

<https://info.nodo50.org/Por-un-entorno-seguro-y-saludable.html>



Prevención de riesgos laborales

Por un entorno seguro y saludable

- Noticias - Noticias Destacadas -



Publication date: Jueves 28 de marzo de 2019

Copyright © Nodo50 - Todos derechos reservados

Las campañas públicas, por parte de los poderes, sobre prevención de riesgos laborales brillan por su ausencia y ocupan un espacio escaso o nulo en la prensa, televisión y agenda política. La seguridad y salud en el trabajo continúa siendo un problema ignorado, pese a que los accidentes laborales han aumentado en el año 2018.

Según datos publicados por el Ministerio de Trabajo, en 2018 aumentaron los accidentes con baja, los graves, en itinere, en jornada de trabajo, así como en numerosos sectores (construcción, industria manufacturera, transporte y almacenamiento, suministro de energía eléctrica, industrias extractivas, hostelería, etc.). El año pasado se registraron 602.316 accidentes con baja, lo que supone un aumento del 3,2%. Se produjeron 3.917 accidentes graves, lo que supone 121 más que en 2017. En 2018 se produjeron 652 accidentes laborales mortales, 34 más que en 2017. Hablamos de muertes, de una lacra dramática y silenciosa. Es un grave problema mundial. El pasado mes de diciembre murieron 13 mineros en un accidente laboral en República Checa. El 25 de enero en una mina de la empresa Vale SA (privatizada en 1997), tuvo lugar lo que el director adjunto de la OIT, Vinicius Pinheiro considera que puede ser el mayor accidente laboral de la historia de Brasil, con más de 200 muertos.

La accidentabilidad crece, con todo el drama humano para las víctimas y familiares. Aun así, el interés y la reflexión mediática es escasa, lo que refleja la escasa conciencia existente sobre la seguridad y salud en el trabajo. El problema de la siniestralidad laboral, se relaciona y añade con el de las enfermedades profesionales, que rara vez se reconocen como tal; los factores psicosociales desfavorables en numerosos trabajos, los abusos de las mutuas, sobreesfuerzos, estrés, accidentes laborales no reconocidos, trastornos musculoesqueléticos a causa del trabajo, acoso laboral y moobing, burnout etc.

Riesgos psicosociales y condiciones de trabajo:

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, define los factores de riesgo psicosocial como “aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador. Así, unas condiciones psicosociales adversas están en el origen tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador”.

Trabajar bajo factores psicosociales desfavorables (intensos ritmos de trabajo, tareas y objetivos irrealizables, presión, sobrecarga de trabajo, amenazas de las jefaturas, ordenes contradictorias, etc.) pueden tener efectos negativos en la salud y producir daños en la salud mental y física de los trabajadores y trabajadoras, e incluso aumenta la probabilidad de que se produzcan accidentes laborales. Trabajar diariamente en un entorno laboral de este tipo puede ocasionar estrés postraumático y crónico, depresión, burnout, baja autoestima, tristeza, tensión, ansiedad, sentimientos de culpa, fatiga crónica, insomnio, dolores de cabeza, hipertensión arterial, desajustes en los ritmos biológicos, problemas cardíacos, cerebrovasculares, gastrointestinales, etc. También puede ocasionar e incentivar conductas como la agresividad y otras que afectan negativamente a la salud, como aumentar el consumo de tabaco, alcohol, drogas, ludopatía, etc. A su vez, trabajar bajo factores psicosociales desfavorables puede afectar a la vida personal en forma de problemas familiares, infelicidad, separaciones, incomprensión, etc.

Según el Eurobarómetro nº 398 de abril de 2014, los trabajadores y trabajadoras europeas consideran que el estrés

es uno de los principales riesgos profesionales (53%, en España el 44%) [1]. La prevalencia del estrés relacionado con el trabajo es alarmante según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo; una encuesta que se realizó en mayo de 2013, reveló que el 51% de las y los trabajadores consideran que el estrés relacionado con el trabajo es frecuente en sus lugares de trabajo, y cuatro de cada 10 personas trabajadoras creen que el estrés no se aborda de forma correcta en las empresas en las que trabajan. Organismos como la OIT y la OMS han señalado el estrés como la epidemia del Siglo XXI. La relación entre estrés, elevada carga de trabajo y accidente laboral ha sido demostrada en algunas sentencias judiciales que han reconocido ictus o infartos como accidente laboral. Hablamos de un problema muy serio. En 2002, el Instituto Finlandés de Salud Laboral y la Universidad de Helsinki publicaron un estudio en el que señalaban que el estrés laboral duplicaba la mortalidad cardiaca [2]. Las Universidades de Harvard y Stanford han publicado estudios indicando que en EE UU anualmente mueren 120.000 personas a causa del estrés laboral.

La ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a identificar, evaluar, corregir y prevenir los riesgos para la salud de las y los trabajadores. A través de las evaluaciones de riesgos, se pueden reducir las probabilidades de que se produzcan accidentes y enfermedades de origen laboral. Pero las empresas se niegan a evaluar, identificar y prevenir los riesgos psicosociales, como el estrés. De hecho en numerosos casos, se promueve una organización del trabajo con empleos precarios y con ritmos de trabajo intensos. No es un problema nuevo; de hecho, es muy viejo. Uno de tantos a los que se ha enfrentado históricamente la clase trabajadora. Lo podemos comprobar con ejemplos relacionados con el cine.

Charles Chaplin dirigió la brillante película *Tiempos Modernos*, estrenada en 1936. El mismo Chaplin fue el actor protagonista, representando a un obrero de una fábrica metalúrgica, que aprieta tuercas sin un segundo de descanso, en una cadena de montaje bajo ritmos de trabajo extenuantes. El trabajo a destajo es inhumano, hay cámaras y jefes por toda la fábrica dando órdenes agresivas para trabajar más rápido. Los jefes, para tratar de aumentar la productividad, prueban la Alimentadora Bellows, cuyos vendedores dicen: “Alimentadora que sirve la comida a los obreros mientras trabajan. No hagan pausas. Adelántese a la competencia. Esta alimentadora evita las pausas, incrementa la producción y reduce los gastos”.

Podemos poner otro ejemplo: *Surcos*, película estrenada en 1951, sobre una familia de origen rural que se traslada a Madrid en busca de trabajo y mejores condiciones de vida. El padre de familia comienza a trabajar en una fábrica, pero el primer día no soporta unos ritmos de trabajo inhumanos y tras una sucesión de imágenes notablemente impactantes, acaba desmayándose. Hablamos de películas que abordan dramas y fenómenos que de un modo u otro continúan produciéndose en la actualidad. Problemáticas que se repiten y sufren trabajadores de Amazon, Glovo, sector del Telemarketing, Hostelería, freseras de Huelva, etc.

Podemos incidir en las denominadas Kellys, trabajadoras limpiadoras de hotel, camareras de piso, que se han organizado para denunciar las pésimas condiciones en las que trabajan y los efectos negativos en su salud. Hoy, 83 años después del estreno de *Tiempos Modernos*, nos encontramos con abusos empresariales, explotación y trabajos precarios en los que no importan ni las condiciones en las que se trabaja, ni la seguridad y salud del trabajador o la trabajadora. En la actualidad podemos encontrar alguna rara excepción en el mundo cinematográfico, como la película de David Cánovas, *La punta del iceberg*, estrenada en 2016, protagonizada por Maribel Verdú, en donde se abordan suicidios a causa del estrés laboral. Un argumento parecido lo encontramos en *Corporate*, película francesa estrenada también en 2016, dirigida por Nicolas Silhol.

Mobbing, acoso laboral y suicidios

Cuestiones como el acoso y los factores psicosociales desfavorables en el trabajo, son problemas aun más ignorados que otros relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, que ya es decir. Que este drama sea

silenciado, no significa que no exista. En el año 2003, Iñaki Piñuel, experto en acoso laboral, escribió el libro *Mobbing. Manual de autoayuda. Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo*. El autor señalaba que el 15% de la población activa sufría acoso laboral (2,3 millones), que el 5% de ellos pensaban suicidarse cada día, y que uno de cada cinco suicidios se debían al acoso laboral. Estudios posteriores del mismo autor indicaban que entre un 10 y un 15% de los suicidios que ocurren en España tienen su origen en el acoso en el trabajo, y que el 74% de los casos lo ejercen las jefaturas [3].

Los suicidios por causas laborales ocurren en todo el mundo y en distintas profesiones o edades. Han aparecido noticias sobre suicidios y adicciones a drogas en el sector financiero, como el artículo del columnista del *New York Times*, Andrew Ross Sorkin, titulado “Reflexiones sobre el estrés y las largas horas de trabajo en Wall Street”. Este tipo de noticias señalan que hay empleados tomando drogas para poder aguantar los ritmos de trabajo, así como de un becario que murió tras estar 72 horas trabajando y sin dormir, suicidios a causa del estrés laboral, etc. En 2015 un ex trabajador de Fox News se suicidó delante de una de las sedes de la empresa tras repartir octavillas en las que criticaba a la compañía y jefes. Previamente había denunciado por Twitter y YouTube que sufría acoso laboral.

Los ejemplos abundan y por su gravedad destaca la oleada de suicidios de trabajadores de France Telecom (hoy Orange), una de tantas empresas que fue privatizada, con la consiguiente reconversión empresarial que supuso 22.000 despidos. Diversas fuentes señalan que su presidente en 2006 dijo que haría despidos “de una forma u otra, por la ventana o por la puerta” [4]; 58 trabajadores se quitaron la vida en tres años, algunos en el mismo centro de trabajo tras explicar en cartas de despedida los abusos empresariales que sufrían. Un trabajador se clavó un cuchillo en una reunión, otro se quemó a lo bonzo en el parking de la empresa. Un empleado se tiró con el coche al vacío, tras dejar en una carta en la que denunciaba que le hacían la vida imposible. Otros se tiraron por ventanas de las oficinas. Las víctimas han contado que sufrían sobrecarga de trabajo, movilidad forzosa, empeoramientos de horarios y salarios, presiones constantes para aumentar la productividad o para abandonar la empresa voluntariamente, y todo tipo de abusos empresariales. La Inspección del Trabajo francesa tras su investigación manifestó que la empresa utilizaba métodos brutales contra los trabajadores y trabajadoras, con todo tipo de humillaciones y técnicas de acoso laboral. A parte de los suicidios, hubo casos de intentos fallidos, se multiplicaron casos de estrés, depresión, desesperación y ansiedad. La fiscalía francesa solicitó en 2016 procesar a directivos de la empresa, y continúa abierto un proceso judicial.

La demostración del vínculo que existe entre problemas laborales y suicidio ha sido ratificada en sentencias judiciales, reconociéndose como accidente laboral. La sentencia del Tribunal Supremo nº 8112 de 2009 establecía como probado que “el trabajador sufría continuas vejaciones, humillaciones y degradaciones en el trabajo, calificando de acoso moral la presión a que fue sometido el trabajador por parte de la empresa en que prestaba servicios, e inferir, por la contundencia de los datos fácticos y de la falta de prueba en contrario por parte de la Mutua y de la Empresa, que el suicidio del trabajador se produjo como consecuencia de dicho acoso”

El Tribunal Superior de Justicia de Catalunya ratificó otro caso en 2014. El mismo Tribunal también considero accidente laboral el suicidio de un trabajador de la Caja de Ahorros del Mediterráneo, cuatro días después de que le abrieran un expediente disciplinario. El pasado mes de enero el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía ratificó una sentencia anterior en primera instancia que consideraba como accidente laboral el suicidio de un trabajador del sector de la banca.

Pese a que hablamos de un problema muy grave, continúa siendo ignorado. Los riesgos psicosociales siguen sin evaluarse, eliminarse y prevenirse en las empresas. La depresión, ansiedad y el acoso laboral continúan siendo excluidas de la lista oficial de enfermedades profesionales, pese a que son problemas crecientes. Este drama no cuenta con ningún interés por parte de los poderes públicos. Hay campañas para prevenir accidentes de tráfico o el bullying, lo cual es innegablemente positivo, y en lo que se debería mejorar y profundizar. Pero por el contrario no existen campañas oficiales contra el acoso laboral, de tolerancia 0 con el moobing, el estrés en el trabajo, etc. Para la ideología oficial de la clase dominante eso sería atentar contra el libre mercado, la libertad empresarial, y abrir una

caja de Pandora con efectos imprevisibles en múltiples campos, entre ellos el de las ganancias empresariales.

La patronal prefiere seguir instalada en una organización del trabajo basada en la precariedad, el látigo y predominio indiscutible de la productividad sobre la prevención y salud laboral. El movimiento obrero lleva luchando mucho tiempo contra esta situación. Merece la pena recordar la lucha social y sindical contra el grupo suizo Eternit en Italia, un gigante del amianto, que negaba la nocividad del mismo y que enviaba a los activistas sindicales a los talleres más contaminantes. Una histórica sentencia condenó a la empresa entre otras cuestiones por omisión en medidas de seguridad y negligencia intencionada contra la salud, causando más 2.200 muertos, la mayoría obreros de Eternit.

Hacen falta cambiar leyes y fomentar campañas de información y sensibilización. Incluso sería positivo educar sobre prevención de riesgos laborales desde los colegios e institutos. De hecho, La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en exposición de motivos señala el propósito de “fomentar una autentica cultura preventiva por medio de la promoción de la mejora de la educación en esta materia en todos los niveles educativos”. Incluso en su artículo 5.2 se establece que: “Las Administraciones públicas promoverán la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de enseñanza”. Pero las intenciones y prioridades educativas de gobiernos y patronal son otras. Podemos poner ejemplos muy llamativos: por un lado, el Banco de España y la CNMV han pedido que se imparta educación financiera en colegios e institutos; por otro, la CEOE ha planteado que desde la guardería a la universidad, se incluya una asignatura orientada a crear futuros empresarios.

Pero aparte de cambios de leyes más favorables para el mundo del trabajo y campañas de sensibilización, lo más urgente es potenciar secciones sindicales fuertes que puedan combatir con éxito los abusos empresariales y ganar conflictos a la patronal. La misma respuesta la encontramos en artículos que recomiendan combatir el estrés laboral con técnicas de relajación. Hace falta un sindicalismo de clase y combativo, que se tome en serio y como una prioridad todas las cuestiones relacionadas con la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras y la prevención de riesgos laborales. Tenemos que luchar por empleos dignos, de calidad, con derechos, seguros, estables, y socialmente útiles, libres de estrés, ansiedad y acoso laboral.

PS:

Raúl Navas, delegado sindical de CGT y de prevención de riesgos laborales

[1] 1/ http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PERIODICAS/Rev_INSHT/2014/79/SST79.pdf

[2] 2/ https://elpais.com/diario/2002/10/22/salud/1035237603_850215.html

[3] 3/ https://www.elconfidencial.com/sociedad/2007-11-27/el-mobbing-origina-entre-un-10-y-un-15-de-los-suicidios-segun-un-experto_367052/

[4] 4/ <https://elpais.com/internacional/2016/07/07/actualidad>