

# Los empleados públicos y la Ley de Salud Laboral

Javier Torres

Secretaría de Salud Laboral de la FSAP-CC.OO.

El pasado día 19 de septiembre, finalizó el proceso de negociación del nuevo Anteproyecto de la Ley de Salud Laboral, y esta vez sin acuerdo sindical, al contrario de hace dos años (1992) donde el acuerdo fue total. Pero el gobierno hizo más caso a las presiones de la patronal, que al acuerdo alcanzado. Retrasando así la transposición de la Directiva Marco en prácticamente tres años, con las graves consecuencias que esto ha tenido en el mundo laboral y muy especialmente en las Administraciones Públicas, que carecen de marco legal que potencie la protección y prevención de la salud.

Así pues, el nuevo proceso de negociación partía con el grave incumplimiento, uno más, por parte del gobierno, lo que hacía presagiar una negociación muy complicada, como así ha sido.

Comenzó la negociación a finales de junio y terminó como ya he dicho el 19 de septiembre. De esta negociación destacaré dos aspectos. Por un lado, la visión global y multisectorial y por otro los aspectos que se refieren en exclusiva a las Administraciones Públicas.

## A nivel general

En lo referente al primer aspecto, cabe decir que la Ley traspone la directiva de manera simple y sin profundizar en la mejora de la misma, cosa esta que sí hacía el anterior anteproyecto.

El texto ha mejorado de manera importante, gracias al esfuerzo sindical, superando la potencialidad de la ley, pero mantiene carencias importantes como son:

- La no universalización de los servicios de prevención, sobre todo en las empresas de menos de 6 trabajadores, donde el empresario puede hacer las veces de dicho servicio.
- La no existencia de delegado de prevención para las empresas de menos de seis trabajadores.
- No se crea la figura del Delegado Territorial que sería el encargado de velar por la seguridad de los trabajadores de la pequeña empresa.
- No haya crédito horario específico para los delegados de prevención, que tienen que ser miembros de Comité o Junta de Personal.
- No se recoge una verdadera participación sindical en la Mutua de Accidentes.

Estas son las carencias que han hecho que los sindicatos no hayamos llegado a un acuerdo con el gobierno.

En lo que hace referencia a las Administraciones Públicas, podemos considerar que se ha dado un avance considerable con respecto a la primera propuesta que se, hizo en junio, si exceptuamos la imposibilidad de haber mejorado aún más todo lo referente al Ministerio de Defensa (se ha mejorado con respecto al último texto del 92). Así nos encontramos que, cuando la Ley hace cualquier referencia, a adaptación del articulado, planes de prevención, etc., en relación a la Administración lo hace afirmando que se hará previa negociación con los sindicatos.

Cabe resaltar que la inspección ya no podrá inhibirse en las demandas o denuncias que se hagan en las Administraciones Públicas, paso éste de gran importancia.

Mención especial merece el artículo 34, apartado 4, último párrafo, que abre la posibilidad de mejorar el Capítulo V de representación, pues permite que en nuestro ámbito podamos acordar otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención.

En general, la Ley en nuestro sector va a significar una mejora considerable sobre la actual situación, pues como ya hemos dicho en otras ocasiones, casi "cualquier ley" que fuera de aplicación nos era válida.

Son las carencias que hemos indicado, y sin dejar lugar a una visión corporativista, lo que ha hecho que los sindicatos no demos por el momento nuestro aval, hasta no ver cual es el resultado del trámite parlamentario que se prevé paró el primer trimestre de 1.995 y en el cual esperamos incidir presentando nuestras enmiendas a los diferentes Grupos Parlamentarios, para de esta forma conseguir modificar las carencias antes mencionadas.