



Informe de siniestralidad laboral en Aragón Enero – Diciembre 2018

**Secretaría de Salud Laboral
CCOO Aragón**

INTRODUCCIÓN

Este informe destaca el crecimiento de la siniestralidad laboral en Aragón entre los años 2017 y 2018.

Las cifras presentadas en este informe muestran dos grandes tendencias; por un lado, un deterioro generalizado de las condiciones de trabajo, con una alta precariedad laboral y rotación de plantillas, que junto a la falta de inversión empresarial en prevención, es una de las causas del aumento el numero de accidentes de trabajo en todos los sectores productivos de nuestra Comunidad.

Una de las consecuencias de la precariedad laboral es el aumento de condiciones de trabajo más inseguras, peligrosas y penosas a las que están expuestos los trabajadores más vulnerables en los sectores con mayor rotación de personal.

Los datos también ofrecen una lectura de los cambios que se están implementando en la estructura productiva de nuestra Comunidad, el aumento de los riesgos que tienen que ver con las nuevas formas de organización del trabajo, que directa o indirectamente influyen sobre la salud física y psicológica de las personas. Tenemos que destacar el dato de nueve personas fallecidas en sus centros de trabajo en horario laboral por *patologías no traumáticas (infartos, ictus, etc)*

Para conseguir el objetivo de eliminación o reducción de los riesgos y la mejora de las condiciones de trabajo, es necesario que las empresas y los empresarios integren la prevención de riesgos en todas las actividades y decisiones a lo largo de toda la línea jerárquica de las empresas, de forma que esa integración sea la base para conseguir una mejora continua de las condiciones de trabajo. Una pieza fundamental para esta mejora son los Comités de Seguridad y Salud, como órgano de encuentro y consenso, colegiado y paritario en el seno de las empresas. Es necesaria una vigilancia y control sindical centrado en el cumplimiento de la normativa para garantizar la mejora de la seguridad y salud laboral. Contando la Autoridad Laboral y el ISSLA como su organismo técnico y la Inspección de Trabajo, para asesorar y en caso necesario sancionar las posibles infracciones a la normativa en materia preventiva.

Comisiones Obreras Aragón recordamos que las empresas son las principales responsables de la Salud y la Seguridad de sus trabajadores y trabajadoras en sus centros de trabajo. Esta responsabilidad se deriva, de su capacidad organizativa de la actividad laboral y por tanto de crear y determinar las condiciones de trabajo y de exposición al riesgo.

Datos más significativos del informe

Siniestralidad laboral por grado y lesión Aragón Enero Diciembre 2018								
Tipo	Leve		Grave		Mortal		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Accidentes Jornada de Trabajo	15.447		108		25		15.580	
Accidentes In-itinere	2.081		8		11		2.100	
Enfermedades profesionales con baja	608						608	

18.288 Accidentes en jornada de Trabajo incluidos los accidentes In-itinere, lo que supone 50,10 accidentes de trabajo con baja por contingencias profesionales al día:

Años	Comparativa Enfermedades Profesionales 2017 y Enero-Dici. 2018 Aragón						
	Con Baja		Sin Baja		TOTALES		
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	%
Huesca	72	69	111	156	183	225	23,0%
Teruel	50	68	76	96	126	164	30,2%
Zaragoza	361	471	547	585	908	1.056	16,3%
Aragón	483	608	734	837	1.217	1.445	18,7%

608 enfermedades profesionales con baja, un aumento del 20,55 % .

36 accidentes mortales

- 8 fallecidos por condiciones de trabajo
- 8 fallecidos por accidentes de tráfico
- 9 fallecidos por patologías no traumáticas
- 11 fallecidos por accidente de tráfico In-itinere

Sectores productivos, la siniestralidad laboral en jornada de trabajo aumenta un global del 6,98 % en todos los sectores productivos excepto en el Agrario, con un índice de incidencia del 3,57%:

- Agrario un -0,57 %.
- Industria un 13,40 %
- Construcción un 18,56 %
- Servicios un 2,48%

Aumento total en Aragón de 6,48%.

Comparativa 2017/2018 en Aragón y Provincias por Sector y Grado [Enero-Diciembre]

Accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo e índices de incidencia hasta Diciembre de 2018

Aragón										
Sector	Año	Media Afiliados	Leve		Grave		Mortal		Total	
			Accidentes	Índice Incidencia	Accidentes	Índice Incidencia	Accidentes	Índice Incidencia	Accidentes	Índice Incidencia
Agrario	2017	24.495,17	1.206	49,23	9	3,67	3	12,25	1.218	49,72
	2018	24.834,50	1.197	48,20	10	4,03	4	16,11	1.211	48,76
	Increment. %	1,39%	-0,75%	-2,10%	11,11%	9,59%	33,33%	31,51%	-0,57%	-1,93%
Industria	2017	87.083,67	4.173	47,92	31	3,56	5	5,74	4.209	48,33
	2018	90.886,58	4.739	52,14	29	3,19	5	5,50	4.773	52,52
	Increment. %	4,37%	13,56%	8,81%	-6,45%	-10,37%	0,00%	-4,18%	13,40%	8,65%
Construcción	2017	22.110,67	1.420	64,22	21	9,50	3	13,57	1.444	65,31
	2018	23.820,92	1.682	70,61	28	11,75	2	8,40	1.712	71,87
	Increment. %	7,73%	18,45%	9,95%	33,33%	23,76%	-33,33%	-38,12%	18,56%	10,05%
Servicios	2017	319.798,75	7.637	23,88	41	1,28	15	4,69	7.693	24,06
	2018	328.867,00	7.829	23,81	41	1,25	14	4,26	7.884	23,97
	Increment. %	2,84%	2,51%	-0,31%	0,00%	-2,76%	-6,67%	-9,24%	2,48%	-0,34%
Totales	2017	453.488,25	14.436	31,83	102	2,25	26	5,73	14.564	32,12
	2018	468.409,00	15.447	32,98	108	2,31	25	5,34	15.580	33,26
	Increment. %	3,29%	7,00%	3,59%	5,88%	2,51%	-3,85%	-6,91%	6,98%	3,57%

Accidentes de trabajo según antigüedad en la empresa

Al igual que el resto de las comunidades, Aragón sigue registrando una alta tasa de siniestralidad directamente relacionada con la eventualidad de los contratos de trabajo. Las razones que pueden llevar a los trabajadores temporales a tener más accidentes que los fijos son diversas.

1. Las diferentes condiciones: tienen contratos mas cortos y por lo tanto, con peores condiciones económicas y escasa formación del puesto de trabajo y menor información sobre los riesgos del puesto.
2. Los estudios realizados hasta la fecha señalan que el diferencial en el índice de accidentes entre los dos tipos de contratos no desaparece incluso cuando tenemos en cuenta las características personales.
Si comparamos a dos trabajadores estrictamente iguales en términos de experiencia, edad, sector, etcétera, el que tiene un contrato temporal tendrá mayor probabilidad de sufrir un accidente.

Enero- Diciembre 2018	Leve	Grave	Mortal	Total	%
Antigüedad					
Hasta 3 meses	4.069	22	9	4.100	26,32%
Entre 4 y 6 meses	1.356	9	5	1.370	8,79%
Entre 7 y 9 meses	895	3		898	5,76%
Entre 10 y 12 meses	680	4		684	4,39%
Más de 1 año hasta 3 años	2.793	22	2	2.817	18,08%
Más de 3 años hasta 10 años	2.966	29	4	2.989	19,18%
Mas de 10 años	2.688	19	5	2.722	17,47%
Suma total Enero- Diciembre 2018	15.447	108	25	15.580	100,00%

Según la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (INSHT) del año 2015, el 22% de los trabajadores y trabajadoras, considera posible perder su trabajo a los 6 meses de su contratación.

A este respecto manifiestan mayor inseguridad los jóvenes menores de 35 años. La incertidumbre sobre el empleo también varía dependiendo de las actividades y ocupaciones, de forma que son los trabajadores de Construcción y los Operadores de instalaciones y maquinaria los que más temor señalan.

Según nos muestra la tabla de los datos Enero- Diciembre el **26 %**, **mas de una cuarta parte de los trabajadores y trabajadoras** que han sufrido un accidente, tenían un contrato eventual de hasta 3 meses.

Accidentes de trabajo según plantilla en la empresa

Enero- Diciembre 2018	Leve		Grave		Mortal		Total Enero-Diciembre 2018	
	N ^a	%	N ^a	%	N ^o	%	N ^o	%
Plantilla de la empresa								
Entre 1 y 5 Trabajadores	2.224	14,40%	18	16,67%	4	16,00%	2.246	14,42%
Entre 6 y 10 Trabajadores	1.369	8,86%	17	15,74%	3	12,00%	1.389	8,92%
Entre 11 y 25 Trabajadores	2.434	15,76%	24	22,22%	2	8,00%	2.460	15,79%
Entre 26 y 50 Trabajadores	2.248	14,55%	13	12,04%	5	20,00%	2.266	14,54%
Entre 51 y 100 Trabajadores	1.812	11,73%	13	12,04%	2	8,00%	1.827	11,73%
Entre 101 y 500 Trabajadores	3.490	22,59%	15	13,89%	9	36,00%	3.514	22,55%
Entre 501 y 1000 Trabajadores	800	5,18%	5	4,63%	-	-	805	5,17%
Más de 1000 Trabajadores	1.070	6,93%	3	2,78%	-	-	1.073	6,89%

Para hacer un análisis más real de los accidentes de trabajo según plantilla de la empresa, debemos tener en cuenta las modalidades preventivas que se establecen en cada una de ellas.

Según la Encuesta Anual de “La Gestión Preventiva en las Empresas en España” (INSST, 2016) , mas de la mitad de las empresas de entre 5 a 9 empleados tienen como único recurso para la prevención de riesgos laborales el Servicio de Prevención Ajeno.

En los tramos intermedios de entre 50 a 249 trabajadores y trabajadoras, un tercio de las empresas encuestadas cuentan con un servicio de prevención ajeno y más de la mitad (el 59%) lo complementa con el trabajador designado.

Es en las empresas de más de 500 empleados o más en las que la normativa impone para todas ellas la obligación de contar con un Servicio de Prevención Propio, por lo que esta figura aparece ya de forma frecuente. Por otro lado, hay que tener en cuenta que aquellas empresas que solamente disponen de un servicio de prevención ajeno, los trabajadores y trabajadoras disponen de mayor dificultad para resolver sus dificultades en relación a la seguridad. Los problemas más frecuentes son:

- Rapidez para la realización de consultas
- Agilidad en las respuestas y medidas de aplicación
- Cumplimiento de las actividades concertadas
- Cumplimiento de la planificación prevista.
- Tiempo de dedicación.
- Aplicabilidad de las soluciones y medidas preventivas recomendadas.

En las empresas de mas de 10 trabajadores y trabajadoras tienen la posibilidad de contar con un representante legal, delegado de personal o comité de empresa. En estos casos la posibilidad de participar directamente en la organización en la que se trabaja, a través de reuniones habituales, donde se pueden manifestar puntos de vista sobre la prevención, es mucho mayor.

Las mujeres sufren más accidentes “In Itinere” que los hombres. Según cifras aportadas por la Dirección General de Tráfico (DGT) y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, desde el año 2002 se ha incrementado un 10% los accidentes de tráfico que se producen en el trayecto al trabajo.

A pesar de que los hombres están implicados en un mayor número de accidentes de tráfico, las estadísticas se invierten cuando se trata de accidentes sufridos por mujeres “in itinere”.

Las causas que están relacionadas con estas cifras son las siguientes:

La doble presencia, es decir, la necesidad de estar en dos sitios a la vez, atendiendo el trabajo y el cuidado de otras personas, ha aumentado considerablemente desde el año 2005.

El 25% de los trabajadores señala que tiene problemas para adaptar su horario laboral a sus compromisos sociales y familiares. Este dato se mantiene constante desde el año 2005.

La exposición al riesgo Psicosocial: Las exigencias de trabajo que se imponen a los trabajadores y trabajadoras para hacer frente al cumplimiento de su tarea. Rapidez de ejecución, plazos a cumplir o la realización de varias tareas simultáneamente.

Determinadas características de la organización del trabajo: la falta de organización, de protocolos y de la determinación de las tareas de los puestos perjudica de forma importante la capacidad de acomodar al trabajador o trabajadora sus capacidades como puede ser.

Trabajo en equipo con otros compañeros/as

Falta de organización en los objetivos de producción o rendimiento determinado.

Sistemas de trabajo que se basan en la rotación de los puestos entre varias tareas.

Falta de ayuda o apoyo por parte de los compañeros/as y la dirección de la empresa.

Accidentes de Trabajo In Itinere

AT en Aragón 2018 [Enero-Diciembre] In-Itinere por Comarca, Sector de Actividad y Sexo

Comarca	Agrario			Industria			Construcción			Servicios			Totales		
	Hombre	Mujer	T	Hombre	Mujer	T	Hombre	Mujer	T	Hombre	Mujer	T	Hombre	Mujer	T
La Jacetania	0	1	1	0	0	0	1	0	1	4	12	16	5	13	18
Alto Gállego	0	0	0	0	0	0	1	0	1	4	5	9	5	5	10
Sobrarbe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3	2	1	3
La Ribagorza	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	6	7	1	7	8
Cinco Villas	2	1	3	6	1	7	2	0	2	0	6	6	10	8	18
Hoya de Huesca / Plana de Uesca	3	0	3	9	1	10	1	0	1	16	43	59	29	44	73
Somontano de Barbastro	0	0	0	3	1	4	2	0	2	4	11	15	9	12	21
Cinca Medio	6	0	6	11	1	12	0	0	0	3	5	8	20	6	26
La Litera / La Litera	3	1	4	4	1	5	1	0	1	1	3	4	9	5	14
Los Monegros	0	0	0	0	0	0	0	1	1	4	6	10	4	7	11
Bajo Cinca / Baix Cinca	15	3	18	3	5	8	3	0	3	3	9	12	24	17	41
Tarazona y el Moncayo	2	1	3	2	0	2	0	0	0	2	6	8	6	7	13
Campo de Borja	3	1	4	3	1	4	0	0	0	1	2	3	7	4	11
Aranda	0	0	0	2	0	2	0	0	0	2	2	4	4	2	6
Ribera Alta del Ebro	1	0	1	43	19	62	2	0	2	11	15	26	57	34	91
Valdejalón	2	4	6	12	6	18	3	0	3	11	13	24	28	23	51
D.C. Zaragoza	5	2	7	140	84	224	48	10	58	381	837	1.218	574	933	1.507
Ribera Baja del Ebro	0	0	0	1	3	4	0	0	0	1	4	5	2	7	9
Bajo Aragón-Caspe / Baix Aragó-Casp	4	1	5	0	0	0	1	0	1	0	3	3	5	4	9
Comunidad de Calatayud	2	3	5	0	1	1	0	0	0	2	14	16	4	18	22
Campo de Cariñena	1	0	1	5	4	9	1	0	1	2	3	5	9	7	16
Campo de Belchite	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	2
Bajo Martín	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1
Campo de Daroca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Jiloca	1	0	1	1	1	2	0	0	0	2	2	4	4	3	7
Cuencas Mineras	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Andorra-Sierra de Arcos	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	2	2	2	2	4
Bajo Aragón	1	0	1	5	3	8	3	0	3	3	7	10	12	10	22
Comunidad de Teruel	0	1	1	4	2	6	4	0	4	16	34	50	24	37	61
Maestrazgo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sierra de Albarracín	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	3	3	2	3	5
Gúdar-Javalambre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1
Matarranya / Matarranya	1	0	1	3	0	3	1	0	1	0	1	1	5	1	6
Fuera de Aragón	1	1	2	1	0	1	3	0	3	2	4	6	7	5	12
Totales	53	20	73	259	134	393	81	12	93	479	1.062	1.541	872	1.228	2.100

CONSIDERACIONES

Las condiciones de empleo en nuestra comunidad, se han visto especialmente influidas por estos años de crisis económica, las reestructuraciones laborales han afectado a los centros de trabajo, donde los trabajadores y trabajadoras han experimentado cambios en sus condiciones laborales, con un cierto incremento de las horas de trabajo, de las tareas a desarrollar y de las responsabilidades laborales, así como una reducción del salario, con una clara segregación por género y de los menores con salarios más bajos.

Todavía existen complementos por trabajar en malas condiciones o en condiciones peligrosas contraviniendo el principio de eliminar o reducir el riesgo en lugar de compensarlo económicamente.

La exposición a riesgos físicos y ambientales no mejora, los riesgos a los que están expuestos los trabajadores son las altas y bajas temperaturas, el ruido elevado, la manipulación de productos o sustancias químicas, la manipulación de productos infecciosos o respirar vapores como disolventes.

Existe una creciente incidencia de los riesgos ergonómicos, producidos por movimientos repetitivos de manos o brazos, a las posturas forzadas o fatigantes y llevar o mover cargas pesadas.

Las mayores exigencias de trabajo en lo que respecta a los riesgos psicosociales que se generan cuando se debe trabajar en tareas breves y repetitivas, siempre o casi siempre a gran velocidad y cumplir plazos de entrega ajustados, o tratar directamente con personas o con clientes enfadados, lo que supone una elevada exposición a exigencias emocionales.

El trabajo afecta de forma negativa a la salud, los trastornos músculo esqueléticos son los problemas más habituales, las dolencias localizadas en cuello-hombro-brazo-mano y espalda, dorsales y lumbares, afectan a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras. Otros síntomas tales como el cansancio general, la cefalea o la fatiga visual y la ansiedad, unidos al estrés en el trabajo es un problema creciente en los distintos sectores productivos.

Una mala organización del trabajo y una competitividad basada en la reducción de los costes laborales y en el aumento de los beneficios a corto plazo, afectan al bienestar y la salud de las personas donde factores estresantes como: las altas exigencias de trabajo, el bajo control, el bajo apoyo, las escasas compensaciones, la inseguridad en el empleo y en las condiciones de trabajo, son inherentes a ciertos trabajos, que consideran que son trabajos por definición estresantes en lo mental y emocional.

La evaluación de estos riesgos es la gran olvidada de la prevención, en la mayoría de las empresas los riesgos psicosociales no se evalúan ni se planifica acción preventiva alguna. En las de empresas en las que se han evaluado los riesgos apenas hay intervención preventiva posterior o esta se dilata en el tiempo.

Para Comisiones Obreras es necesario incidir en una serie de puntos que están recogidos en la Estrategia y que consideramos de especial importancia para mejorar la calidad y mejora de las condiciones de trabajo en el seno de las empresas: PROPUESTAS:

1º Reducir la siniestralidad laboral e impulsar la calidad de los sistemas de prevención de riesgos laborales en una búsqueda continúa de la mejora de las condiciones de trabajo.

2º Contribuir al fortalecimiento de la coordinación y la colaboración de las Administraciones y los interlocutores sociales en la participación frente a los riesgos en el trabajo y en concreto con la formación de los estudiantes futuros trabajadores colaborando con Educación y con el sistema público de salud.

3º Impulsar la cultura preventiva sensibilizando, promoviendo y comprometiendo a organizaciones, empresas, trabajadores y trabajadoras y a la sociedad en general con la seguridad y al salud en el trabajo, donde pasamos una gran parte de nuestras vidas.

4º Garantizar la perspectiva de genero en todas las actuaciones en materia de salud laboral y en concreto en las evaluaciones de riesgos laborales en los centros de trabajo, teniendo en cuenta las especificidades físicas, biológicas de hombres y mujeres y las posibles diferentes consecuencias que estas exposiciones pueden tener en la salud, especialmente en aquellos sectores altamente feminizados.

5º Enfermedades Profesionales CCOO considera necesario un mayor esfuerzo de las Administraciones para acabar con su subregistro y con los daños a la salud que causan, instando a la puesta en marcha de programas de visitas a empresas con riesgos especiales, especialmente en sectores o en actividades determinadas, como los de procesos de producción que han estado expuestos a sustancias cancerígenas como el amianto.

6º Crear un Fondo de Compensación Para las Víctimas del Amianto, es una reivindicación histórica de las personas enfermas por el amianto. En primer lugar, serviría para que las personas que trabajaron expuestas al amianto durante su vida laboral pudieran ser compensadas económicamente, cuando la empresa en la que trabajaron ya no exista, y no exista por tanto a quien reclamar responsabilidades. En segundo lugar, permitiría eliminar trámites judiciales y agilizar los plazos para que se produzca esa compensación económica.

7º Exigimos la tutela efectiva de la Administración de nuestra Comunidad Autónoma, para las personas afectadas, que participan en el programa de **“vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos a amianto en Aragón y la vigilancia de la salud de los trabajadores post-expuestos no activos”** se les reconozca la enfermedad profesional y se reconozca una hoja de ruta para exigir sus derechos.

8º Red de médicos Centinela En la estrategia se ha negociado la puesta en marcha de la Red de Médicos Centinela en Salud Laboral, en el SALUD este sistema puede servir para diseñar políticas de actuación paliativa y preventiva. Este tipo de red medica, existe con gran éxito en otras comunidades autónomas.

9º Empresas de alta tasa de siniestralidad intensificar los programas de vigilancia, seguimiento y control de las empresas con alta tasa de siniestralidad, e impulsar los programas de visitas a empresas con riesgos especiales.

10º Gestión de la prevención, promover políticas de mejora en la gestión de la prevención de riesgos laborales en el seno de las empresas, difundiendo la importancia de la integración de la prevención en todos los niveles de la empresa, fortaleciendo la participación activa de los trabajadores.

11º Calidad de los servicios de prevención, Estableciendo programas específicos de seguimiento de las actividades de los servicios de prevención propios, mancomunados, servicios de prevención ajenos y entidades auditoras” programas que deben realizar la Inspección de Trabajo y la autoridad laboral

12º Vigilancia de la salud ¿cómo se protegen los intereses de los trabajadores? En ningún caso la vigilancia de la salud debe transformarse en un elemento de discriminación, debe guardar un estrecho vínculo, con el proceso de trabajo y su único objetivo ético es la prevención de patologías generadas por el trabajo.

13º Movilidad proponemos la realización de “Planes de Movilidad a las Empresas”, consideramos que se tienen que elaborar planes de movilidad sostenible en los centros de trabajo de las grandes y medianas empresas y en los espacios multiempresas (polígonos industriales, grandes equipamientos o grandes aéreas comerciales y de ocio, etc.) como forma de reducir los accidentes In-itinere, los que se producen al ir o regresar del trabajo.

14º Coordinación de actividades preventivas. Para que la subcontratación empresarial, no sea el elemento multiplicador de la siniestralidad laboral, se debe gestionar la prevención entre distintas empresas que están en un mismo centro de trabajo. Esta gestión supone un coste, que debe ser evaluado por las empresas y servir de elemento de decisión para analizar si subcontratar una determinada actividad es más o menos rentable que realizarla por medios propios.

15º ISSLA consideramos que se debe potenciar el Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral (ISSLA) como organismo técnico de referencia en Aragón en materia de prevención de riesgos laborales. Para ello se solicitamos una mayor dotación de recursos económicos y humanos destinados a potenciar las actividades del ISSLA.

16º Coordinación entre distintas Administraciones Es necesario un marco de colaboración interna entre las distintas Administraciones Laborales, y con el resto de los agentes sociales en el CASSL.

Solicitamos que se dote de medios humanos y económicos a las distintas Administraciones implicadas en salud laboral en nuestra Comunidad.

17º Precariedad laboral un empleo de calidad y con derechos debe ser una tarea prioritaria de la acción sindical y de las distintas Administraciones es esencial hacer valer los derechos de los trabajadores precarios, La Ley de Prevención de Riesgos Laborales exige que los trabajadores temporales, con contrato de duración determinada o de empresas de trabajo temporal gocen del mismo nivel de seguridad y protección que los fijos