

CAUSAS ESTRUCTURALES DE LA SINIESTRALIDAD EN LA CONSTRUCCIÓN. (I)

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales se refiere a derechos "Constitucionalmente protegidos", y declarativamente plantea la inmediata constitución de un orden de la producción en el que queda excluida la posibilidad del accidente.



La evitación radical del riesgo en las condiciones de trabajo es la premisa inicial (filosófica) del nuevo entramado jurídico legal. Este cambio en las condiciones de trabajo, mejorándolas, se argumenta como una condición para la eficiencia (contrapuesta a suficiencia del beneficio) del proceso de trabajo. Es una ley situada en el extremo prevencionista y garantista de un valor superior como se supone que es la salud del trabajador.

Una vez establecida esta condición, empieza la negociación en torno al mayor o menor precio a pagar por dicho valor en el mercado, negociación que se desarrolla en diversos ámbitos, el último de los cuales es individual. No sólo se indemniza el accidente y sus consecuencias para el cuerpo del trabajador. También se indemniza el riesgo, pues determinadas tareas entrañan un peligro cuya evitación parece posible ni técnica ni económicamente.

Las condiciones de trabajo forman parte integral de la naturaleza del sistema económico, sistema sin alternativas, sólo cabe cuestionar la relación de intercambio entre trabajador y empresario, su regulación normativa y su mediación sindical. "La prestación de trabajo vendrá determinada por lo convenido al respecto en el contrato. La clase y extensión de la prestación serán las que marquen las leyes, el presente Convenio General del Sector, los convenios de ámbito inferior, el contrato individual, las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de las facultades directivas y, en su defecto, los usos y costumbres." Art. 33.1. CGSC. Presentación del trabajo y obligaciones específicas.

"La ordenación del trabajo es facultad del empresario o persona en quien éste delegue... El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el desempeño de su cometido



principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que están a su cargo durante la jornada laboral”. Art. 32. CGSC Ordenación del trabajo. Estas tareas complementarias incluyen actuaciones relativas a la Prevención de Riesgos Laborales en un contexto de trabajo a Producción, es decir, con pérdida para el trabajador.



“En relación con la prestación de trabajo, el empresario está obligado a facilitar a los trabajadores cuantos medios sean precisos para la adecuada realización de su cometido así como los medios de protección necesarios a efectos de su seguridad y salud en el trabajo y velar por el uso efectivo de los mismos y en general a respetar los derechos laborales de los trabajadores establecidos en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores”. Art. 38 CGSC. Deberes del empresario.

El Art. 4 ET se refiere entre otras cosas a : “Su integridad física y a una higiene” garantizada por la LPRL. “...Para la debida eficacia de la política de prevención de accidentes en el trabajo, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente”. Art. 33.6 CGSC.

El cumplimiento por el empresario de la normativa reguladora correspondiente (LPRL) es condición previa y presupone que el coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores. (Ver Art. 14.5 LPRL) pues los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos o se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo (ver Art. 17.2 LPRL). Organización del trabajo que puede pasar por terminar con los rendimientos, los destajos y la prolongación de jornadas.

TRABAJO Y RENDIMIENTO

“Salvo norma, disposición o pacto en contrario, se presume que la prestación del trabajo se concierta en la modalidad denominada “a tiempo), en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal en la categoría y especialidad, correspondientes...” Art. 34 CGSC. Trabajo “a tiempo”... Salvo norma, disposición o pacto en contrario.

“En este sistema la retribución será la que corresponda de acuerdo con la tabla salarial del convenio



colectivo aplicable, y para su determinación se atenderá al tiempo de duración de la prestación de trabajo, siempre que el trabajador alcance, en dicho tiempo, el rendimiento normal exigible al mismo". (Ver Art. 43.2 CGSC. Rendimiento en el sistema de trabajo "a tiempo").

"En el sistema de trabajo a tiempo, y en relación con aquellas actividades, oficios o especialidades y categorías incursas en el ámbito de aplicación de este convenio, cuyos rendimientos se presten, con mayor facilidad, a ser medidos con criterios objetivos o materiales, se establecerán tablas de rendimientos normales, que tras los oportunos acuerdos de la Comisión Sectorial de Productividad, que en el mismo se crea, se irán incorporando, como Anexo, al presente Convenio". Art. 44.1 CGSC. Establecimiento de tablas de rendimiento.

"La obtención de los rendimientos normales que se establezcan en las tablas aplicables en cada caso, será requisito necesario para tener derecho a la percepción de los salarios estipulados..." Art. 45 a CGSC. Tablas de rendimientos y retribuciones.

"Será considerada disminución voluntaria del rendimiento, no alcanzar los rendimientos fijados en la tabla de rendimientos normales aplicable, en su caso, salvo causa justificada...". Art. 45.2 CGSC. Tablas de rendimientos y retribuciones. "La empresa podrá verificar, en cualquier momento, el cumplimiento de los rendimientos de la tabla..." Art. 48 CGSC. Verificación de su cumplimiento.

La Comisión Sectorial de Productividad "... estará formada por un máximo de diez miembros, designados, la mitad, por CNC, y la otra mitad, por los sindicatos firmantes, todos ellos con voz y voto". Art. 49.2 Comisión Sectorial de Productividad. "...será la encargada de elaborar y aprobar las Tablas de Rendimientos Normales, que deberán formar parte de este Convenio..." Art. 51. Funciones.

José María Castañares Gandia.
Publicado 04-05-1999 nº 53 del
Suplemento quincenal "Hábitat" del DÍA del MUNDO