

Día Internacional de la Seguridad y Salud Laboral

Bilbao, 25 de abril de 2008

**José Elorrieta
Secretario General
ELA**

Kaixo, lagunok.

Osasun laboralaren inguruan zoritxarrez egoera ez da aldatzen, eta horregatik ez da aldatzen ere gure irakurketa, irakurketa oso kritikoa, noski. Bai enpresara begira, eta baita ere ze papela betetzen duen Eusko Jaurlaritzak arlo honetan.

Azkenean ez da garrantzitsua zer adierazten duen estatistikak. Zenbaki batzuekin edo besteekin, ez badira aldatzen lan-baldintzak, adibidez prekarietatea; ez bada errespetatzen legea, ezin da laneko segurtasuna hobetu.

Arazo nagusiak oso ondo eta garbi ikusten da non dagoen: Lan prekarioan, enpresa txikietan, sektore konkretu batzuetan, batez ere eraikuntzan.

Hortik aurrera enpresarioen aldetik ardura egongo balitz, hortik aurrera konpromiso politikoa egongo balitz, posible da datuak hobetzea; posible da arazoak gutxitzea, murriztea.

Baina enpresarioen ardura bakarra da dirua irabaztea, muga gabe, baldintza gabe, eta administrazioak egiten duena hori ikusita, da beste aldera begiratzea.

Pentsatzen dute sasi-dialogo sozial baten bidez, propaganda hutsaren bidez, nahikoa dela ezkutatzeko egoera. Baina errealitatea oso gordina da, alde batetik, eta beste batetik gehiago sindikalak, Euskal Herrian, behintzat, erabaki du bakoitzaren ardura, erresponsabilitatea agerian uztea. Hortan gaude.

I. Introducción

La siniestralidad laboral o, más en general, la salud laboral, constituye sin duda hoy uno de los puntos más sensibles de la acción cotidiana sindical. Y lo es porque las consecuencias son graves, muchas veces, y otras –excesivas– irreversibles, mortales.

La estadística, más allá de las infradeclaraciones detectadas, más allá de la manipulación pública interesada de los datos por parte del Gobierno Vasco y de Osalan, exige inapelablemente analizar sus causas, que quiere decir analizar responsabilidades, y plantear objetivos concretos, precisos y cuantificables, que quiere decir un nivel de compromiso político y de exigencia a los empresarios. No es verdad que haya un nivel de corresponsabilidad general, no lo es en absoluto. No es cierto que todos somos responsables de la siniestralidad laboral, porque decir eso es como decir que nadie es responsable.

Hay responsables directos, empresarios y administración, porque entre las causas hay que señalar situaciones concretas del mercado de trabajo, de las condiciones de trabajo; hay que señalar, también, la falta de políticas preventivas por parte de los empresarios, y hay que señalar la dejación de responsabilidad pública del Gobierno Vasco.

II. La estrecha correlación entre siniestralidad laboral y condiciones de trabajo.

Podemos dar cuatro datos, sólo cuatro datos que nos permiten, si no acotar en toda su extensión la siniestralidad, sí situar los puntos críticos, de riesgo y, en consecuencia, puntos que exigen prioritariamente, urgentemente, medidas preventivas y de fiscalización pública:

1. La tasa de accidentes graves y mortales traumáticos es más de dos veces y media mayor entre quienes tienen contrato temporal que los que tienen contrato indefinido.
2. En el sector de la construcción el accidente grave o mortal traumático duplica a la industria y cuadruplica al sector servicios.
3. Más de ¼ del total de accidentes graves o mortales, en concreto un 26,3%, se producen en el sector de la subcontratación.
4. En las empresas de menos de 100 trabajadores se triplican los casos de accidentes graves y mortales en comparación a las empresas de más de 500 trabajadores y trabajadoras.

Estos datos deberían ser suficientes para un plan detallado, exigente, sistematizado, integral. Deberían; deberían, aunque fuese por aproximaciones sucesivas, es decir, gradualizando objetivos, políticas y avanzando año tras año en una dirección positiva.

La realidad, desgraciadamente, va en otra dirección. No es una exageración. El problema no sólo es que se hace poco, por no decir nada, sino que se hace cada vez menos.

III. No hay formación. No hay inspección.

La formación específica que reciben los trabajadores de la construcción en el aula permanente del sector es un rotundo fracaso. Cada vez son menos los trabajadores formados: en el año 2006, 44 cursos, que sólo formaron a 492 trabajadores. Mucho menos, bastante menos que el 1% del total de activos en el sector. Por sorprendente que parezca, en 2007, 28 cursos, 315 alumnos. Una cuestión como la formación, que en sectores como la construcción debería exigir un esfuerzo sistematizado, constante, se convierte en algo muy marginal, casi anecdótico.

La inspección, por su parte, es escasa y de poca calidad. No vamos a perdernos en la irrelevancia de las cifras. Ni a analizar lo que eufemísticamente han llamado 'planes de choque'.

Cuando hablamos de inspección, lo más definitivo, lo más grave es que incluso se desconoce el resultado de las pocas inspecciones que se hacen.

En esto también hay un retroceso, porque, a diferencia de años anteriores, la administración vasca ya no presenta dato alguno en torno a las actas de infracción impuestas y a la cuantía de las sanciones.

IV. El truco del 'diálogo social'

Esta situación tan insostenible pretende legitimarse con el llamado 'diálogo social' en Osalan.

En Osalan se hacen memorias y planes de gestión anuales; se plantean planes denominados 'estratégicos' para periodos más amplios, en concreto el actualmente vigente va de 2007 a 2010.

Es todo literatura, y para encubrir la falta de objetivos, de compromisos, de métodos de intervención, de seguimiento, se crean grupos de trabajo. Es el viejo truco de crear grupos de trabajo para no comprometerse a nada, para no hacer nada.

Este es el modelo español de diálogo social, también en el área de la siniestralidad y salud laboral. Este es el modelo en el que está instalado el sindicalismo español.

Esta es una fuente de financiación adicional. Por paradójico que parezca, este flujo financiero a patronal y determinados sindicatos va en aumento, a través de figuras como la Fundación, convenios colectivos como el de la Construcción; por paradójico que parezca, si este chorro económico se compara con el esfuerzo en términos de PIB destinado a Osalan, un esfuerzo centesimal, 0,02% del PIB, concluiríamos que el diálogo social es la alternativa, el sucedáneo a la lucha contra la precariedad y la siniestralidad laboral.

Unos y otros se rasgan las vestiduras cuando ni tan siquiera un accidente mortal posibilita una foto sindical unitaria. El desencuentro sindical desgraciadamente tiene otro calado, tiene otro fondo, porque en esta cuestión, como en otras, la mayoría sindical vasca ha decidido no entrar en el juego de este fraude llamado 'diálogo social'.

Esa es la cuestión; ese es el problema, cuyo resultado final es que los empresarios no cumplen la ley; que la administración vasca no cumple el deber público, un deber público tan elemental como velar por la salud y seguridad de

sus ciudadanos, de una gran parte de la ciudadanía como son los y las trabajadoras.

Lo que pasa en la salud y siniestralidad laboral es parte de una posición más general.

En realidad, lo que hacen los empresarios en materia de seguridad y salud laboral responde a una lógica que no es otra que la optimización de su beneficio, relativizando hasta donde pueden las inversiones, los procesos de producción, todo lo que tiene que ver con la vida y salud de las personas. Es una cuestión de codicia, de codicia extrema, una codicia que podríamos calificar de enfermiza, que sólo es posible con un gran nivel de complicidad por parte de la administración pública.

Si es lógico lo que hacen los empresarios en función, evidentemente, de este objetivo, como es el máximo beneficio, también es lógico lo que hace el Gobierno Vasco en base a su adscripción neoliberal, acrítica, incondicional.

¿Por qué iba a hacer algo distinto? ¿Por qué iba a ser exigente con los empresarios en el tema de siniestralidad y salud laboral si no lo es en otros ámbitos, como por ejemplo el tema fiscal o el cumplimiento de la legislación laboral sin fraudes generalizados en las modalidades de contratación?

De manera que la codicia de los empresarios ni tan siquiera tiene límite cuando se trata de la salud y siniestralidad laboral. La administración pública ha dejado en la más pura indefensión a los trabajadores y trabajadoras.

Por eso el llamado 'diálogo social', todo el diálogo social, lo tenemos en cuarentena. Porque hemos tomado una decisión que no es otra que la de exigir como condición sine qua non que en todo diálogo social haya objetivos, compromisos que tengan como resultado mejorar las condiciones de vida y trabajo de los y las asalariadas. Podemos ser moderados, incluso poco ambiciosos en nuestro nivel de exigencia, pero tiene que haber objetivos, tiene que haber compromisos.

El Gobierno Vasco ya ha tomado dos decisiones ante esta firme posición autónoma y crítica de la mayoría sindical vasca. Ha tomado la decisión de modificar las reglas de juego para legitimar sus políticas sólo desde la minoría sindical. Esa es la primera decisión.

La segunda decisión, en coherencia con lo anterior, es extender el modelo de participación institucional fuertemente subvencionado del resto del estado. Con los mismos esquemas, con los mismos actores.

En esta escalada contra toda expresión autónoma sindical el Gobierno Vasco está perdiendo los papeles, como lo ha hecho en el procedimiento abierto contra los sindicatos por el Tribunal de la Competencia, un órgano administrativo que es todo menos independiente, y que se dedica a todo menos a lo que se tiene que dedicar, que es la lucha contra la concertación oligopolística de precios.

V. Nuestro trabajo

El sindicalismo no es, desde luego, responsable en absoluto de lo que acontece en el ámbito de la salud y seguridad laboral, y mucho menos el sindicalismo que denuncia esta situación sin entrar al juego de ese diálogo social de puro acompañamiento y legitimación.

Pero el que no tengamos ninguna responsabilidad no quiere decir que no tengamos tareas pendientes. Sí las tenemos, sí.

Empezando por una mayor sensibilización y formación de nuestros responsables de estructura que lideran la acción sindical.

Tenemos que llevar a la acción sindical el tema de la seguridad y salud en el trabajo, empezando por el diagnóstico y terminando en la actuación.

Tenemos que fijar políticas más precisas en esta materia, denunciar los incumplimientos de la legislación (mutuas, servicios de prevención... incluidos), sistematizar los cursillos de formación de prevención, llegando a más y profundizando más; los delegados y delegadas de prevención de ELA tienen que ser agentes activos, sensibilizados, formados para conocer, informar, denunciar, intervenir.

Son sólo algunas de las tareas, algunas de las prioridades que también tenemos que integrar en nuestro esquema de trabajo del plan *Lanera*.