

COLABORACIÓN ESPECIAL**SALUD LABORAL Y LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES****Ángel Carlos Cárcoba.**

Departamento de Salud Laboral de Comisiones Obreras.

RESUMEN

Se describen los principales problemas de la situación actual en materia de prevención de riesgos laborales, los contenidos básicos de la recientemente aprobada Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y los retos que plantea esta norma a los sindicatos, a los empresarios, a las administraciones públicas, a los profesionales de la prevención y a las Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Palabras clave: Salud laboral. Prevención. Riesgos. Legislación.

ABSTRACT**Occupational Health and the Prevention Occupational Hazards Act**

A description is given of the main problems currently involved in matters concerning the prevention of occupational hazards, the basic contents of the recently passed Prevention of Occupational Hazards Act (Ley 31/1995), and the challenges that this law pose for the Unions, employers, public administration, professionals in prevention and insurance companies for matters concerning occupational hazards and occupational illnesses.

Key words: Occupational health. Prevention. Risks. Legislation.

INTRODUCCIÓN

La forma como los hombres y mujeres trabajan determina como enferman y mueren. En consecuencia es necesario tener un mayor conocimiento y control sobre los elementos que determinan los distintos perfiles colectivos de salud-enfermedad.

La desigualdad social ante la enfermedad y la muerte es un hecho científicamente demostrado y cuidadosamente ocultado. El pobre y el trabajador de menor cualificación enferman más y mueren antes que el rico o

el ejecutivo. Y siendo cierto que todos estamos en el mismo barco, cuando este se hunde la diferencia queda brutalmente al descubierto. Dejando el símil náutico, lo cierto es que la mortalidad masculina entre 20 y 64 años es tres veces mayor en trabajadores no cualificados que entre directivos y profesionales. En consecuencia las desigualdades ante la muerte son también desigualdades ante la vida. Por tanto es necesario determinar qué papel juega el trabajo/consumo en la construcción y destrucción de la salud.

La salud, considerada en términos de bienestar absoluto, es algo utópico. La salud es un término relativo, al igual que el concepto «Bienestar» (estar bien), que expresa «la capacidad que un grupo tiene en la sociedad

Correspondencia:
Departamento de Salud Laboral de Comisiones Obreras.
Fernández de la Hoz, 12, 4.º
28010 Madrid.

para controlar y dirigir sus procesos vitales como el trabajo y el consumo». En otras palabras, el derecho a la salud es el derecho a decidir de qué no queremos enfermar y de qué no queremos morir.

La aplicación de estas consideraciones generales al terreno específico de la salud laboral, nos lleva a postular los siguientes principios:

- A) las enfermedades del trabajo son **inaceptables**, en tanto que enfermedades impuestas por un modelo de producción que prioriza la revalorización del capital por encima de la salud de los trabajadores/as.
- B) cualquier daño a la salud derivado de las condiciones y medio ambiente de trabajo es **prevenible** por definición y, consecuentemente, debe ser considerado como innecesario.
- C) el elemento decisivo para la defensa de la salud en el trabajo es conseguir una correlación de fuerzas favorables a los trabajadores que permitan un **control sindical** eficaz de las condiciones de trabajo.

Por último, hay que señalar claramente que, en materia de salud de los trabajadores/as, no es posible la neutralidad. Se debe propugnar la independencia profesional y el rigor científico, pero no la neutralidad. En el campo de la salud laboral los derechos y deberes no se pueden repartir igualmente: los trabajadores son fundamentalmente detentadores del derecho a la protección de su salud, mientras que los empresarios son los que tienen la obligación de organizar el trabajo de tal forma que no produzca daños a la salud. Así, en última instancia, los derechos de los trabajadores se convierten en obligaciones de los empresarios.

1. Ineficacia de la acción preventiva

Hasta el presente, ni leyes ni convenios contienen modalidades operativas que con-

viertan en eficaces la actuación preventiva de Administración, empresarios o trabajadores. Como muestra valgan los datos de la última Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, en la que el grado de incumplimiento de la normativa vigente supera el 85%, que sin duda, tiene que ver con las altas tasas de siniestralidad y exposición a riesgos en nuestro país.

La actual situación en materia de prevención de riesgos laborales viene caracterizada por:

- Inexistencia de políticas de salud que protejan a la población entre 16 y 60 años expuesta a riesgos laborales o al desempleo.
- La tasa de siniestralidad más elevada de la Unión Europea.
- Subregistro de las enfermedades profesionales, que hace que la morbilidad percibida no coincida con la diagnosticada o indemnizada. Una forma de ocultar un problema es no tener ningún registro del mismo.
- Precariedad institucional en la que el empleo ha pasado de ser un derecho a algo que hay que merecer, exigiéndose un perfil de trabajador adecuado a esta realidad, creándose bolsas de trabajadores peripatéticos sometidos a una permanente alternancia de riesgos, sin control alguno.
- Ineficacia del sistema sancionador: ni inspectores, ni jueces o fiscales persiguen de oficio los delitos contra la salud en el trabajo. No conozco un sólo empresario que haya ido a la cárcel por ocasionar la muerte de un operario. Las sanciones económicas no se pagan.
- Creciente incidencia de las enfermedades musculoesqueléticas y de la fatiga, no contempladas por la legislación.
- Trastornos en la esfera de la sexualidad y la reproducción.

- Toxicología masiva que va de la fábrica al territorio, dando lugar a afecciones cancerosas.
- Desprotección de los trabajadores de las PYMES.
- Inadecuación e ineficacia de los actuales Servicios Médicos de Empresa, quienes históricamente se equivocaron de cliente/paciente.
- Problemas éticos que plantea el trabajo moderno: controles genéticos, tutela a la privacidad, etc.
- Dispensión e ineficacia administrativa.
- Cultura dominante basada en el monetarismo. Una concepción de la economía y de la vida que sitúa a las mercancías por encima de las personas, confundiendo calidad de vida con cantidad de cosas a consumir.
- Marco normativo preconstitucional, que hacía necesaria una nueva Ley.

2. Y en esto llego la ley

La Ley de Salud Laboral ya está aprobada y publicada en el Boletín Oficial del Estado. Tres años de retraso respecto a al plazo fijado por la correspondiente Directiva Europea y varios recortes promovidos por la patronal y la derecha no son precisamente un motivo de entusiasmo sindical. Sin embargo, la situación de la Salud Laboral en nuestro país es tan grave y el desfase legislativo era tan evidente que no podemos sino dar la bienvenida a la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Ha pasado ya, por tanto, el momento de la crítica y ahora hay que ponerse a trabajar para que la entrada en vigor suponga un verdadero cambio con respecto a la situación anterior.

La Ley de Salud Laboral debe marcar una frontera entre el antes y el después para todas las partes implicadas en la prevención. Por lo que respecta a los sindicatos los nuevos derechos de los trabajadores/as y de sus representantes van a poner a prueba nuestra capacidad organizativa y sindical.

En CC.OO. estamos dispuestos a aceptar el reto de impulsar la participación activa de los trabajadores en la prevención. No nos resignamos a que nuestro país siga ostentando el triste privilegio de estar a la cabeza de Europa en siniestralidad ni a que continúen sin abordarse lo enormes problemas de desgaste y enfermedades derivadas del trabajo. Tampoco estamos por dejarle el campo libre a la patronal para que organice la prevención a su antojo, ni podemos permitirnos el lujo de que los Delegados de Prevención o los Comités de Salud y Seguridad acaben siendo una figura decorativa.

Todos y todas debemos implicarnos en esta tarea. De ello depende que esta ley sea un instrumento para la mejora de las condiciones de trabajo y de la salud de los trabajadores/as o que, por el contrario, todo continúe como hasta ahora. Es hora, pues, de ponernos a trabajar.

3. Contenidos básicos de la ley

3.1. MÁS VALE PREVENIR. Esta es la filosofía de la Ley: actuar antes de que se produzcan daños a la salud. A partir de ahora, todas las empresas deberán elaborar un plan de prevención y mejora de las condiciones de trabajo.

3.2. NO SOLO ACCIDENTES DE TRABAJO. La Ley va más allá del campo tradicional de la seguridad e higiene. Abarca también nuevos problemas: el estrés, las lesiones por movimientos repetitivos, los riesgos para la reproducción y los problemas posturales. Cualquier daño a la salud en relación con el trabajo está contemplado por esta Ley.

3.3. MÁS TRABAJADORES PROTEGIDOS. No importa el tipo de contrato ni el carácter público o privado de empresa, tampoco el del trabajo en una cooperativa o si se trata de empleado/a público. La Ley protege. Algunos sectores públicos (policía, protección civil y establecimientos militares o penitenciarios) deberán desarrollar normativas específicas pero siempre inspiradas por esta Ley.

3.4. LA PREVENCIÓN OBLIGA AL EMPRESARIO. Según la Ley, el empresario es quien tiene la obligación de garantizar la seguridad y la salud. Pero este deber de prevención ha de cumplirlo contando con la participación. La responsabilidad de prevención es compartida por los distintos empresarios que coinciden en un mismo centro de trabajo (contratas o subcontratas) debiendo coordinarse entre ellos para el cumplimiento de la Ley.

3.5. PREVENCIÓN ES NO CORRER RIESGOS. Si un riesgo se puede evitar, es deber del empresario evitarlo. Si esto no es posible, hay que hacer un estudio de riesgos y elaborar un plan para controlarlos. Sólo como último recurso se puede acudir a la protección personal.

3.6. TUS DERECHOS. Esta Ley reconoce el derecho de recibir información sobre los riesgos, de consulta sobre todo aquello que pueda afectar a la salud y seguridad, de formación teórica y práctica en materia preventiva y de vigilancia médica periódica adecuada a los riesgos presentes en el trabajo.

3.7. INCLUSO PARALIZAR EL TRABAJO. El derecho a la salud y seguridad permite incluso interrumpir la actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando se considere que entraña un riesgo de daños graves. No se podrá sancionar por esto si no es por mala fe o negligencia grave.

3.8. ÓRGANOS INTERNOS. En toda las empresas de más de 6 trabajadores existirán delegados de prevención. A través de

ellos, hay que hacer valer los derechos en materia de salud laboral y controlar que se cumple la normativa. En las de más de 50 trabajadores habrá, además, un Comité de Seguridad y Salud compuesto por los delegados de prevención e igual número de representantes de la empresa.

3.9. SERVICIOS DE PREVENCIÓN. Son servicios técnicos para asesorar en materia preventiva tanto al empresario como a los trabajadores. Deben estar formados por profesionales de diversos campos y no sólo por médicos. Según la Ley las Mutuas podrán suministrar estos servicios.

3.10. INSPECCIÓN DE TRABAJO. Cuando, a pesar de todos los mecanismos descritos, el empresario no cumpla sus obligaciones de prevención interviene la Inspección de Trabajo para proponer las sanciones correspondientes o, incluso, para ordenar la paralización inmediata del trabajo. Las sanciones por infracción aumentan considerablemente con esta Ley.

TRABAJADORES ESPECIALMENTE PROTEGIDOS

TRABAJADORAS EMBARAZADAS. Tienen derecho a cambio de puesto de trabajo si un informe médico certifica que sus condiciones de trabajo suponen un riesgo para ellas o para el feto. Este derecho se amplía al período de lactancia. También tienen derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de salario, para ser sometidas a exámenes prenatales o para realizar técnicas de preparación al parto.

TRABAJADORES TEMPORALES. Se les reconocen los mismos derechos en materia de salud laboral que a los fijos y no pueden ser sometidos a condiciones de trabajo diferentes. Deben recibir suficiente información y formación previa al inicio de la actividad. El Servicio de Prevención debe ser informado de la incorporación de trabajadores temporales.

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL. La empresa de trabajo temporal es la responsable de la formación y vigilancia de la salud de sus trabajadores/as, mientras que las obligaciones en materia de información y medidas de prevención recaen sobre la empresa usuaria. Los Delegados de Prevención de la empresa usuaria deben ser informados de la adscripción de trabajadores/as provenientes de empresas de trabajo temporal y pueden recibir sus consultas a quejas.

TRABAJADORES/AS JÓVENES. El Gobierno establecerá las limitaciones a la contratación de jóvenes menores de 18 años en trabajos que presenten riesgos específicos.

TRABAJADORAS AL SERVICIO DEL HOGAR. No se incluye en esta Ley aunque se remarca la obligación del titular del hogar familiar de cuidar que el trabajo se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene.

4. Retos que plantea la ley de salud laboral

A LOS SINDICATOS:

Un doble objetivo sindical:

- A) Hacer visible lo invisible: el problema de la invisibilidad social del desgaste y la insuficiencia de un discurso sindical centrado en la parte visible del iceberg (accidente de trabajo).
- B) Convertir la percepción individual en acción colectiva: insuficiencia de la orientación a la denuncia y a la compensación individual y necesidad de dinamizar la participación de los trabajadores en la prevención.

La Ley de Salud Laboral recientemente aprobada ofrece aspectos favorable que hacen posible un cambio de actitud del

Sindicato hacia una mayor iniciativa en salud laboral, necesaria, por otra parte, para abordar una situación cargada de problemas. Esta iniciativa sindical debería pretender un auténtico cambio cultural a todos los niveles (trabajadores, técnicos institucionales, patronal, opinión pública, etc.) teniendo como orientaciones básicas las siguientes:

- * De la correlación/compensación a la prevención y protección colectiva (planificación de la prevención integrada en la gestión, sistemas de calidad).
- * Del accidente de trabajo/enfermedad profesional a la construcción de la salud en el trabajo (visión global y peculiaridades de grupos específicos).
- * De la denuncia a la disputa de la capacidad de decisión sobre las condiciones de trabajo (democratización y participación en el interior de la empresa).
- * De la tecnología en la evaluación de riesgos a la autonomía sindical (capacidad de identificar los problemas, de fijar criterios y de proponer soluciones).
- * De la lucha por el reparto de beneficios a la lucha por unas condiciones de trabajo seguras y saludables (estrategias de acción sindical y de negociación colectiva coherentes).
- * De la salud en el trabajo a la salud de los trabajadores (atención a colectivos sin referente de espacio laboral, trabajo no remunerado, medio ambiente, acción sindical en el territorio).

A LOS EMPRESARIOS:

Los empresarios deben entender que no se puede sacrificar a la competitividad muertes, enfermedades y sufrimientos hu-

manos. Es falso que se sea más competitivo con salarios más bajos y condiciones de trabajo peores. ¿De donde procede la competencia más fuerte y peligrosa sino es de los países más desarrollados: Alemania, Francia, Estados Unidos, Suiza...? Los empresarios deben aceptar el reto de integrar la salud de los trabajadores en la organización del trabajo, deben evaluar los riesgos y planificar la prevención con la participación de los trabajadores y sus representantes.

A LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS:

Las Administraciones Públicas deben dotarse de programas y políticas para proteger a la población entre los 16 y 60 años. Si existen políticas habrá también recursos.

Tienen la obligación de coordinarse entre sí para una mayor eficacia administrativa.

Siendo una ley prioritariamente preventiva, cuando la prevención falle por incumplimiento de normas, los inspectores, jueces y fiscales deben perseguir de oficio los delitos contra la salud y seguridad.

A LOS PROFESIONALES DE LA PREVENCIÓN:

La Ley confiere a los prevencionistas la función de asesorar a empresarios y trabajadores. En consecuencia esta es la gran oportunidad para que médicos, personal de enfermería, psicólogos, sociólogos, ergónomos, ingenieros, no se equivoquen más de cliente, ya no es posible el papel de coartada. Pasan a ser responsables al menos de la denuncia, de los factores que impiden la

construcción de la salud. No es posible rehuir el debate sobre la relación práctica de la prevención-economía de mercado-precariedad, así como sobre los márgenes de maniobra en relación con las PYMES.

¿Pueden seguir ignorando los prevencionistas, las causas de degradación de las condiciones de trabajo que traen consigo las políticas de precariedad reconversión y paro? creo que no, ya que ellos mismo se ven afectados por un contexto que en ocasiones los lleva a prácticas irregulares e ilegales. Es necesario buscar puntos de encuentro entre los profesionales y los trabajadores, y sus representantes en torno a criterios de evaluación, métodos, planes de prevención, etc....

A LAS MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Hasta el presente hay que decir que las prácticas de las mutuas son inaceptables. Gestionan prestaciones económicas y sanitarias en caso de patologías de origen laboral, gestionan la incapacidad laboral y la ley de salud laboral les otorga un papel prioritario en los servicios de prevención. Frente a tanto poder son necesarios mecanismos de control social que vayan más allá de las Comisiones de Control establecidos por Ley.

Finalmente hay un reto que afecta a toda la sociedad. Es el de modificación de valores culturales. El tiempo, antes que oro, es vida y si el trabajo ocupa gran parte de nuestro tiempo, que cedemos a cambio de un salario, esto no puede ni debe ser a cambio de nuestra vida.