

INFORME ESPECIAL SOBRE SINIESTRALIDAD LABORAL EN ARAGÓN¹

Fernando GARCÍA VICENTE

Justicia de Aragón

Aunque la situación en Aragón ha mejorado en la última etapa, la realidad nos demuestra que se siguen produciendo numerosos accidentes de trabajo y que la siniestralidad laboral sigue constituyendo un problema importante contra el que hay que continuar luchando porque la existencia de accidentes laborales hace que los derechos más esenciales del trabajador constitucionalmente reconocidos —la vida, la integridad física o la protección de la salud, entre otros— se vean vulnerados; y el objetivo ha de ser que no haya accidentes.

En atención a esta preocupación se elaboró por el Justicia de Aragón un informe especial sobre siniestralidad laboral que fue presentado ante las Cortes de Aragón en el mes de Diciembre de 2001. Pueden acceder a su contenido íntegro a través de la página Web del Justicia (www.eljusticiadearagon.es) en el apartado de “informes y publicaciones”, o acudiendo al informe anual correspondiente al año 2001 editado por la institución.

En este informe se contenían los datos estadísticos más relevantes correspondientes al año 2000 y se examinaba la normativa aplicable formulándose numerosas valoraciones y propuestas para afrontar el problema.

Debido a su extensión no es posible ahora resumir su contenido íntegro, pero voy a apuntar algunas de las ideas que se reflejaban en el mismo indicándoles diversos datos estadísticos posteriores al informe.

DATOS ESTADÍSTICOS

Como he señalado, el informe del Justicia contiene datos del año 2000. Ahora les voy a indicar otros más recientes, correspondientes al año 2002.

Comunidad Autónoma aragonesa

En el informe se reflejaba un incremento de siniestros en el año 2000 respecto a años anteriores. En la actualidad hay que decir que a partir del año 2001 la siniestralidad laboral en Aragón ha ido disminuyendo registrándose cada año un menor número de siniestros.

- El número de accidentes laborales con baja en jornada de trabajo en Aragón durante el año 2002 ascendió a 23.432 accidentes (frente a los 23.898 del año 2001), de

¹ Ponencia presentada en la I Jornada sobre Relaciones Laborales, celebradas en la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de Teruel, Universidad de Zaragoza, los días 5 y 6 de mayo de 2003

ellos 21.499 se produjeron en jornada de trabajo (22.098 en 2001) y 1933 in itinere, esto es, al ir el trabajador al lugar de trabajo o volver de éste (1800 en 2001), distribuidos según su gravedad en:

23.093 leves (frente a 23.487 leves del año 2001) —de ellos son 21.225 en jornada de trabajo y 1.868 in itinere—

280 graves (frente a 357 graves del año 2001) —de ellos son 233 en jornada de trabajo y 47 in itinere—

59 mortales (frente a 54 mortales del año 2001) —de ellos son 41 en jornada de trabajo (40 en 2001) y 18 in itinere (14 en 2001)—

- De los 41 accidentes mortales en jornada de trabajo del año 2002: 7 se produjeron por accidente de tráfico, 14 por infartos, derrames, etc. y 20 por razón de las condiciones de seguridad en el lugar de trabajo

- De los 233 accidentes graves en jornada de trabajo del año 2002, 26 se debieron a accidente de tráfico, 27 a infartos, derrames, etc. y 180 a las condiciones de seguridad en el lugar de trabajo.

- De los 21.499 accidentes producidos en jornada de trabajo corresponden por provincias:

a Zaragoza 16.138 (en 2001 fueron 16.653)

a Huesca 3.435 (en 2001 fueron de 3.393)

a Teruel 1.926 (en 2001 fueron de 2.052)

- Hubo en 2002 en Aragón un total de 1367 enfermedades profesionales (frente a 1312 del año 2001).

Advertimos a partir de las cifras expresadas una situación positiva en Aragón, dado que la siniestralidad en el último año ha disminuido, frente a la tendencia ascendente que venía existiendo en años anteriores y que se constató en el informe elaborado por el Justicia.

Únicamente se detecta un ligero aumento de los accidentes mortales (si bien en jornada de trabajo se ha pasado de 40 accidentes en 2001 a 41 en 2002, por lo que el incremento es de un sólo caso, aumentando en 4 siniestros la cifra de muertes in itinere), y de la cifra total de las provincia de Huesca.

A nivel nacional

En 2002 se ha experimentado un incremento del número de accidentes laborales respecto al año 2001. Han aumentado en Comunidades como Andalucía, Canarias, Castilla La Mancha, Castilla y León, Extremadura, Galicia, Madrid y Ceuta y Melilla.

Han disminuido en el resto de las Comunidades Autónomas, entre las que se incluye Aragón.

También a nivel nacional se observa con preocupación el aumento de accidentes mortales, tanto en jornada de trabajo como in itinere. En jornada de trabajo se ha pasado de 1021 accidentes en 2001 a 1104 accidentes en 2002; e in itinere se ha pasado de 447 siniestros en 2001 a 453 en el año 2002.

ANÁLISIS DE LA NORMATIVA APLICABLE

Como se ha apuntado, el informe contiene un estudio de la normativa aplicable efectuando diversas propuestas. Únicamente destacaremos a título ejemplificativo las siguientes:

- La regulación legal actual no determina los criterios que definen cuando un accidente de trabajo debe ser calificado como leve, grave o muy grave ni a quién corresponde tal calificación. Ello supone que la calificación depende, siempre a criterio médico, de las secuelas y del periodo de curación y no del riesgo, lo que implica otra disfunción entre la estadística de accidentalidad laboral y la prevención de riesgos laborales, ya que los índices de gravedad de los accidentes dependen de la gravedad de las lesiones y no de la gravedad de los riesgos, al estar enfocada la calificación al Sistema de Seguridad Social, sin guardar relación con la prevención de riesgos laborales.

(ejemplo: Si un obrero se cae de un andamio y queda enganchado en algún objeto que le frena en la caída y finalmente sólo sufre un esguince en el tobillo sería un accidente leve, mientras que si un trabajador en una oficina resbala con un papel del suelo y cae hacia atrás sufriendo un golpe en la cabeza y un traumatismo, podría calificarse y cuantificarse como accidente grave o muy grave)

En este punto se refleja en el informe que se ha denunciado ante el Justicia la existencia de cierta picaresca en las empresas al “presionar” a los Servicios Médicos y a las Mutuas para la calificación de los accidentes de trabajo como leves, al objeto de intentar evitar la visita de la Inspección de Trabajo, que se produce siempre en los calificados como graves, muy graves y mortales, según dispone el art. 9.1.d) de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sólo en algunos accidentes calificados como leves. Obviamente, al no estar claramente definidos los criterios de calificación, se favorecen las prácticas precitadas, calificándose como leves muchos que debían considerarse graves.

Por ello, deben desarrollarse reglamentariamente los criterios de calificación atendiendo a datos objetivos y basados en la gravedad de los riesgos y no atendiendo sólo a la importancia de las lesiones.

- Habrían de establecerse criterios de calidad y exigencias preventivas para la contratación de empresas privadas por las Administraciones públicas, e introducirse claramente en los pliegos de condiciones de los contratos de las Administraciones

públicas los aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo; contemplando en el condicionado técnico, incluso para decidir la solvencia y capacidad de la empresa para concursar, los aspectos básicos relativos a la prevención de riesgos laborales.

- Deben establecerse con claridad las obligaciones y derechos en esta materia de los trabajadores de alta en el Régimen Especial de Autónomos (como saben, la Ley en su artículo 3.1, al fijar el ámbito de aplicación de la misma, indica que será tanto el de las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones públicas con las peculiaridades oportunas “... *sin perjuicio de los derechos y obligaciones que puedan derivarse para los trabajadores autónomos*”; sin concretar por tanto el régimen aplicable a éstos) .

- En cuanto al sistema de Seguridad Social se propone, por ejemplo, la modificación de la regulación de las enfermedades profesionales.

En este campo se produce una infranotificación de enfermedades profesionales, al ser obsoleta la actual regulación, constituida por el artículo 116 de la Ley General de la Seguridad Social y por el cuadro de enfermedades profesionales aprobado por el Real Decreto 1995/78, de 12 de mayo, que contienen una regulación anticuada del concepto de enfermedad profesional.

Prueba evidente de la caótica situación de la notificación de enfermedades profesionales es la registrada por Comunidades Autónomas, donde se aprecian divergencias de difícil justificación, tales como que en el año 2000 en Andalucía se declarasen 912, en Aragón 1297, en Madrid 893, en la Comunidad Valenciana 590 y en Navarra 2.023, según los datos registrados en el Boletín de Estadísticas del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, que se acompañaban como ANEXO II al informe. Que Navarra y Aragón superen en términos absolutos a Madrid, Andalucía o la Comunidad Valenciana en cuanto a notificación de enfermedades profesionales, define por sí sola la utilidad de estas estadísticas.

Se hace necesario actualizar la lista de las enfermedades profesionales, adaptándola a las nuevas técnicas productivas y a las nuevas patologías que implica la imparable evolución de dichas técnicas. Además, su formulación como "numerus clausus" también debería ser revisada para permitir alguna aplicación residual o cierto margen de discrecionalidad judicial que evite el desfase en momentos posteriores.

- Asimismo se propone la reforma del Real Decreto 2930/79, de 29 de diciembre, relativo a la tarifa de primas para cotización por contingencias profesionales.

En la actualidad las empresas cotizan en régimen de igualdad por contingencias profesionales, con independencia de que cumplan o incumplan la normativa de prevención de riesgos laborales.

Apuntamos la conveniencia de desarrollar reglamentariamente un sistema de cotización por contingencias profesionales más oneroso para las empresas que incumplan la normativa de prevención de riesgos laborales que para las que cumplan.

(Esta idea se ha apuntado desde distintos ámbitos si bien hasta el momento no se ha producido una variación en la primas de cotización en este sentido).

EL PAPEL DE LOS EMPRESARIOS

- Es cierto que ningún empresario desea ver accidentados a sus trabajadores, pero para el pequeño y mediano empresario la prevención o la seguridad y salud se suelen centrar en la puesta a disposición de los trabajadores de equipos de protección individual (que aquéllos no siempre utilizan), más que en una distinta organización del trabajo que elimine los riesgos de la empresa que ellos dirigen. Los empresarios se fijan de forma primordial en los aspectos productivos y económicos al objeto de sobrevivir a la competencia, y disponen de poco tiempo para asumir la abundante documentación que les facilitan los servicios externos de prevención de la cual ellos deben estudiar y cumplimentar una buena parte.

Es necesario un cambio en la mentalidad de algunos empresarios en cuanto a la idea de prevención de riesgos laborales asumiendo esa materia como un elemento básico de la competitividad empresarial y del desarrollo de las relaciones laborales, esencial para el propio éxito de la empresa en la actividad a la que se dedica, debiendo considerarse una inversión y no un simple gasto. Por lo general, las empresas con más éxitos son las que muestran las mejores estadísticas en la prevención de accidentes. En definitiva, mantener buenos niveles de seguridad y salud es un buen negocio.

- Por otro lado, una de las consideraciones de las que parte el informe es que la fatiga se traduce en un aumento del riesgo de accidentes, una disminución de la productividad y un aumento de la insatisfacción personal. Hay que prestar atención, por tanto, a las condiciones de trabajo establecidas, para que éstas no sobrepasen los límites razonables y adecuados según las capacidades del trabajador.

Contratas y subcontratas

El empresario debe vigilar y cumplir todas sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales y además asegurarse de que la empresa principal o contratista con la que está vinculado lo hace también, de forma que mientras se realicen las actividades encargadas por la empresa principal se estén observando adecuadamente todas las medidas preventivas y de protección necesarias, sin que la existencia de una contrata o subcontrata conlleve una menor protección de los derechos del trabajador en este campo.

La prevención en la pequeña empresa

Las empresas pequeñas y medianas pueden encontrarse con una mayor dificultad económica para asumir transformaciones de alto coste. Aunque a la pequeña empresa se

le exige la misma protección que al resto y nunca va a poder alegar desconocimiento o falta de recursos para estar informada de sus deberes como forma de atenuar o exonerarse de su responsabilidad, lo cierto es que va a tener más dificultades para llevarla a cabo; por lo tanto se hace necesario un mayor apoyo institucional en este ámbito (subvenciones, asistencia técnica -y no sólo informativa o documental-, etc) posibilitándole el mayor nivel de información y *ayuda técnica para que pueda acudir a la modalidad de prevención que más le interese sin verse limitado por la falta de información o de capacidad.*

En relación a este último aspecto hay que recordar que el empresario, en el cumplimiento de sus obligaciones relativas a la organización de los recursos para el desarrollo de las actividades preventivas, además de la posibilidad de constituir un servicio de prevención propio o acudir a un servicio ajeno, puede asumir personalmente la actividad de prevención cuando se trate de empresas de menos de seis trabajadores y cuyas actividades no la excluyan de tal posibilidad, desarrolle habitualmente su actividad profesional en el centro de trabajo y tenga la capacidad correspondiente a las funciones a desarrollar. Asimismo puede designar uno o varios trabajadores para ocuparse de esta materia en la empresa, siempre que sean los suficientes en número y posean la capacidad adecuada y los medios y tiempo necesarios para atender sus funciones.

Lo más frecuente será que el pequeño empresario no pueda o no sepa asumir esta obligación por sí sólo o designando trabajadores debido a la insuficiencia de medios humanos y materiales necesarios, y de información o capacitación propia o de sus empleados, y recurra a entidades ajenas a la empresa, especializadas en esta materia para complementar u organizar las actividades de prevención y protección. Entendemos no obstante que ha de posibilitarse al pequeño empresario el mayor nivel de información y ayuda técnica para que pueda acudir a la modalidad de prevención que más le convenga sin verse limitado por la falta de información o de capacidad, debiendo la Administración adoptar cuantas medidas estén en su mano para hacer esto posible

Por ello proponemos a la Administración la puesta en marcha de programas de capacitación de los empresarios con menos de 6 trabajadores para que puedan asumir personalmente la actividad preventiva en los supuestos que establece el art. 11 del RD 39/1997, de 17 de Enero, incluyendo: la impartición de jornadas y seminarios a los empresarios para capacitar a los mismos a los fines indicados; desarrollo de jornadas y seminarios a favor de los trabajadores de las empresas del programa para informarles sobre la actividad prevencionista a desarrollar en la empresa y promover su colaboración para la mejor gestión de la misma, etc.

Prácticas fraudulentas denunciadas ante el Justicia

En el curso de la elaboración del informe sobre siniestralidad se puso de manifiesto ante la Institución el surgimiento de un fenómeno consistente en pagar permisos retribuidos a los trabajadores a cambio de no coger la baja laboral, al que se denomina “encubrimiento de la siniestralidad” como una forma de reducir los accidentes de trabajo a efectos de control por la Administración competente.

Dado que este tipo de conductas habían sido denunciadas desde diversos ámbitos, entendimos oportuno reflejarlas en este informe. Deberá ser la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la que realice cuantas actuaciones estén en su mano a fin de detectar y combatir, en su caso, esta fraudulenta situación que, de verificarse que es cierta, vendría a cuestionar la fiabilidad de las estadísticas disponibles.

LOS TRABAJADORES

- Los trabajadores son la parte más interesada en la inexistencia de accidentes y de que la prevención de los riesgos laborales y protección de su salud y seguridad laborales se lleven a las cotas más elevadas posibles. Sin embargo en la práctica se detecta que el colectivo de trabajadores no está suficientemente mentalizado en relación al problema.

Resulta necesario concienciar a los trabajadores de la obligatoriedad de cumplir con todas y cada una de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales como una obligación más de las asumidas en su contrato de trabajo.

La negociación colectiva

Se detecta una ausencia en los convenios colectivos de todo ámbito de cláusulas normativas en materia de prevención de riesgos laborales. A pesar de que la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales permite que sus disposiciones se mejoren y desarrollen en los convenios colectivos, la experiencia demuestra que las referencias a la salud laboral en los convenios colectivos muestran una escasa y pobre utilización de dicha posibilidad.

En general, los temas de la seguridad y salud de los trabajadores son una cuestión de orden secundario entre las materias objeto de negociación y parece primar el aspecto de la compensación económica, pues se citan pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad y se contemplan seguros y complementos de las prestaciones sociales en un gran número de los convenios.

Conviene estimular la acción de los agentes sociales para que incluyan en los convenios las cuestiones de prevención de riesgos atendiendo a las circunstancias y necesidades concretas de las unidades productivas

- Es deseable que los delegados de prevención y/o representantes legales de los trabajadores, con la colaboración de las centrales sindicales, se doten de medios técnicos y formación técnica adecuados y que los Delegados de Prevención se impliquen en la investigación de accidentes a los efectos de la veracidad de la notificación de los mismos.

- Las estadísticas nos han puesto de manifiesto que el tipo de contratación laboral tiene una incidencia sobre la accidentalidad. En particular, de acuerdo con las estadísticas el mayor número de accidentes se agrupa en los trabajadores temporales

Debe insistirse en la adopción de medidas para reducir la incidencia de la temporalidad en el mundo laboral favoreciendo la integración de los trabajadores en la empresa y en definitiva, la estabilidad en el empleo, como uno de los caminos para luchar contra los altos índices de siniestralidad que hoy existen.

- Se proponen iniciativas específicas para el sector de trabajadores jóvenes como: intensificar la política formativa, adoptar medidas para una mejor integración en el mundo educativo y laboral o redoblar esfuerzos en el marco de la formación continua para mayor y mejor formación en el puesto de trabajo.

LA ADMINISTRACIÓN

- Se estima conveniente la creación de un Registro de entidades autorizadas como servicios de prevención, en el que se proceda a la anotación de las sucesivas vicisitudes que puedan surgir en la vida del servicio inscrito, de modo y manera que en un momento determinado se pueda conocer con cierta exactitud cuál es la composición y competencia del servicio y su efectividad (no simplemente un mero documento en el que se anoten cronológicamente y según se vayan aprobando los referidos servicios, como ya existe), así como la creación de un Registro Público de Delegados de Prevención.

En este sentido, en el informe emitido se formula sugerencia al Excmo. Sr. Consejero de Economía, Hacienda y Empleo de la Diputación General de Aragón para que adopte las medidas necesarias al efecto.

- Por lo que se refiere a las actuaciones realizadas en el ejercicio de las potestades ejecutivas del Gobierno de la Comunidad Autónoma, se formula sugerencia al Excmo. Sr. Consejero de Economía, Hacienda y Empleo de la Diputación General de Aragón para la valoración y puesta en marcha de diversas iniciativas que constan en el informe, de las que pueden destacarse las siguientes:

a) En el tercer año del programa dirigido a empresas con mayor siniestralidad, ante la existencia de listados de empresas que empezaban a repetirse por tercera vez, podía estudiarse la posibilidad de intervenir no ya tanto mediante la emisión de un informe respecto de la gestión sino mediante la comunicación directa a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de las faltas o defectos concretos de estas empresas de persistir en la misma situación, con la clara finalidad de la compulsión mediante la sanción; o ensayarse respecto de las más recalcitrantes la posibilidad de que la Autoridad Laboral decida en función de la frecuencia de la siniestralidad de la empresa obligarle a constituir unos servicios de prevención propios en los términos de los arts. 14 y 15 del Reglamento de Servicios de Prevención.

b) Se propone una mayor concienciación por parte de las Administraciones públicas

En relación a este extremo se nos puso de manifiesto en el curso del expediente que son bastantes los Planes de seguridad referidos a obras de los que es promotora la propia Administración, en los que se consigna como presupuesto del mismo la cantidad de “cero” (0) pesetas. Es evidente que si el promotor de la obra en la realización del estudio preceptivo no incluye para seguridad ninguna cantidad no se está fomentando la concienciación de las empresas respecto al interés del problema.

Si por parte de las Administraciones públicas se adoptase una actitud de exigencia de condiciones de seguridad y salud a las empresas contratistas y subcontratistas de la Administración podrían obtenerse resultados importantes en la reducción de accidentes.

c) Iniciativas de coordinación de todas las Administraciones públicas competentes en la materia.

Urge que se establezcan las bases para una mayor coordinación entre todas las Administraciones Públicas en las ramas laborales, sanitarias, medio ambientales y de industria al objeto de realizar actuaciones de fomento de la prevención de riesgos laborales.

Resulta asimismo lógica la necesidad de coordinar todos los Departamentos que en cada Administración asumen dichas competencias, de igual modo que la Administración General del Estado y las Administraciones Autonómicas deberían actuar con criterios únicos y aplicables a todo el territorio del Estado.

d) En cuanto a la forma de actuación de los Gabinetes Técnicos de Higiene y Seguridad en el Trabajo se ha puesto de manifiesto ante el Justicia el deseable aumento de su actuación consistente en el examen de instalaciones, maquinarias, equipos y útiles de trabajo en los centros de trabajo frente a tareas de tipo burocrático. Por ello, valorando la importancia de la actividad que realizan, estimamos que ésta todavía resultaría más completa y eficaz si se añadiera una mayor actuación de campo.

e) La Administración debe promover la difusión de la importancia de los temas relativos a la seguridad y salud laboral y de una cultura de la prevención mediante campañas de sensibilización sobre la gravedad y extensión de la siniestralidad laboral actual, mediante diversas vías que se apuntan en el informe, como son las campañas en los medios de comunicación.

Los incentivos

Las Administraciones públicas han de establecer medidas de estímulo para aquellas empresas que inviertan en prevención y tengan una intervención activa y de resultados positivos en este terreno.

Según se nos ha informado desde la Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo, los incentivos económicos para la formación de personal establecidos por

algunos estados miembros de la CEE han resultado especialmente eficaces para fomentar la adopción de acciones preventivas en el lugar de trabajo.

Deben promoverse las acciones de fomento e incentivación de la actuación preventiva, mediante la adopción de medidas como: subvenciones y concesión de ayudas para el desarrollo de las condiciones de trabajo o para la evaluación de la situación de las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo y para el desarrollo de cursos de formación en la materia; subvenciones públicas a la investigación y al desarrollo tecnológico; reducciones fiscales a las empresas que invierten en seguridad y salud en el trabajo, etc.

A tal efecto, se formula sugerencia al Excmo. Sr. Consejero de Economía, Hacienda y Empleo de la Diputación General de Aragón para que contemple este tipo de medidas en los planes preventivos que se programen.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Entendemos ha de disponerse una adecuada dotación de medios materiales y personales y la coordinación posible en los superiores ámbitos directivos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a fin de lograr una mayor eficacia de la tarea inspectora y, por ende, de la prevención, reforzando las funciones que le son propias.

Es deseable asimismo el establecimiento de criterios de actuación uniformes en todas y cada una de las provincias, en colaboración con las autoridades laborales autonómicas.

LA FORMACIÓN

- La formación es una cuestión capital en el sistema preventivo. Los trabajadores que menos se benefician de la formación (p. ej., trabajadores temporales, trabajadores a domicilio) son los que corren el mayor riesgo de accidente.

- Ha de procederse a la introducción de la cultura preventiva mediante la formación relativa a la misma en el sistema de educación español: Primaria, Secundaria, Formación Profesional, Universidad ... Tiene que formar parte de una disciplina educativa de los alumnos desde el principio de su escolarización, junto con seguridad vial, higiene, etc. mediante procedimientos a desarrollar en los distintos ciclos.

- En cuanto a la formación específica de los técnicos en prevención de riesgos laborales, han de adoptarse medidas como la introducción de materias preventivas en las carreras técnicas, etc.

- La formación y la información en materia de prevención de riesgos laborales dirigidas a los trabajadores deben ocupar un lugar preeminente debido a que el conocimiento de los riesgos a los que están sometidos es un buen método para prevenirlos y para evitar sus consecuencias; debiendo apuntarse, en particular, la posible

realización de cursos intensivos dirigidos a trabajadores temporales para paliar las especiales carencias que éstos tienen por la falta de permanencia en las empresas.

- Ha de lograrse una mayor coordinación de los ámbitos educativo y laboral, suscribiéndose los acuerdos de colaboración que procedan con el Departamento de Educación y Ciencia del Gobierno de Aragón o con la Universidad de Zaragoza.

En este sentido, en el informe se formula sugerencia al Excmo. Sr. Consejero de Economía, Hacienda y Empleo de la Diputación General de Aragón, para que adopte las iniciativas y realice las gestiones necesarias al efecto coordinando su actuación con la Administración competente en materia educativa y asimismo se formula sugerencia a la Excmo. Sra. Consejera de Educación y Ciencia de la Diputación General de Aragón para que adopte las medidas adecuadas para contribuir a la introducción de la cultura preventiva mediante la formación orientada a la misma en el sistema educativo, como parte de la disciplina educativa de los alumnos, coordinando su actuación con la Administración competente en materia laboral.

Igualmente se formula sugerencia al Excmo. Sr. Rector Magnífico de la Universidad de Zaragoza al objeto de que adopte las medidas adecuadas para incluir la formación preventiva de riesgos laborales en la Universidad y, específicamente, para introducir materias preventivas en las carreras técnicas, coordinando su actuación con la Administración competente en materia laboral.

LA INCIDENCIA DE LAS DROGODEPENDENCIAS

- El consumo de alcohol y/o drogas por los trabajadores es un problema muy importante al que no puede dejar de prestarse una especial atención en el contexto de la lucha contra la siniestralidad laboral, debiendo impulsarse la puesta en marcha de iniciativas para prevenir y reducir los riesgos derivados del consumo de drogas y alcohol.

- Para combatir este problema se requiere una colaboración activa de trabajadores, empresarios y Administraciones.

- En este sentido se formula sugerencia al Excmo. Sr. Consejero de Economía, Hacienda y Empleo de la Diputación General de Aragón para que en los planes de prevención de riesgos laborales en general no se descuidase el tratamiento de este tema y se contemplasen medidas destinadas a paliarlo.

Algunas de estas propuestas y de otras muchas contenidas en el informe del Justicia están siendo estudiadas o han sido asumidas ya por las Administraciones correspondientes. En cualquier caso, el dato relativo a la disminución de la siniestralidad en Aragón en los años 2001 y 2002 resulta esperanzador y positivo, aunque mientras sigan existiendo accidentes laborales hay que seguir trabajando con intensidad para combatir el problema y lograr que la siniestralidad laboral desaparezca por completo.

Muchas gracias.