

Promesas y acuerdos incumplidos

Ley de Salud Laboral

Ángel Carlos Carcoba
Gabinete Confederal de Salud Laboral

Existe un interminable listado de promesas y acuerdos incumplidos por parte del Gobierno desde hace doce años. En el discurso de investidura de Felipe González, del 1 de diciembre de 1.982, se decían estas palabras: "Proyectamos para 1.984 una Ley de Higiene y Seguridad Laboral".

El 2 de diciembre de 1987, el entonces Ministro de Trabajo, Manuel Chaves, promete solemnemente ante el Rey y la Comunidad Científica, la aprobación durante el primer semestre del año siguiente de una Ley de Salud, Higiene y Seguridad Laboral. En 1.989, el Grupo Parlamentario de IU-IC presenta una proposición de Ley de Salud Laboral que fue rechazada en Cortes con los votos del Grupo Socialista.

La Propuesta Sindical Prioritaria (PSP) elaborada tras la huelga del 14-D de 1.988, recogía la reivindicación de la Ley de Salud Laboral Como un hecho destacado. En 1.990 se inician las negociaciones de los sindicatos con el Gobierno que concluyen en enero de 1.992 con el acuerdo de un texto que se enviaría al Parlamento durante ese mismo año (ver hemerotecas 21-22 de enero de 1.992).

En marzo de 1.993 la Comisión de las Comunidades Europeas abre procedimiento de infracción contra el Estado Español por la no trasposición en la fecha límite de varias directivas del Consejo relativas a salud laboral.

Posteriormente, la Comisión ha interpuesto recurso de incumplimiento contra el Estado Español ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

En junio de 1.994, IU-IC presenta una moción en el Parlamento aprobada por mayoría (270 votos a favor) en la que el "Congreso de los Diputados insta al Gobierno a que antes del 31 de octubre del presente año, remita a las Cortes, previa negociación con los agentes sociales y comunidades autónomas, un proyecto de Ley de Salud Laboral".

Para cumplir con esta obligación parlamentaria, en los primeros días del mes de julio, la Administración entrega a los sindicatos un nuevo anteproyecto que somete a consulta que nada tiene que ver con el texto acordado en enero de 1.992.

Elementos del contexto

El presente anteproyecto hay que analizarlo a la luz de la reforma laboral. En este sentido, se puede entender la filosofía y objetivos. No es una ley de salud de los trabajadores. Es una ley laboral a imagen y semejanza de la Inspección de Trabajo, en la que el protagonista es el empresario y la autoridad laboral.

El contexto es el de la precariedad institucionalizada, donde el trabajo y la salud han dejado de ser un derecho, convirtiéndolo en algo que hay que merecer. Para ser merecedor de estos derechos se requiere un perfil de trabajador dócil, sumiso, insolidario, maleable a las necesidades del mercado, disciplinado, móvil. Es el obrero diseñado por el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, despedido, regulado, sin pensión, ni medicinas, etc. El acceso a la salud, al trabajo, a la protección social pasa a depender de la capacidad de compra de cada cual.

Por otra parte, la Ley de Salud Laboral debería orientarse a resolver problemas tan acuciantes y graves como:

- La altísima siniestralidad laboral. En los últimos 10 años, hubo en España más de 13 millones de accidentes de trabajo (A.T.), con un saldo de 16.000 muertos y 135.000 inválidos.
- El Subregistro de las Enfermedades Profesionales. Es escandaloso que oficialmente sólo se reconozca una enfermedad mortal por año.
- Ineficacia del sistema sancionador. A los empresarios les resulta más barato el incumplir la ley, sobre todo en un contexto en que la desvalorización de la vida humana es un valor dominante.
- Creciente incidencia de enfermedades músculo-esqueléticas y psíquicas. En un sector como la enseñanza, la fatiga, el estrés, artrosis y otras afecciones son las más intensamente desarrolladas.
- La desprotección de los trabajadores de las PYMES. No podemos olvidar que en las PYMES se produce el 73% de todos los A.T., el 83,4% de los graves y el 87% de los mortales.
- Los riesgos derivados de la precarización.
- La inadecuación e ineficacia preventiva de los Servicios de Salud.

La valoración de la Ley habrá que hacerla en función de que sea un instrumento que dé respuesta a las cuestiones planteadas.

Mejoras introducidas por los sindicatos en el proceso de negociación

Tras varias reuniones mantenidas a lo largo de julio y septiembre, es justo reconocer que se han introducido importantes mejoras, que van a facilitar la acción sindical en defensa de la salud de los trabajadores.

- La ley establece los principios de prevención, eliminación o disminución de los riesgos, formación, información, consulta y participación de los trabajadores (art. 2).
- Quedan resueltos los problemas que había respecto al ámbito de aplicación de la Ley a Fuerzas Armadas, policía, protección civil e instituciones penitenciarias (art. 3 y 4).
- Se convierte en norma básica la participación institucional en los distintos niveles territoriales de los sindicatos (arts. 12 y 13).
- Se introduce un artículo específico sobre derechos de los trabajadores a la salud (art. 14).

- La efectividad de las medidas preventivas dependerá lo menos posible de la conducta del trabajador y deberá prever las distracciones e imprudencias del trabajador (art. 15).
- Se introduce la obligatoriedad empresarial de planes de prevención (arts. 15, 16, 22 y 38). Se puede mejorar.
- Se amplían derechos de los trabajadores a hacer propuestas al empresario y sus representantes (art. 17).
- El derecho a interrumpir la actividad es contemplado como derecho individual y colectivo a través de los órganos de representación acordado por mayoría en vez del 75% (art. 20).
- Determinación de las responsabilidades de la empresa principal (arts. 23, 27 y 40).
- Colaboración y consulta previa de la Inspección de Trabajo a las organizaciones sindicales más representativas (art. 39).
- Creación de una Fundación con fondos procedentes de mutuas y de las sanciones recaudadas por infracciones administrativas en materia de seguridad y salud, con funciones de promoción, formación, información y comprobación del nivel de cumplimiento de la Ley. Aunque la idea nos parece positiva, habrá que esperar a la redacción final para hacer una valoración más rigurosa, sobre todo hasta ver cómo queda la composición, financiación, dirección y control.
- Donde no existan representantes de los trabajadores por falta de antigüedad para ser electores o elegibles, los trabajadores podrán elegir por mayoría a un trabajador para ejercer las competencias y facultades de delegados de prevención.

A mejorar en el trámite parlamentario

También permanecen insuficiencias que habrá que mejorar durante el trámite parlamentario y desarrollo reglamentario posterior. Dichas insuficiencias podríamos enumerarlas como sigue:

1. Universalización de los Servicios **de Prevención**. Se propone eliminar la posibilidad de que el empresario asuma personalmente el servicio de prevención (art. 29.5). b) Participación sindical en el control de la gestión de los servicios de prevención. c) Control social de las Mutuas. d) Garantizar servicios de prevención en actividades de especial peligrosidad (D. Marco, art. 7.7.e). Caracterizar la confidencialidad de los datos relativos al estado de salud.
2. Des protección de las PYMES. Sobre todo las comprendidas en actividades de especial peligrosidad.
3. Crédito horario insuficiente. Se insiste en crédito horario adicional en centros de actividades de especial peligrosidad.
4. Determinar las funciones de la Administración Sanitaria.
5. Delegado territorial. Hay que insistir en buscar fórmulas de intervención externa, sobre todo en PYMES.
6. Garantías de los actuales 62.000 vocales de Seguridad e Higiene.

7. Daño psíquico. Aunque muchos compañeros consideren que está bien el texto actual, otros opinan que no se pierde nada por intentar incluirlo.

8 Elementos sancionadores débiles. Pendiente de estudio y dictamen de expertos jurídicos.

9. Incluir en los temas-pendientes de desarrollo reglamentario, uno sobre medidas de emergencia.

10. Intentar conseguir de la Administración el compromiso firme de participar en la negociación de los reglamentos.

Salga la Ley que salga, estaremos obligados a hacer un espulgue de la misma, de cara a sacarle la mayor utilidad posible.

De cara a esta tarea, es preciso abrir un debate social que permita dotarnos de los instrumentos necesarios para defender la salud y la vida de los trabajadores.

Desde estas páginas se hace un llamamiento a todos los trabajadores de la Enseñanza; a debatir y analizar una Ley tanto tiempo esperada. Ver el grado de aplicación y eficacia en el sector, aspectos que permiten la acción sindical, así como las insuficiencias. No olvidemos que queda lo más importante: el trámite parlamentario y posterior desarrollo reglamentario de esta ley, en el que debemos participar a través de enmiendas, observaciones y propuestas. De ahí la utilidad del debate y análisis en cada sector. Esperamos vuestras aportaciones.