

20 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

El pasado 8 de noviembre se cumplieron 20 años de la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. No fue la ley soñada por Comisiones Obreras, pero creó un marco regulador que ha sido esencial, sobre todo, para el impulso de las acciones preventivas en las empresas.

Una Ley que en sus primeros años de vida sí que consiguió lo que pretendía, ya que se produjo una reducción de la siniestralidad laboral durante más de una década.

Sin embargo, en estos últimos años, con la crisis, y todo lo que ha venido con ella, hemos dado un paso atrás. Sin entrar a analizar las cifras de siniestralidad, el propósito de la Ley aún no se está consiguiendo, pues actualmente prima más el aspecto formal y burocrático de su cumplimiento que la orientación a obtener mejores resultados.

A día de hoy casi todas las empresas tienen hecha la evaluación de riesgos, sin embargo, son muy pocas las que la tienen implantada de una forma real y eficaz. En la práctica esas evaluaciones se quedan rellenando un hueco en la estantería, y no se vuelven a sacar a no ser que a la Inspección de Trabajo se le ocurra pasar por allí.

Las cosas de momento no pintan muy bien, y tampoco es que desde el Gobierno se atisben intenciones de un cambio de rumbo.



En sus primeros años de vida la Ley consiguió su objetivo: reducir la siniestralidad laboral, pero en los últimos años no, pues prima más el aspecto formal y burocrático que el fin de conseguir una mejor prevención

La ley nos abrió la posibilidad de actuar, pero solo en el seno de las empresas, especialmente en aquellas de mayor tamaño. Esta ley ha mejorado las posibilidades de acción, aunque ha dejado abiertas demasiadas puertas para que incluso en las empresas se pudieran escatimar esfuerzos en la prevención de los riesgos que sufren los trabajadores y trabajadoras.

Es evidente, que el impulso para una mejora de la salud de éstos se ha ido desvaneciendo. El marco laboral, productivo e institucional existente cercena el alcance de una normativa que, a pesar de sus limitaciones, supuso en aquellos años un impulso para prevenir los riesgos que conlleva el puesto de trabajo.

Sin embargo, la estructura preventiva que se configuró a partir de la LPRL contaba con lastres que terminaron por crear carencias que venimos arrastrando desde entonces. La pieza clave de la prevención en la empresa es el servicio de prevención, pero la obligatoriedad de contar con uno propio se limitó a las empresas de más de 500 personas en plantilla o a las de más de 250 con actividades especialmente

La estructura preventiva que se configuró a partir de la LPRL contaba con lastres que terminaron por crear carencias que venimos arrastrando desde entonces

peligrosas, lo que propició que los servicios de prevención ajenos se convirtieran en norma en las empresas.

Además, se articuló el mecanismo para que las mutuas, que tradicionalmente prestaban este servicio, lo pudiesen

trolando la implantación de la prevención en la mayoría de las empresas, la gestión de las contingencias profesionales, la reparación de los daños a la salud y la notificación de las enfermedades de origen laboral.

Las mutuas alcanzaron una posición hegemónica en la estructura preventiva española. Las consecuencias han sido monetarización de los riesgos laborales, escasa integración de la cultura preventiva en la estructura de las empresas, extensión de una prevención de "papel" más preocupada por tener en orden los trámites que por la eficacia y subregistro de enfermedades profesionales

mantener para sus empresas adheridas, adaptado a las nuevas exigencias legales. Las mutuas alcanzaron una posición hegemónica en la estructura preventiva española con-

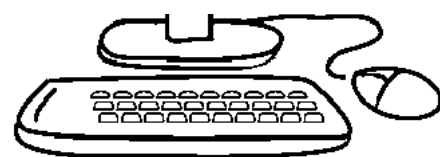
sión de una prevención de 'papel' más preocupada por tener en orden los trámites que por la eficacia, subregistro de enfermedades profesionales.

A todo ello hay que unir la progresiva eliminación del papel de los sistemas públicos en la estructura de la prevención. La Seguridad Social, que debería ejercer la dirección y tutela pública de la actividad de las mutuas, ha ido evolucionando en criterio de centrar su atención en la reparación y compensación de los daños, es decir, en la gestión de las prestaciones, reduciendo su interés por la prevención de riesgos laborales.

Progresivamente se ha ido ampliando el campo de actuación de las mutuas abriéndolo a la gestión de las prestaciones por contingencias comunes y otras prestaciones sociales del sistema. Todas estas competencias se han privatizado, transfiriéndolas a las mutuas y justificando la decisión con el falso argumento de una mayor eficacia de la gestión privada frente a la pública.

¿Necesitas asesoramiento en salud laboral?

CCOO CLM ofrece, a través de su Gabinete regional de Salud Laboral, un servicio on-line de asesoramiento en salud laboral y prevención de riesgos laborales donde podrás realizar consultas sobre mutuas, riesgos psicosociales, riesgos químicos, etc.



pincha aquí



INDIVIDUALIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

La LPRL respondía a un modelo de relaciones laborales clásico: centralidad de la negociación colectiva. Sin embargo, ésta ha perdido el papel central y asistimos a una creciente individualización de las relaciones laborales.

La contratación temporal ha pasado a constituirse en norma y ni siquiera un contrato indefinido supone una garantía de continuidad. La precariedad, el deterioro en las relaciones laborales en las empresas y el miedo a perder el empleo, que han ido extendiendo sucesivas reformas laborales aprobadas por los diferentes gobiernos, están llevando a muchos trabajadores y trabajadoras a renunciar a sus derechos. El contexto social ya no responde a la estructura legislativa de la prevención de riesgos y su eficacia inevitablemente se resiente.

Desde el inicio de la crisis la inversión en prevención ha sido una de las primeras víctimas en los presupuestos de las Administraciones Públicas y de las empresas.

La prevención de riesgos laborales en España se enfrenta durante los próximos años a una disyuntiva crucial que no es ajena a la del resto de procesos socioeconómicos.

El pasado 28 de abril, los sindicatos redactamos un decálogo de medidas prioritarias y urgentes para asegurar la protección de la salud de cada trabajador y trabajadora. Transformar el modelo de mutuas, potenciar los organismos de las Administraciones, garantizar la independencia de los profesionales de los servicios de pre-



Para asegurar la protección de la salud de las y los trabajadores es urgente y prioritario transformar el modelo de mutuas, potenciar los organismos de las Administraciones, garantizar la independencia de los profesionales de los servicios de prevención respecto de las empresas, cambiar los sistemas de notificación de daños o salvaguardar el derecho a una vigilancia de la salud

vención respecto de las empresas, cambiar radicalmente los sistemas de notificación de daños o salvaguardar el derecho a una vigilancia de la salud son alguna de ellas.

Pero no será posible llevarlas a buen puerto sin una progresiva transformación del modelo productivo de nuestro país que permita un cambio de rumbo en las relaciones laborales, democratizándolas, que impulse la interiorización de la cultura preventiva en las empresas y que genere un sistema preventivo dinámico que anticipe los nuevos riesgos laborales emergentes.

Como mecanismo para ejercer los derechos de participación en la prevención, la LPRL potenció especialmente la participación indirecta, representativa, mediante delegados y delegadas de prevención. Aun con la normativa en la mano, implantar la participación en las empresas supone enormes retos, con todo, se puede decir

que las y los delegados de prevención han logrado un impacto importante en gran parte de sus actuaciones.

Está demostrado que en aquellas empresas con presencia sindical la salud de la plantilla es significativamente mejor. Pero a día de hoy, los y las delegadas de prevención son una realidad en muchas grandes empresas, pero están poco presentes en las pequeñas. Lamentablemente, a pesar de ser parte esencial de la normativa, las Administraciones no promueven la participación: ni cuantifican la presencia real en los distintos segmentos del tejido productivo, ni identifican necesidades para promoverlo, lo cual resulta fundamental para promover su presencia.

CON LA FINANCIACIÓN DE



Para más información:
castillalamancha.ccoo.es



También puedes ponerte en contacto con el Gabinete de Salud Laboral de CCOO de Castilla-La Mancha. 925289753. Plaza Horno de la Magdalena, 1. Toledo