?

**CCOO CLM ofrece, a través de su Gabinete regional de Salud Laboral, un servicio on-line de asesoramiento en salud laboral y prevención de riesgos laborales**



**comisiones obreras de Castilla-La Mancha**



**pincha aquí**

# Las propuestas...

## Eje 1. Sistema de información, investigación y creación de conocimientos necesarios para la acción pública, que dé visibilidad a los daños a la salud y a las condiciones de trabajo que los causan.

1. Presentar de forma sistemática los indicadores clave referentes al mercado de trabajo, condiciones de empleo y de trabajo y relaciones laborales.
2. Realizar la Encuesta de condiciones de trabajo y salud, con periodicidad anual, enriqueciéndola con información sobre las condiciones de empleo y de trabajo (contratación, jornada, salario...), relaciones laborales (convenio colectivo, representación legal de los trabajadores...) y actividades preventivas.
3. Sistematizar la recogida, seguimiento y estudio de las investigaciones de las causas de accidentes realizadas por las propias empresas para la mejora de su calidad.
4. Adoptar sistemas validados para los datos codificados en los partes de accidente, y especialmente para la calificación de la gravedad de los mismos..
5. Mejorar el registro de enfermedades profesionales y relacionadas con el trabajo integrándolo con otras fuentes de información (registros de algunos tumores, altas hospitalarias, encuestas de salud).
6. Introducir la variable ocupación en los registros sanitarios (altas hospitalarias, registro de tumores, defunciones).
7. Visibilizar la evolución de las desigualdades sociales y de género, y la salud, reanalizando una producción sistemática de información que relacione los distintos indicadores de determinantes sociales (condiciones de trabajo y empleo, igualdad social y de género, participación...) y de sus efectos en salud (enfermedad profesional y relacionadas con el trabajo, accidentes, lesiones por accidentes...) tanto a nivel territorial como sectorial.
8. Investigar las necesidades de los agentes sociales para la mejora de sus actividades relacionadas con la prevención
9. Estudiar el impacto sobre la salud de las desigualdades sociales y de género, edad y etnia. 3,97 4,08 4,27 3,45 3,91
10. Investigar la eficacia de las distintas metodologías de evaluación de riesgos e intervención preventiva
11. Desarrollar metodologías participativas de evaluación de riesgos e intervención preventiva.
12. Analizar sistemáticamente el diseño, la implementación y la evaluación de políticas e intervenciones preventivas de las administraciones públicas.

## Eje 2. Formación de los actores que intervienen en la prevención.

13. Reforzar el derecho a la formación de los delegados y delegadas, reconociendo que abarca también lo que supone su función representativa y el ejercicio de sus competencias.
14. Regular la formación en PRL y en la gestión preventiva tanto de los equipos directivos de las empresas, como de las estructuras de mando intermedio.
15. Requerir la impartición a los trabajadores y trabajadoras tanto de módulos formativos que les capaciten para activar su autoprotección frente al riesgo, conociendo sus derechos individuales y colectivos, como de auténtica formación "a pie de obra", estrechamente vinculada a la realidad de cada puesto de trabajo.
16. Aumentar la formación (solo para nivel básico) y las competencias de las personas a las que se encomiendan funciones de nivel básico e intermedio en prevención de riesgos laborales, para que puedan asumir mayor protagonismo dentro de las empresas.
17. Aprobar el certificado de profesionalidad en prevención de riesgos laborales que permita el desempeño de funciones de nivel intermedio.
18. Revisar los programas formativos para el desempeño de las funciones de nivel superior de tal modo que tengan conexión con las formaciones de grado y aseguren la efectiva especialización del personal técnico de nivel superior.
19. Separación de las especialidades formativas de Ergonomía y Psicología aplicada, cada una de ellas con entidad propia.
20. Planificar acciones de formación y sensibilización dirigidas a las diversas etapas de la formación reglada (infantil, primaria, secundaria) implicando en la misma tanto al personal docente como a los agentes sociales.
21. Regular la formación en prevención de los profesionales sanitarios y de los especialistas en Medicina del Trabajo.
22. Asegurar financiación pública y participación de los agentes sociales en los programas de formación en PRL dirigidos a las y los trabajadores y sus representantes.

**Eje 3. Vigilancia de la salud, detección precoz de daños derivados del trabajo y acción protectora de la Seguridad Social**

23. Dotarnos de un sistema público de vigilancia de la salud ocupacional y postocupacional, sostenido con una equilibrada contribución empresarial.

24. Regular la jubilación anticipada para profesiones que producen especial desgaste.

25. Impulsar un cambio de paradigma para la "Medicina del Trabajo" que pase del enfoque en la siniestralidad, es decir, la pérdida de salud o enfermedad; al enfoque en las "condiciones de trabajo", los factores de riesgo y sus condiciones.

26. Publicar una Guía de vigilancia de la salud, con la participación, entre otros, del Ministerio de Sanidad, con el fin de que todas las personas intervinientes en esta parcela preventiva usen los mismos conceptos, para los mismos fines y con criterios homogéneos de aplicación.

27. Establecer que la evaluación de riesgos es el eje sobre el que pivota la vigilancia de la salud. Es decir, los actos de intervención sanitaria habrán de soportarse en factores de riesgos de los que hay que evaluar sus consecuencias.

28. Reforzar que el objetivo de la vigilancia de la salud es la planificación y corrección de la actividad preventiva y que el fin de la intervención son los requerimientos de mejora en las condiciones de trabajo y no los certificados de aptitud.

29. Regular un consentimiento informado por escrito para que cualquiera que se someta a un reconocimiento médico conozca qué tipo de pruebas y con qué objetivo o fin se realizan y las consecuencias de los resultados que se deriven.

30. Establecer un correlato directo entre una "ineptitud sobrevenida" y el reconocimiento de una prestación pública por incapacidad permanente del sistema de la Seguridad Social.

31. Aprobar un código ético deontológico para los profesionales de la vigilancia de la salud que sea consensuado, público y objetivo.

32. Garantizar por convenio colectivo a los profesionales de la vigilancia de la salud la tutela de su imparcialidad y código deontológico.

33. Devolver al INSS la gestión de la incapacidad temporal por contingencia común, la prestación por reducción de jornada por cuidado de hijo enfermo de cáncer o enfermedad muy grave, la prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos, la gestión del

acceso al retorno de cuotas de Seguridad Social por inversiones con éxito en prevención de riesgos laborales.

34. Racionalizar el control y supervisión de la incapacidad temporal, restableciendo el principio de confianza en los profesionales del sistema público de salud.

35. Debatir el sentido de la permanencia del sistema de Mutuas en España, así como de una diferente gestión y financiación de las contingencias profesionales y comunes.

36. Elaborar indicadores objetivos para evaluar la calidad de la prestación del servicio de las mutuas, otras entidades colaboradoras y las entidades gestoras.

37. Recuperar competencias en materia de PRL para las Mutuas de la Seguridad Social, para que quien ostenta la actuación en la reparación de los daños, tenga a su vez un papel activo en la prevención de los mismos.

38. Destinar un porcentaje determinado de cuota de contingencia profesional finalista a financiar actividad preventiva pública para micro y pequeñas empresas y autónomos.

39. Desvincular el reconocimiento y registro de los daños derivados del trabajo del sistema de compensación.

**Eje 4. Participación de los delegados y delegadas de prevención y de los trabajadores y trabajadoras.**

40. Establecer por ley la figura de delegados de prevención territoriales/sectoriales, con competencias en todas aquellas empresas sin representación legal de los trabajadores.

41. Implantar la codecisión en las empresas sobre todas las fases del proceso preventivo; incluyendo el control de la actividad de los servicios de prevención, su contratación si es el caso y la elección de la propia mutua.

42. Aprobar una línea estable de financiación, procedente de los fondos de formación para el empleo,

para la formación de los delegados y delegadas de prevención.

43. Aprobar una línea estable de financiación de los equipos de apoyo técnico a la labor de los delegados y delegadas de prevención.

44. Potenciar la figura del trabajador designado como forma de promover la internalización de la prevención.

45. Garantizar la independencia de los técnicos del servicio de prevención (propio o ajeno) para cumplir su papel de asesores técnicos no sólo de los empresarios, sino también de la representación legal de los trabajadores.

CON LA FINANCIACIÓN DE



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES



**Para más información:**  
[castillalamancha.ccoo.es](http://castillalamancha.ccoo.es)



**También puedes ponerte en contacto con el Gabinete de Salud Laboral de CCOO de Castilla-La Mancha. 925289753. Plaza Horno de la Magdalena, 1. Toledo**



**Eje 5. Asistencia técnica para el cumplimiento de la obligación empresarial de protección de la salud, y medidas para que la actividad preventiva sea efectiva**

46. Reforzar las labores de asistencia técnica de los organismos territoriales especializados en seguridad y salud, para atender especialmente a micro-pymes, con capacidad para supervisar tanto el proceso de identificación y gestión de riesgos como la eficacia de las medidas adoptadas.

47. Aclarar en el marco normativo que contratar un "servicio de prevención", propio o ajeno, no supone el cumplimiento de las obligaciones empresariales.

48. Obligar a todas las empresas a tener designada a la persona responsable de las actividades preventivas, promoviendo el recurso a servicios de asesoramiento externos para necesidades complementarias concretas.

49. Los "servicios de prevención propios" deberán contar con las cuatro especialidades.

50. Eliminar la obligación de

recurrir a una auditoría privada para las empresas que adopten la modalidad de asunción personal, trabajador@ designad@ y/o Servicios de Prevención propio, siempre que desarrollen los mecanismos para la participación de los trabajadores/as y se desarrollen los recursos públicos de asistencia técnica.

51. Facilitar la contratación de servicios acreditados de consultoría especializada para dar respuesta a problemas técnicos o para realizar evaluaciones e intervenciones especializadas (por ejemplo, ante riesgos complejos como ruido, nanotecnologías, químicos, etc.).

52. Mejorar la calidad de los servicios de asesoramiento técnico y de los recursos que operan en él, reforzando la capacidad de las administraciones públicas para aplicar medidas de supervisión, control y sanción.

53. Promover la profesionalidad de los técnicos preventivistas, a través de la formación continua y la validación de las capacidades técnicas especializadas por colegios o asociaciones profesionales.

**Eje 7. Papel de las administraciones públicas, participación institucional y fomento de su mejora.**

69. Garantizar el impulso político a la PRL, mediante la adopción de políticas proactivas, consensuadas a través del diálogo en la Comisión Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (CNSST) y en el diálogo social entre Gobierno del Estado, CCAA, Sindicatos y Empresarios.

70. Exigir mayor coordinación entre la administración sanitaria y la laboral, para elaborar un plan estratégico de salud pública y salud laboral diseñado de forma conjunta por el M<sup>º</sup> de Sanidad, CCAA y Agentes Sociales.

71. Buscar las fórmulas

legales que permitan a la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales continuar promoviendo la prevención en las pequeñas empresas y la protección de sus trabajadores, reforzando el papel de los agentes sociales en la misma.

72. Impulsar la adecuación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) a los cometidos que le marca la LPRL, como motor de las actuaciones públicas en materia de PRL, dotándole de los recursos económicos, técnicos y humanos necesarios.

73. Finalizar el rediseño de la Inspección de Trabajo, delimitando que parte de la institución debe tener dependencia estatal y cual dependencia de las CCAA.

**Eje 6. Control y sanción del incumplimiento empresarial**

54. Incrementar los efectivos de la inspección de trabajo y su especialización, con la finalidad de lograr un tiempo razonable de respuesta a las denuncias presentadas.

55. Fortalecer las funciones de arbitraje inmediato realizado por la inspección para la resolución de las controversias sobre cumplimiento de la LPRL (sin merma de sus otras competencias).

56. Impulsar a las empresas hacia la adhesión real al modelo de gestión preventiva de la LPRL a través de requerimientos orientados a tal fin y/o modificando la tipificación de infracciones si se considera necesario

57. Establecer en los protocolos de actuación mecanismos que favorezcan la colaboración y el intercambio de información entre Delegados de Prevención e Inspección de Trabajo.

58. Seguir potenciando los planes integrados de actuación de la Inspección, y su establecimiento previa consulta con los agentes sociales.

59. Implementar la coordinación administrativa necesaria para asegurar la vigilancia y sanción de incumplimientos en materias que inciden en la PRL pero que son fiscalizables por otras autoridades (Industria: control de conformidad de equipos de trabajo, dotación antiincendios y algunos aspectos de seguridad estructural de los locales; Sanidad control de la homologación y registro de sustancias tóxicas).

60. Establecer un sistema efectivo de represión y sanción de los incumplimientos en materia de PRL de las administraciones públicas como empleadoras.

61. Realizar un seguimiento estricto de los procedimientos de propuesta de imposición de sanciones hasta su terminación, proporcionando información completa al respecto a los agentes sociales.

62. Visibilizar los importes recaudados en conceptos de sanciones de prl, vinculándolos a la realización de actividades de prevención.

63. Mejorar la configuración del delito de riesgo para que permita castigar la resistencia activa, culpable y peligrosa a implementar el modelo de gestión preventiva auspiciado por la LPRL.

64. Prever penas efectivas de privación de libertad para las conductas que pongan de manifiesto un evidente abuso del estado de necesidad de los trabajadores y el desprecio por la prudencia y protección más elementales

65. Excluir expresamente de responsabilidades penales a delegados de prevención siempre, aclarando que no puede haber censura penal a sujetos que no tienen obligación de proteger o de asesorar para proteger.

66. Mantener la actividad de impulso del Ministerio Fiscal, que es quien mejor puede mantenerse en procedimientos tan dilatados como los procesos para dilucidar responsabilidades penales en materia de PRL.

67. Estudiar fórmulas para reducir la duración de estos procesos.

68. Concentrar la sanción penal sólo en las conductas verdaderamente ofensivas (no para cualquier incumplimiento de la "obligación de resultado" del art. 14 de la LPRL), dando solución por otros cauces a las demandas indemnizatorias.