

# **Estudio sobre el funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud**

## **Informe**

**redactado por:**

Claudia Narocki  
M<sup>a</sup> J López Jacob  
Pedro Briso Montiano  
Purificación Morán Barrero  
Eva Canaleta  
María Menéndez

**Madrid, enero de 2011**

## CONTENIDOS

1. Introducción y objetivos del proyecto .....	4
Objetivos de este estudio .....	8
2. Revisión de la literatura y marco conceptual de este proyecto.....	9
Tipo de organizaciones empresariales y tipos de CSS.....	9
Metodología de los estudios revisados .....	16
Esquema analítico del estudio.....	17
3. Actividades del proyecto.....	20
3.1 Estudio cuantitativo.....	21
3.2 Estudio cualitativo .....	22
Metodología .....	22
Sobre la estructura del informe del estudio cualitativo.....	24
4. Resultados .....	25
4.1 Resultados del estudio cuantitativo .....	25
Descripción de la muestra .....	25
Resultados cuantitativos más destacables.....	26
Resultados según tablas .....	27
4.2 Resultados estudio cualitativo.....	36
5. Conclusiones.....	41
6. Limitaciones de este estudio .....	43
7. Bibliografía .....	44
8. Anexos .....	47
8.1 Anexo Presentación de los estudios de casos .....	47
Caso 1: Una universidad .....	47
Caso 2: Industria química .....	51
Caso 3: Industria de bebidas .....	56
Caso 4: Empresa de servicios de limpieza .....	59
Caso 5: Una empresa de seguridad privada .....	63
Caso 6: Una cantera.....	68
8.2 Anexo Cuestionario.....	73

## Agradecimientos

Este trabajo ha podido realizarse gracias a la entusiasta colaboración de diferentes personas de CCOO que, desde las organizaciones territoriales y federales han contribuido al desarrollo de este proyecto. En particular, han facilitado el acceso a las unidades de información y a los informantes y han organizado y desarrollado, en el caso del estudio cuantitativo, el importante trabajo de campo que aquí se refleja.

Alfonso Ábalos (Castilla León), Raquel Payo (Castilla la Mancha), Gema Anguera, Peio Landa (Andalucía), Silvia Pariente (Asturias), Miguel A. Manzano, Javier C. Simón (Federación de Enseñanza), Rosana López y Antonia Miñana (Federación de Industrias Químicas-FITEQA), han coordinado el trabajo de sus respectivos equipos a quienes también damos las gracias.

La participación de los y las delegados de CCOO en las empresas estudiadas, constituyen la principal fortaleza de nuestro estudio; nuestro agradecimiento más sincero por su participación desinteresada.

Así mismo, deseamos reconocer y agradecer la colaboración de todos los otros informantes, miembros de los Comités de Salud y Seguridad, y a los técnicos de los Servicios de Prevención, a delegados de otros sindicatos y a la dirección de las empresas participantes en el estudio cualitativo.

## 1. Introducción y objetivos del proyecto

Los Comités de Seguridad y Salud (CSS) constituyen un elemento fundamental del diseño institucional para la gestión de la prevención de riesgos laborales en las empresas de más de 49 trabajadores. A diferencia de los derechos de representación reconocidos a cada delegado de prevención, este órgano pretende institucionalizar el derecho de participación de los representantes de los trabajadores en la gestión preventiva, favoreciendo la implantación de métodos transparentes para el seguimiento de la actividad preventiva de la empresa, para su mejora.

Las ventajas de que la participación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales se articule en torno al funcionamiento de un CSS, y la razón por la que su constitución y buen funcionamiento es un objetivo tanto de los poderes públicos (a través de la LPRL) como sindical, es que el CSS puede constituir tanto un canal de diálogo entre los actores de la prevención en la empresa como un medio para el control interno de la calidad de las actividades preventivas y del sistema de gestión de la prevención.

La existencia de un CSS en ningún caso significa un traslado de obligaciones del empresario a este órgano. Tampoco consiste en que la gestión preventiva pase a ser una “responsabilidad compartida entre las partes” ya que la responsabilidad de la gestión sigue siendo, en todo caso, del empresario.<sup>1</sup>

En caso de que el CSS no se reúna o no funcione adecuadamente, los delegados de prevención conservan su capacidad para actuar como tales de manera autónoma, y pueden intentar influir sobre la actividad preventiva de la empresa haciendo uso de los derechos reconocidos por la LPRL para esta figura o bien como delegados de personal, como parte del comité de empresa, como representantes sindicales o incluso solicitando el apoyo externo de las autoridades laborales y sanitarias.<sup>2</sup>

La composición, características y funciones de los CSS vienen determinadas en los artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales<sup>3</sup>. A pesar de su

---

<sup>1</sup> En el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) RD legislativo 5/2000 de 4 de agosto, se establece que es criterio de mayor gradación de una sanción por infracciones de salud y seguridad, entre otros criterios, no haber observado las propuestas realizadas.... por el comité de seguridad y salud de la empresa para la corrección de las deficiencias legales existentes.

<sup>2</sup> Si esto es así, no sería correcto lo que afirma J. Romeral Hernández, en su tesis doctoral, acerca de que existe duplicidad entre ambas figuras, y que dónde se constituyera comité pasa a ser redundante la figura del delegado de prevención.

<sup>3</sup> Aunque en la normativa anterior a esta ley existían ya “comités de seguridad e higiene” que debían funcionar en todas las empresas de más de 100 trabajadores, estos no eran órganos paritarios. Ver el texto normativo en Ministerio de Trabajo, DECRETO 432/1971, de 11 de marzo por el que se regulan la constitución, composición y funciones de los comités de seguridad e higiene en el trabajo, (BOE número 64 de 16/3/1971). Disponible en <http://www.boe.es/boe/dias/1971/03/16/pdfs/A04302-04303.pdf>

importancia potencial, las competencias, funciones y el funcionamiento de estos comités apenas ha sido desarrollado en disposiciones posteriores - apenas en el Reglamento de los Servicios de Prevención-. Por ejemplo, con la reforma de la LPRL que vino a desarrollarla como sistema de gestión preventiva no se abordó especificar más el papel que juegan en esta gestión los CSS. Sólo cabe reseñar que en el documento de la **Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012)** se incluyeron disposiciones orientadas a promover una interpretación más amplia de las funciones del CSS respecto a la elección de modalidad de organización preventiva de la empresa y se dispone un posible estímulo económico a su funcionamiento.

**LPRL, Artículo 38: Comité de Seguridad y Salud**

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.
1. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.  
El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.  
En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.
2. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.  
Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

**LPRL, Artículo 39: Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud**

2. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias: (modificado por [LEY 25/2009](#))
  1. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva;
  2. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
3. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:
  1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
  2. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
  3. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
  4. Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.
3. A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

A pesar de la importancia, como avanzábamos del CSS, que se desprende del análisis del marco legal, las autoridades no realizan un seguimiento de su implantación real ni de las implicaciones de la (in)existencia o (in)eficacia para la efectividad de modelo de gestión preventiva participativa que propugna la LPRL.

Los únicos datos disponibles acerca de la extensión de los CSS, provienen de las sucesivas Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo (ENCT). Los resultados señalan que en la mayoría de las empresas de más de 49 trabajadores en las que hay delegados de prevención, existen también Comités de Seguridad y Salud, y que los porcentajes varían ligeramente entre ramas de actividad y el porcentaje aumenta conforme al tamaño empresarial. En la VI edición de dicha encuesta se recoge que la existencia del Comité de Seguridad y Salud (CSS) fue señalada por el 84,4% de los trabajadores que indicaban que en su centro hay delegado de prevención, destacando la industria Química en la que el 94,3% de los trabajadores declara que en su centro está constituido dicho CSS. En los centros con 500 ó más empleados un 92,4% de los trabajadores responde positivamente.

Los resultados de la Encuesta de 2009<sup>4</sup> señalan que *“en el 81% de los centros de trabajo que tienen nombrado algún delegado de prevención y que cuentan con una plantilla superior a 49 trabajadores<sup>5</sup> se ha constituido el comité de seguridad y salud”*. Por tamaños: *“Esta frecuencia es del 76,8% en los centros con una plantilla entre 50 y 249 trabajadores y alcanza el 100% en los de 250 y más trabajadores.”*

En la página 70 se informa que habría comité de seguridad y salud en el 80 % de las empresas dónde no hay delegados de prevención frente a 89 % cuando existe este recurso en el centro de trabajo.<sup>6</sup>

En la citada encuesta también se preguntó por la frecuencia de las reuniones y se encontró que sólo en el 40% de las empresas menores de 249 trabajadores y en el 60% de las de 250 a 499 se alcanza la frecuencia dispuesta en la normativa, y el porcentaje se eleva casi al 90% en las empresas de más de 500 trabajadores (ver Tabla 20, reproducida aquí).

TABLA 20. NÚMERO DE REUNIONES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL ÚLTIMO AÑO SEGÚN TAMAÑO DE PLANTILLA

Datos en %	50 a 249	250 a 499	500 y más	Total
Ninguna	3,7	0,4	1,0	3,0
Una	14,2	2,3	0,8	11,4
Dos	24,1	12,7	3,9	20,6
Tres	13,5	23,1	4,6	13,7
Cuatro	22,6	39,2	47,3	27,2
Más de cuatro	21,6	22,1	42,4	23,9
NS/NC	0,3	0,2	0,1	0,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: Centros de trabajo con 50 o más trabajadores que cuentan con comité de seguridad y salud (N= 155)

<sup>4</sup> Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo y de Gestión. Disponible en <http://www.oect.es/portal/site/Observatorio/menuitem.1a9b11e0bf717527e0f945100bd061ca/?vgnextoid=61e5e39fd7218110VgnVCM100000b80ca8c0RCRD&vgnnextchannel=dbb5b8f81a8c9110VgnVCM1000000705350aRCRD>

<sup>5</sup> Es decir, según la misma encuesta, en un 75% de las empresas de 50 a 249, un 86% de las empresas de 250 a 499 trabajadores y un 100% de las empresas de más de 500 trabajadores.

<sup>6</sup> *“En relación con la existencia de los órganos de participación, los datos reflejan una diferencia significativa entre la actividad realizada en los centros que tienen delegado de prevención y los que no lo tienen [...]. Por lo que se refiere a la existencia de comité de seguridad y salud, los porcentajes son del 88,5% cuando existe este recurso en el centro de trabajo y del 80,2% cuando no lo hay.”*

*“Según la actividad realizada, el número de reuniones es mayor en el sector de la Industria (el 71,5% de los centros realizó tres o más reuniones) y, dentro de este sector, en la rama de Metal (el 83,1% de los centros realizó tres o más reuniones). Por el contrario, el sector Agrario es el que presenta el mayor porcentaje de centros en los que el comité no se reunió durante el último año (30,6%).”*

Además, contamos con muy pocos datos acerca de las características de los comités efectivamente constituidos, su composición, sus actividades y su impacto<sup>7</sup>.

Además, los registros públicos no se han utilizado para el seguimiento sino como receptores pasivos. Recientemente, la Generalitat de Cataluña ha suprimido el registro de CSS.<sup>8</sup>

La falta de datos dificulta la realización de una vigilancia de la efectividad de esta pieza legal y dificulta diseñar políticas basadas en la valoración de la efectividad de las disposiciones del marco vigente para la participación en los CSS y sus necesidades de apoyo.<sup>9</sup>

Son necesarias descripciones generales de las características y la extensión de los CSS efectivamente constituidos en distintos segmentos del tejido productivo, análisis de los condicionantes de la extensión de este mecanismo de participación. Se carece de datos sobre su funcionamiento efectivo (amplitud de los temas abordados, temas más comunes, temas sobre los que es más habitual que los trabajadores tengan influencia vs. otros para los cuales que es habitual que se genere conflicto, etc.), así como dimensiones descriptivas relevantes como la distribución sectorial, geográfica, por tamaño de empresas, etc.

Este estudio es necesariamente, por tanto, exploratorio y por esta razón, se ha procedido a abordarlo simultáneamente con una investigación cualitativa - un estudio de casos -, y una parte cuantitativa, con una encuesta a delegados de prevención participantes en CSS.

---

<sup>7</sup> Recientemente, la USMR-CCOO realizó un estudio de los comités de seguridad y salud en su territorio, que recoge datos sobre sus actividades y su influencia según la percepción de los DP. Publicado en <http://www.saludlaboralmadrid.es/documentos/P127.pdf>

<sup>8</sup> *“Se ha detectado la necesidad de suprimir el registro de los comités de seguridad y salud laboral, considerando que la experiencia ha puesto de manifiesto la carencia de operatividad y agilidad de este registro, teniendo en cuenta que la información que consta no resulta útil ni tampoco es una información solicitada por las posibles personas interesadas, hecho que está suponiendo deteriorar la eficacia y el buen funcionamiento del registro de los delegados y delegadas de prevención. **La supresión del registro de constitución de los comités de seguridad y salud laboral es una modificación que se enmarca dentro de los objetivos transversales asumidos por el departamento competente en materia de trabajo en la Estrategia Catalana de Seguridad y Salud Laboral 2009-2012.** El texto se ha sometido a la valoración del Consejo de Trabajo Económico y Social, que ha emitido dictamen sobre el Proyecto de decreto. Ver Decreto 171/2010, de 16 de noviembre, del registro de delegados y delegadas de prevención. En la legislación anterior, el registro era obligatorio, incluyendo las actas.*

<sup>9</sup> Ver, como contraste, el portal de recursos y consejos Health and safety committees <http://www.hse.gov.uk/involvement/hscommittees.htm> que dedica a los comités el Health and Safety Executive. También se pueden ver los recursos que ofrece el gobierno de la región australiana de South Australia, en <http://www.safework.sa.gov.au/contentPages/HSCommittees/default.htm>. Otro ejemplo se puede verl Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS), Joint Health & Safety Committee - Structure <http://www.oshcanada.com/oshanswers/hsprograms/hscommittees/structure.html>

## ***Objetivos de este estudio***

La principal meta de esta investigación ha sido generar conocimiento útil acerca de los CSS en los que actúan los delegados de CCOO con miras a ayudar a definir acciones de promoción de su trabajo en los comités de seguridad y salud, para potenciar y hacer más efectivo su trabajo en los CCS.

Para ello, se ha pretendido recoger información acerca de los aspectos descriptivos de los CSS, como los siguientes:

- ❑ Características de los CSS constituidos (reglamentos propios de funcionamiento, composición) y funcionamiento (periodicidad de las reuniones, etc.).
- ❑ Temáticas abordadas en las reuniones de los CSS. Tipo de acuerdos alcanzados en las reuniones de los CSS.
- ❑ Perfil de los participantes, percepción de sus funciones y de los resultados de su participación.
- ❑ Percepción de impacto del CSS – objetos de impacto (gestión de la prevención de riesgos, condiciones de salud y seguridad, otros).
- ❑ Percepción de condicionantes externos, positivos y negativos, que inciden en el funcionamiento de los CSS.
- ❑ Percepción de los delegados de fuentes de apoyo a su labor
- ❑ Necesidades expresadas por los DP acerca de recursos y apoyos recibidos y esperados por parte del sindicato.

Dado que la literatura revisada señala que los factores que influyen en el funcionamiento de los CSS son diversos y complejos y, aún más importante, que resulta difícil valorar su impacto en la salud y seguridad por la variedad de indicadores que se pueden observar, hemos abordado el estudio de los comités de seguridad y salud desde una doble estrategia:

- por una parte, un estudio extensivo de funcionamiento y de correlatos personales, organizativos y cognitivos de funcionamiento de los CSS en los que participan delegados de Comisiones Obreras mediante una encuesta y por otro,
- estudio de casos de CSS para avanzar en una comprensión más profunda de los mecanismos que inciden en éstos, tomando datos tanto sobre su propio funcionamiento como del entorno empresarial y sindical en el que se desarrollan.

## 2. Revisión de la literatura y marco conceptual de este proyecto

### *Tipo de organizaciones empresariales y tipos de CSS*

Aunque en muchas empresas están constituidos los comités de seguridad y salud, sólo una parte de éstos se constituyen realmente como mecanismos de participación efectivos. Está claro que no todas las organizaciones empresariales gestionan de la misma manera su seguridad y salud y que esto necesariamente afecta al modo en que se realiza la participación de los trabajadores en general y en el CSS. Para entender las condiciones en las que los DP realizan esfuerzos de participación en la gestión de la prevención de riesgos laborales en los lugares de trabajo y, más formalmente, a través de los CSS, distinguiremos tipos de gestión empresarial de la prevención.

La gestión empresarial en prevención de riesgos laborales puede ser observada como un proceso evolutivo, con sucesivas etapas: desde la etapa inicial de carácter reactivo en la que las empresas actúan respondiendo a daños o lesiones (o como resultado del control externo), hasta un desarrollo de su gestión empresarial, en etapas más avanzadas en la gestión de la SST, en las que las empresas son más activas y llegan a integrar la prevención en sus actividades de gestión (Zwetsloot, 2000, 392-3).<sup>10</sup>

Table 1: Traditional versus systematic OSH management

	Motivation	Responsibility	Evaluation	Typical goals	Outputs
Traditional OSH management	Avoiding punishment	OSH specialists	External inspection	Avoiding punishment	Limited control of occupational risks
					Legal requirements not fully implemented
Systematic OSH management	Benefits resulting from better performance	All employees	Monitoring and auditing	Continuous improvement	Effective control of occupational risks
					Often going beyond legal requirements

<sup>10</sup> Así, según el grado de madurez alcanzado, traza cuatro etapas en la gestión preventiva de las empresas:

- En su etapa *ad hoc* o etapa reactiva, las empresas tienen poca experiencia de gestión de la SST y reaccionan ante los problemas (por ejemplo, accidentes, absentismo laboral) a medida que surgen;
- en la etapa sistemática, las organizaciones evalúan periódicamente los riesgos, planifican acciones, priorizan problemas y aplican medidas de control planificadas - en esta etapa suelen solicitar experiencia externa en materia de gestión de la SST pues las organizaciones todavía están desarrollando sus competencias internas en materia de SST;
- etapa sistema: las organizaciones en esta etapa implementan y mantienen un sistema de gestión de la SST mediante una atención estructural continua a la SST que se organiza antes del inicio de nuevas actividades;
- las empresas más maduras estarían en la etapa proactiva: las organizaciones integran organizativamente la gestión de la SST en otros sistemas de gestión (como los de calidad y medio ambiente) y/o en sus procesos de negocio; la atención se centra en la mejora continua, se dedica más esfuerzo a la fase de diseño de productos, procesos, lugares de trabajo y organización del trabajo, y se promueve el aprendizaje colectivo. Ver Mainstreaming OSH into business management en [http://osha.europa.eu/en/publications/reports/mainstreaming\\_osh\\_business](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/mainstreaming_osh_business)

Esta evolución, sin embargo, no es lineal. Se ha observado repetidamente (ver, por ejemplo, Frick, 2000) que aunque el objetivo general de los sistemas más sofisticados de gestión es crear un buen entorno de trabajo, en la práctica, éstos tienden a enfocarse mucho más en la prevención de accidentes que en la evaluación y control de riesgos que afectan a la salud a largo plazo, haciendo caso omiso a la obligación de prevenir los riesgos para la salud, incluidos no sólo los higiénicos sino también los ergonómicos y los psicosociales.

La empresa con una gestión madura debe desarrollar una gestión en la que se contemplen los siguientes aspectos; aunque los pueda organizar de diversas maneras, en todos ellos pueden participar de la mejor manera los trabajadores, sus delegados de prevención y el CSS:

- Planes de salud y seguridad escritos, con mención de responsabilidades, responsables y recursos
- Cumplimiento de las obligaciones derivadas de la legislación de salud y seguridad.
- Identificación de peligros, evaluación de riesgos, y documentación de las medidas de control y de los programas de prevención
- Registro completo y preciso de las actividades de mantenimiento, formación, accidentes e incidentes, inspecciones.
- Coordinación empresarial y protocolos de contratación
- Sistema de notificación de riesgos y peligros accesible a todos los empleados
- Procedimientos y prácticas de trabajo seguras específicas para cada lugar de trabajo y generales.
- Procedimientos para emergencias y control y seguimiento de su efectividad
- Formación general en seguridad y salud y formación específica para la tarea y el lugar de trabajo
- Procedimientos para el seguimiento regular de la efectividad del plan de prevención, incluyendo la inspección de los lugares de trabajo y la revisión y auditoría de programas
- Registro y difusión de las actas del comité de salud y seguridad

Una buena práctica de participación es que los aspectos cotidianos que se puedan resolver ágilmente, se solucionen mediante fórmulas de participación diversas, en particular mediante la participación en evaluaciones de riesgos, inspecciones, diseño de la vigilancia de la salud y cualquier otra práctica de control cotidiano del funcionamiento. Y hacer el abordaje de las cuestiones estratégicas de la prevención en los CSS, en las que los trabajadores participen como iguales en el seguimiento, identificación de problemas y resolución de los mismos.

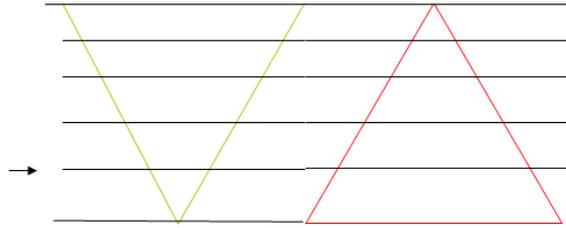
En algunas empresas, generalmente de mayor tamaño, se adopta voluntariamente un sistema de gestión de la prevención certificable, por el cual éstas se obligan a realizar un examen y una mejora continua del proceso productivo por miembros de la organización capacitados para solucionar problemas y con autoridad para adoptar decisiones sobre la base del aprendizaje y la experiencia (Gallagher, 2000). Sin embargo, los sistemas certificados de gestión no establecen que nivel de resultados se

tienen que conseguir y cómo el sistema va a contribuir a estos. Tampoco vienen especificados en los sistemas de gestión las metas de funcionamiento y los medios necesarios sino que tienen que ser establecidas en las propias empresas. Por ello, los sistemas de gestión pueden servir para abrir procesos de mejora, pero sus resultados son indefinidos, dependiendo en buena medida de la implicación de la dirección y la participación autónoma de los trabajadores (Gallagher, 2000). En este sentido, los CSS pueden ser una pieza clave en la tarea de seguimiento y control del sistema de gestión y en particular, en el establecimiento de las metas a alcanzar, en el establecimiento y seguimiento de indicadores y en la valoración de los recursos y medios disponibles.

Cuando los delegados de prevención participan en comités de seguridad y salud en empresas con prácticas de gestión preventiva básicamente reactivas, resultará todo un esfuerzo lograr la información mínima necesaria para realizar su labor y lograr que la empresa asuma actividades preventivas básicas: evaluaciones de riesgos, selección y entrega de Epi's, que suministre informes relevantes sobre siniestralidad, etc. En esos comités los delegados pueden intentar realizar una función de control de la gestión, pero el CSS desarrollará una dinámica de enfrentamiento.

Se ha propuesto que para estudiar qué hacen los comités de seguridad y salud se observen las habilidades desplegadas en ellos por sus miembros. Por un lado, hay una serie de competencias técnicas necesarias para desarrollar la labor de salud y seguridad y su seguimiento. Pero además, se necesitan habilidades interpersonales y de negociación para que los trabajos del comité avancen sin problemas: trabajo en equipo, habilidades para influir, capacidad para distinguir asuntos centrales de accesorios y la capacidad de escucha efectiva. Estas habilidades facilitan la comunicación, las relaciones de confianza, la eficacia y las habilidades analíticas y evaluativas. También las empresas necesitan incorporar organizativamente la habilidad de planificación, de actuar sistemáticamente y la de reconocer la perspectiva de los trabajadores.

En base a estas consideraciones, se puede ilustrar la inserción de los CSS en la gestión de la prevención mediante un gráfico que representa el modelo ideal y su inverso. La pirámide invertida, en verde, sirve para representar comités óptimos, que se desarrollan en empresas "maduras", que son aquellos que se centran en la política y estrategia de la empresa y sólo raramente deben tratar en el CSS asuntos del día-a-día o acerca del cumplimiento de la normativa. En contraposición, la pirámide sobre su base, en rojo, representa a aquellos comités que habitualmente tratan asuntos básicos del día-a-día, incluidos los relativos a hacer efectivos derechos de representación de los trabajadores y muy raramente entrarían a discutir la eficacia de la gestión preventiva y esto sería lo característico de empresas que están aún en etapas "reactivas". La flecha indica el nivel por debajo del cual los asuntos estarían por debajo de "lo básico".



## Estudios sobre el funcionamiento y extensión de los CSS

En el ámbito internacional se han realizado estudios sobre los CSS tanto desde la perspectiva analítica de las prácticas de gestión y la economía como desde la sociología, la antropología social y las ciencias políticas.

Las preguntas abordadas en los estudios suelen encuadrarse en uno de los siguientes tipos:

- Factores que inciden sobre el desarrollo y extensión de los CSS. Las evidencias sobre su escasa implantación real, frente a los potenciales beneficios, son un acicate para este tipo de estudios. En algunos casos, estos estudios han sido promovidos por organismos públicos en el marco de la revisión de las políticas de salud y seguridad.
- Correlatos de efectividad de la labor de los comités de seguridad y salud, e identificación de indicadores para valorar su impacto sobre las condiciones de trabajo.

Hay estudios sobre el efecto de la representación de los trabajadores y en particular en la relación entre la presencia o ausencia de mecanismos para la representación de los trabajadores y **los diversos tipos de organización para la gestión de la prevención adoptados por los empleadores**. En conjunto, estos estudios indican que las empresas con disposiciones participativas en los lugares de trabajo conducen a mejores prácticas de gestión de la prevención, y se puede esperar que tengan resultados de salud y seguridad mejores (Walters, 1996, 2006). Sin embargo, este autor también señala que los índices elegidos para estimar los resultados son difíciles de medir, y que su interpretación y comprensión resulta problemática incluso cuando están bien medidos. Por ejemplo, los estudios de la asociación entre la presencia de comité y siniestralidad han generado resultados diversos y apuntan a la necesidad tanto de estudiar más en detalle los comités como de entender la dirección de la causalidad, ya que muchos estudios hacen observaciones sobre una sección transversal (es decir, se recogen datos tomados en un momento determinado, sin tomar datos de lo que sucedió antes o después) en las cuales una siniestralidad más alta puede haber conducido a la creación de un comité.

La existencia de disposiciones reglamentarias para la representación de los trabajadores es una precondition para la existencia de los comités de seguridad y salud pero no es suficiente para garantizar su existencia ni su efectividad. Los cambios en la estructura y en la organización del trabajo, así como en los mercados de trabajo, han

hecho descender el número de empresas con representación de los trabajadores/as y su capacidad de presión, tanto en España como en otros países. Walters (2006) enumera los siguientes factores:

- Existencia de mecanismos de **regulación** para la representación de los trabajadores, supervisada y vigilada activamente por **inspectores de trabajo**;
- **Disposición empresarial** a un mejor funcionamiento de la salud y seguridad y a la organización participativa;
- Asignación de **prioridad por las organizaciones sindicales** presentes en los centros de trabajo a la prevención de riesgos laborales, y su integración en otros aspectos de la representación en relaciones laborales;
- **Apoyo** de los sindicatos desde fuera de los lugares de trabajo, especialmente mediante información y formación
- Delegados de prevención bien formados e informados
- Consulta entre los delegados de prevención y los trabajadores representados.

La existencia y funcionamiento de comités de seguridad y salud no es garantía de su efectividad, es decir, de que tengan algún grado de influencia sobre la toma de decisiones en la empresa. Shearn (2004) revisó las investigaciones disponibles y halló que las siguientes dimensiones de funcionamiento influyen en la efectividad<sup>11</sup> de comité de seguridad y salud:

- Composición del comité: bien estructurada y representativa, para que tenga influencia y poder, de modo que los trabajadores puedan influir o incluso vetar decisiones. Entre sus miembros se deben incluir:
  - o distintos sectores de la empresa, especialmente dónde más riesgos existan
  - o cargos con capacidad de decisión y legitimidad
- Formación de los componentes del comité: las labores más complejas pueden requerir niveles de experiencia y de habilidades alto.
  - o La formación es útil pero no es suficiente
  - o El input experto y técnico (servicio de prevención)
  - o Cohesión entre los miembros
  - o Toma de decisiones de calidad: en base a conocimiento preciso y no por presiones de consenso.
- Comunicación con el resto de la empresa
  - o Canales y bidireccionalidad de la comunicación

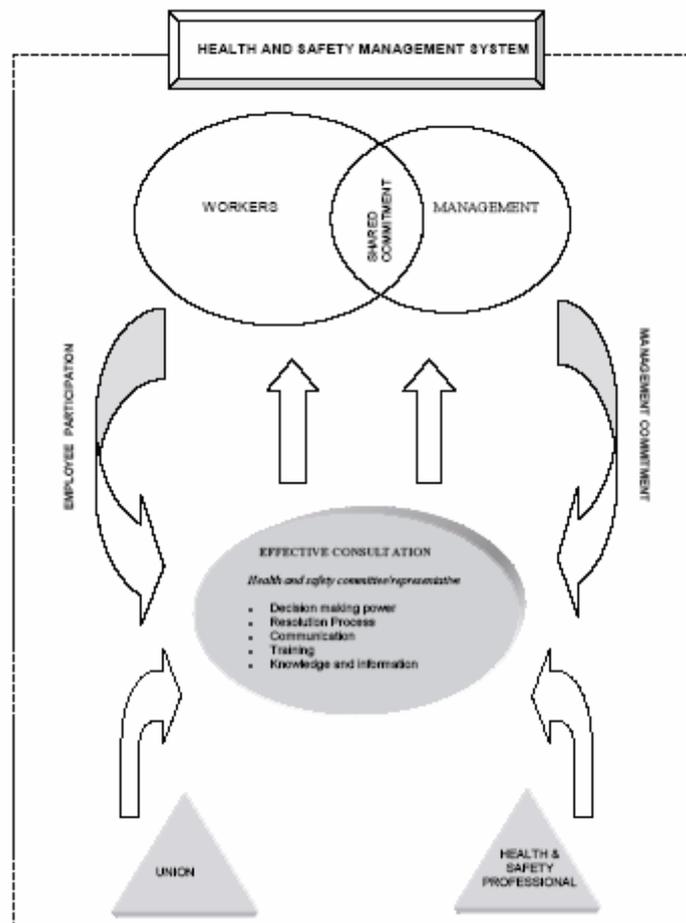
Kochan, Dyer y Lipy (citados por Morse Et al., 2008) encontraron que los siguientes factores estaban relacionados con los indicadores de efectividad del comité (que en dicho estudio eran el número de recomendaciones del comité y el número de cambios en la planta):

---

<sup>11</sup> En su revisión de las investigaciones sobre la efectividad del delegado de prevención y/o los comités de seguridad y salud, señala que no hay consenso entre los estudios. Según este autor, esto se debe, en parte, a que algunos autores buscan los determinantes críticos de la efectividad en relación al funcionamiento del propio comité de seguridad y salud mientras que otros lo buscan en variables dependientes, tales como cambios en las tasas de accidentes o el volumen de compensaciones reclamadas.

- Frecuencia de las reuniones
- Percepción sindical de cooperación entre el sindicato y la empresa
- Input de los trabajadores
- Realimentación activa de las reuniones sindicales locales
- Percepción sindical de presión y efectividad de la autoridad en salud y seguridad (OSHA).

El estudio de Milgate N, Innes E, O’Loughlin (2002) centrado en los condicionantes en la empresa, señala que la efectividad de los CSS (y de los DP) depende en particular de: **el interés que demuestra la empresa, los canales de comunicación, información y formación, implicación de los sindicatos, sistemas de gestión de la prevención de riesgos, procesos en el seno del CSS y el papel de los profesionales de la PRL.** En particular, señala que la forma en que se comparte la información en el comité es fundamental y está en el origen de los fracasos de las estrategias que pretenden fomentar la participación de los trabajadores.



Tomado de Milgate, 2002

Algunos estudios indican que los comités de seguridad y salud y los delegados funcionan bien donde la afiliación sindical es alta, los sindicatos están bien organizados

y la empresa está comprometida tanto con la salud y seguridad como con la participación de los trabajadores (Frick y Sjöström, 2006).<sup>12</sup>

Uno de los factores es que explicarían esto es que la presencia sindical local puede movilizar otros actores, en particular a las autoridades regulatorias. Además, Frick (2006) ha encontrado que, en países donde los servicios de prevención tienen influencia en la gestión empresarial de la salud y seguridad, se ha hallado que los servicios de prevención mejoran donde hay presencia sindical local.

Además, algunas características de los delegados promueven su efectividad. Según Walters y Frick (2000), estas serían:

- Formación e información adecuadas
- Oportunidades para investigar y comunicarse con otros trabajadores
- Canales para el diálogo con la empresa acerca de problemas existentes y cambios planeados.

Otros estudios señalan que la formación y la orientación cognitiva de los DP inciden en el modo en que el delegado en la empresa entiende su función y esto a su vez incide en el resultado obtenido. En este sentido, el estudio de Hall, Forrest, Sears y Carlan (2006) identifica distintos tipos de orientación de los delegados de prevención / miembros de comités de seguridad y salud, según cómo adquieren los conocimientos, cómo los legitiman, y como lo usan. En la parte cualitativa de su estudio, basado en el relato de su actividad por parte de los delegados de prevención del sindicato CAW, estudiaron sus iniciativas clasificándolas según tres dimensiones (al margen del éxito relatado por el propio delegado):

- 1) asuntos tratados: enfocados a temas de seguridad inmediatos y visibles o enfocados tanto a temas de seguridad como de salud;
- 2) amplitud: enfocados a temas de escala pequeña con impactos menores en la producción y los costes o intervenciones de mayor calado en términos de costes, tiempo requerido para los cambios, necesidad de ingeniería o un rediseño del proceso productivo; y
- 3) un énfasis en las consecuencias o asuntos superficiales frente a la identificación de factores causales subyacentes.

Así pudieron agrupar a los delegados según el modo en que asumían la representación, en dos tipos principales: la representación técnico-legal y la representación políticamente-activa.

Esta distinción es muy interesante para nuestro estudio. Sin embargo, aunque no hay duda que los delegados ejercen su función de manera diversa, no resulta tan claro que esta diversidad se derive principalmente de la orientación y formación que reciben. En

---

<sup>12</sup> Aunque varios estudios confluyen en señalar que el peso de la presencia sindical es importante (...found confirmation of the 'trade union effect' among 'preconditions' for effectiveness of joint arrangements....) no hay que olvidar que los resultados dependen también de otras precondiciones, tan o más importantes, que determinan el conjunto de recursos reales y apoyos con los que cuentan los trabajadores en su interacción con la empresa. Frick y Sjöström (2006).

lo fundamental, los DP de CCOO reciben una orientación similar acerca de la participación sindical en prevención de riesgos laborales en los lugares de trabajo, pero cuando realizan su labor se enfrentan a empresas muy diferentes desde el punto de vista de su inserción en el tejido productivo y esto determina cómo está desarrollada la gestión de la prevención y, así, la cultura empresarial que impregna las dinámicas del Comité de Seguridad y Salud.

El desarrollo de su labor como delegados y en el CSS, y la eficacia de ésta, constituyen sinergias positivas para este perfil, que se producen únicamente si la empresa va desarrollando su modelo de gestión y va avanzando en la prevención. Cuando esto no sucede así, los CSS pueden quedar paralizados, y/o los DP han de recurrir a apoyos externos o a la denuncia. Esta forma de actuar es vista como un fracaso de los mecanismos de participación y es además rechazada por la incertidumbre de sus resultados y la lentitud que la caracteriza (Narocki, López-Jacob y otros, 2010) por lo que los DP suelen preferir seguir actuando en el marco de la negociación con la empresa.

Como efectos, algunos estudios utilizan como indicador los cambios de **actitudes** y otros un mayor **cumplimiento** de las disposiciones legales. Otros miran si se abordan **nuevos temas** de salud y seguridad y, otros, si **se lleva a cabo lo decidido**.

### ***Metodología de los estudios revisados***

La diversidad de perspectivas que se han utilizado en los estudios revisados pone en evidencia que los factores que condicionan el grado de participación y los factores que inciden en los efectos de la participación de los DP respecto a la gestión de la prevención o el nivel de seguridad y salud de los trabajadores, son complejos y que, por tanto, su estudio requiere aproximaciones diversas y complementarias que profundicen en la compleja realidad empresarial donde se desenvuelven.

Las limitaciones de los estudios que analizan lo que sucede en un momento determinado señaladas por Morse et al (2008) han llevado a estos autores a explorar las características de los CSS que pueden estar asociadas a un descenso en el índice de los accidentes mediante el estudio de la documentación generada por los CSS, tales como actas de las reuniones o la información registrada por la inspección de trabajo en sus visitas. Otro estudio también aplicó la metodología de “estudio de casos”, recogiendo datos de una diversidad de fuentes (105 entrevistas, revisión de documentación, grupos de discusión y observación participante), argumentando que permite explorar mejor los procesos “sociales” tal y como se desarrollan en las organizaciones.

Algunos estudios revisados combinan diversas estrategias, utilizando tanto fuentes estadísticas que correlacionan la existencia de CSS con índices de accidentes, como cuestionarios y entrevistas abiertas (por ejemplo, en el citado estudio de Hall y otros se realizaron 27 entrevistas en profundidad en medianas empresas).

## Esquema analítico del estudio

Se presenta a continuación el esquema con el que hemos abordado la recogida de información.

- ❑ Descripción de la actividad de la empresa y de los trabajadores,
  - Caracterización de las actividades y del tipo de instalaciones de la empresa;
  - descripción de los trabajadores: tipología de sectores de plantillas y grado de segmentación entre éstos por tipo de trabajo que realizan (manual vs. mental), por género, edades, otras.
  - Coyuntura económica de la empresa
  - Pertenencia a un grupo empresarial – autoridad de los gestores locales para modificar condiciones de trabajo
  
- ❑ Diseño de la gestión de la prevención de riesgos:
  - Política preventiva
  - Recursos preventivos
  - Adopción de un sistema certificado para la gestión de salud y seguridad
  - Canales de información y comunicación formales para las deficiencias
  
- ❑ Papel e input de los profesionales de la PRL
  - Modalidad de servicios de prevención
  - Tipo de participación de éstos en la gestión de la prevención y calidad de su actividad
  - Papel en el CSS
  
- ❑ Reuniones y actividades del CSS, perfil de sus miembros
  - Número de participantes por cada parte
  - Funciones asignadas en su seno
  - Nivel de formación en SL de los diversos participantes (todos): *formación de los miembros (individual), formación recibida como DP y/o miembros del CSS*
  - Representación de distintos sectores de la empresa
  - Reglamento de CSS, *es útil, ayuda al funcionamiento?*
  - Tipo de acta *Cómo se hace el acta, y quién la hace?*
  - *¿Se comunican los acuerdos o lo tratado a la plantilla?*
  - Frecuencia de las reuniones (tipo de reuniones, de comisiones, GTs)
  - Preparación de las reuniones
  - Dinámicas de trabajo: *¿cómo se trabaja? Antes y durante la reunión*
  - Toma de decisiones de calidad. Mecanismos para garantizarla.
  - *Actas y preactas,*
  - *Acuerdos por escrito, con responsable y plazos en otros ámbitos?*
  - Valoración de la cohesión entre los miembros, cada parte y en conjunto
  
- ❑ Información suministrada por la empresa al CSS, habitual y puntual
  - Descripción
  - Valoración

- ❑ Aportación de información por los y las delegados de prevención al CSS
  - Relato de caso/s, ejemplos.
- ❑ Estrategia de la empresa para el CSS. Interés que demuestra. en el funcionamiento del CSS: explicaciones que dan sobre la utilidad del CSS frente a otros factores de gestión o estructuras de representación. Cómo valoran la existencia de un órgano como el CSS.
- ❑ Interés que demuestran los/as delegadas de prevención en el funcionamiento del CSS: explicaciones que dan sobre la utilidad del CSS frente a otros factores de gestión o estructuras de representación. Cómo valoran la existencia de un órgano como el CSS.
- ❑ Descripción de las actas del CSS
  - Formato del acta
  - Contenidos fijos (orden del día, acuerdos, etc.)
  - Caracterización de los contenidos: “legalistas” / etc.
- ❑ Descripción de temas tratados en el CSS
  - Tipología de temas (inmediatos y visibles, principalmente seguridad, o temas “invisibles” como exposición a riesgos químicos, LME, riesgos psicosociales). Presencia de temas enfocados a la salud
  - Énfasis en las consecuencias o asuntos superficiales vs. identificación de factores causales subyacentes.
- ❑ Amplitud, escala, calado de los debates y/o decisiones adoptadas en los comités, en términos de costes (desde rediseño de procesos, instalaciones, necesidad de ingeniería a adquisición de epis)
- ❑ Canales de información que utilizan los delegados de prevención para la comunicación con los compañeros sobre seguridad y salud, formales e informales, y como afecta al funcionamiento del CSS
- ❑ Implicación y apoyo del comité de empresa, y de la sección sindical, a los delegados de prevención:
  - Conocimiento de los asuntos tratados en el seno del CSS
  - Apoyo percibido por los delegados de prevención
  - Coincidencia de figuras
- ❑ Implicación del sindicato
  - Participación en reuniones del CSS a través de delegados sindicales
  - Presencia sindical y de asesores técnicos sindicales en reuniones
  - Visitas
  - Otras
- ❑ Implicación de la autoridad laboral o de la ITSS

- Visitas
- Participación en reuniones
- Otras
  
- Determinantes de su influencia, según los delegados de CCOO (estrategias de los delegados de prevención para conseguir lo que quieren)
  - Apoyo sindical y realimentación
    - Contacto con los trabajadores
    - Contacto con el sindicato
  - Amenaza de denuncia
  - Presión a través de la autoridad en salud y seguridad
  
- Elementos mencionados por los entrevistados para describir la efectividad del comité:
  - Recomendaciones/propuestas aceptadas
  - Cambios/medidas puestas en marcha en la planta
  - Estadísticas de siniestralidad
  - Satisfacción de los participantes en el CSS
  - Satisfacción de los trabajadores
  - Entre los delegados de prevención, impacto sindical y afiliación (evolución)
  
- Relatos relevantes sobre el proceso de selección de asuntos, de debate y de toma de decisiones en el seno del CSS

### **3. Actividades del proyecto**

Las actividades del proyecto se desarrollaron desde el comienzo del año 2010.

La elaboración del marco conceptual implicó la revisión de la literatura para la conceptualización de las cuestiones de investigación, de la redacción del cuestionario y de las hipótesis para el trabajo de campo del estudio de casos.

La etapa de lanzamiento del proyecto implicó la toma de contacto con los equipos participantes. Se realizaron reuniones de coordinación y para el entrenamiento en el trabajo de campo de los equipos de trabajo.

La elaboración del cuestionario se elaboró a partir de un esquema temático derivado del marco conceptual. La primera redacción del cuestionario fue enviada a los colaboradores de este estudio para que enviaran sus comentarios y sugerencias. Con los resultados se elaboró una versión que fue probada como piloto por todos los colaboradores, a los que se pidió comentar la experiencia. Tras la recepción de las propuestas y comentarios de los colaboradores se revisó nuevamente el cuestionario y se hizo la redacción y edición final (Ver cuestionario en Anexo 1).

Seguidamente, se desarrolló un material informativo para los colaboradores-encuestadores acerca del cuestionario y de la metodología de la encuesta. Este material se explicó en sesiones presenciales.

En paralelo, se desarrolló la estrategia de muestreo para la aplicación del cuestionario con el objeto de lograr la representación de los comités de seguridad y salud en los que participan delegados de prevención de Comisiones Obreras. Para determinar el universo de referencia, se partió del sistema SIGIS, considerando tres tramos de tamaño de empresa y todos los sectores productivos. A partir de ahí, cada uno de las organizaciones participantes realizó una selección de empresas a contactar, procurando la mejor representatividad.

El trabajo de campo se desarrolló en todas sus fases, y los cuestionarios completados se enviaron a la empresa que procesó los datos, en envíos progresivos. Una vez cerrado el plazo de recepción de encuestas, se habían obtenido 461 cuestionarios rellenos. Dicha empresa nos ha suministrado la base de datos completa y los cruces más relevantes que se presentan en este informe. Se prevé realizar estudios posteriores de estos datos.

Para el Estudio de Casos se elaboró un borrador de documento de criterios para la selección de casos con la participación de los colaboradores. Tras la discusión del borrador se elaboró la versión definitiva (ver abajo, en metodología). Asimismo, se elaboró un esquema analítico para el estudio (ver arriba) que ha servido como guía para la investigación de campo y como guión de informe, para estandarizar el esquema de cada uno de éstos.

El primer paso para el estudio de campo de los casos fue la preselección de empresas y el posterior contacto con los delegados de prevención de CCOO. Una vez obtenida una respuesta positiva por parte de los delegados, se contactó con las empresas candidatas para proponerles su participación como caso de este estudio así como la puesta a disposición de las investigadoras de campo de la información relevante. A todas las empresas que accedieron a participar se les pidió que den su consentimiento por escrito y se les garantizó la confidencialidad de los datos aportados.

El trabajo de campo de cada uno de los casos consistió en la visita a la empresa para la recogida de datos. En concreto, en todas las empresas se realizaron entrevistas personales con informantes clave y se recogieron datos de las actas de las reuniones de los comités de seguridad y salud. Las entrevistas fueron grabadas para su análisis posterior y en casi todas las empresas se fotocopiaron las actas.

Para cada caso se redactó un informe completo con todos los datos obtenidos y luego una versión más analítica, anonimizada por completo.

Por último, se redactó el presente informe final para cada parte, que incluye unas conclusiones finales.

### **3.1 Estudio cuantitativo**

La elaboración del cuestionario se inició a partir de un esquema temático derivado del marco conceptual. La primera redacción del cuestionario fue enviada a los colaboradores de este estudio para que enviaran sus comentarios y sugerencias. Con los resultados se elaboró una versión que fue probada como piloto por todos los colaboradores, a los que se pidió comentar la experiencia. Tras la recepción de las propuestas y comentarios de los colaboradores se revisó nuevamente el cuestionario y se hizo la redacción y edición final (Ver cuestionario en Anexo 2).

Las organizaciones colaboradoras fueron cuatro de ámbito territorial (Castilla León, Castilla la Mancha, Andalucía y Asturias) y dos sectoriales (Enseñanza y Químicas – FITEQA-, seleccionando esta última exclusivamente el subsector de la industria farmacéutica)

Seguidamente, se desarrolló un material informativo para los colaboradores-encuestadores acerca del cuestionario y de la metodología de la encuesta. Este material se explicó en sesiones presenciales.

En paralelo, se desarrolló la estrategia de muestreo para la aplicación del cuestionario con el objeto de lograr la representación de los comités de seguridad y salud en los que participan delegados de prevención de Comisiones Obreras. Para determinar el universo de referencia en cada organización, se partió del sistema de información Confederal de CCOO de registro de resultados de elecciones sindicales (SIGIS). Se tomaron datos de las empresas dónde hay delegados de CCOO considerando tres tramos de tamaño de empresa mayores de 49 trabajadores y todos los sectores productivos. A partir de este listado, cada una de las organizaciones participantes

realizó una selección de delegados / empresas a contactar, procurando la mejor representatividad de la muestra según las características del tejido productivo y el tamaño de empresa.

El trabajo de campo se desarrolló en todas sus fases por las organizaciones de CCOO participantes. Los cuestionarios completados se enviaron a una empresa especializada para el que procesó los datos, en envíos sucesivos. Una vez cerrado el plazo de recepción de encuestas, se habían obtenido 461 cuestionarios considerados válidos.

### **3.2 Estudio cualitativo**

Tomando como referencia a Yin (1989) se ha realizado un estudio exploratorio y descriptivo de casos múltiple para la mejora del conocimiento de los comités de seguridad y salud (CSS desde ahora), con la finalidad de recoger evidencias acerca del funcionamiento de los mismos y de la participación de los distintos agentes, eligiendo como unidad de muestreo el CSS de las empresas en las que hay representación legal de CC.OO.

Dado el carácter exploratorio, en lugar de estudiar un único caso en profundidad, se decidió realizar el estudio en diversas empresas, contemplando que pertenecieran tanto al sector público como al privado, en las que hubiera CSS y que éste funcionara, según la apreciación de los DP de CCOO. Se consideró que con una muestra de seis empresas se conseguía una variabilidad suficiente para esta aproximación exploratoria.

#### **Metodología**

El equipo investigador estableció unos criterios para la selección de casos mediante un proceso de debate partiendo del marco conceptual y del conocimiento de campo del equipo. De este modo, se formularon cinco cuestiones para utilizarlas como filtro selectivo:

- la empresa está representada en las reuniones del CSS adecuadamente, es decir, por el empresario o una persona con capacidad de decisión;
- la empresa suministra la información necesaria para el seguimiento de la gestión preventiva y lo hace de manera adecuada (claridad y cobertura);
- en las reuniones se hace el seguimiento de la gestión preventiva y se participa en la planificación: se discuten los resultados de lo hecho, se debaten las necesidades, y se discuten y se acuerdan prioridades;
- la empresa trae a las reuniones todas las iniciativas que pretende tomar en salud y seguridad y éstas se discuten con aprovechamiento,
- las reuniones son el lugar ante el cual lo/as delegado/as de prevención presentan a la empresa las reivindicaciones de los trabajadores y sus propuestas.

Las organizaciones de CCOO que formaron parte del equipo de este proyecto se encargaron de seleccionar empresas candidatas para constituir las seis unidades de

estudio. Para ello, entrevistaron a delegados y delegadas de prevención de las empresas propuestas para verificar que éstos consideran que el CSS en su empresa funciona según esos criterios, así como su interés y disposición a participar en este estudio. La disposición a participar incluía la disposición a proponer a la parte empresarial su colaboración con este proyecto, pues esta ha sido una condición *sine qua non* para elegir el caso. Tras la respuesta positiva de las empresas a los DP, el equipo de investigación de campo se puso en contacto con las empresas para explicarles el objetivo del proyecto y formalizar su consentimiento informado.

El equipo de campo estuvo compuesto por una antropóloga y técnico superior en prevención de riesgos laborales y una médica y técnico superior en prevención de riesgos laborales, ambas con amplia experiencia en investigación cualitativa y en salud laboral.

Las fuentes de datos que se utilizaron para el estudio de cada uno de los seis casos fueron las siguientes;

1) En cada una de las empresas se hicieron al menos 8 entrevistas semi- estructuradas, que duraron en torno a 45 minutos. Los entrevistados fueron los diversos agentes de la prevención en las empresas, con la intención de triangular los datos obtenidos:

- a) personas responsables de la prevención de riesgos laborales por parte de la empresa, al máximo nivel decisor, en el centro estudiado y en su caso, en el grupo empresarial (citados como RE)
- b) persona responsable del servicio de prevención (citado como SP y cuando es mancomunado, se agrega una M para indicarlo y una P cuando es propio), y en su caso, al técnico asignada/o al centro del que se estudia el CSS (citado como TASP);
- c) delegados/as de prevención elegidos por CCOO y por otros sindicatos presentes en la empresa (citados como DP);
- d) delegados/as sindicales de CCOO (citados como DS)
- e) otros miembros de la representación empresarial (RE)
- f) asesores/as sindicales de salud laboral de CCOO que asesoran a los DP de esta empresa (AS)

La temática de las entrevistas abordó las dimensiones de análisis de nuestro marco conceptual así como los aspectos incluidos en el cuestionario cerrado que se utilizó para la parte cuantitativa.

2) Actas de los comités de seguridad y salud, su reglamento de funcionamiento y en algunos casos otra documentación que se nos aportó.

3) Otra información sobre las empresas, disponibles a través de internet.

4) En una de las empresas, la investigadora de campo tuvo oportunidad de estar presente en una reunión del CSS (caso 6).

## **Sobre la estructura del informe del estudio cualitativo**

Se presenta en el cuerpo del informe el análisis conjunto de los casos y la exposición de cada uno de los casos se presenta en el Anexo 2. Allí, para cada caso, se ha expuesto en primer lugar las características de la gestión empresarial de la prevención que parecen influir sobre el papel que ocupa el CSS en cada caso. En segundo lugar, se presentan las características más singulares del funcionamiento del CSS así como un intento de señalar algunas razones por las que los participantes expresan cierto grado de satisfacción con el funcionamiento del CSS en su empresa. Sólo en algunos casos indicamos también algunas limitaciones que apreciamos en su impacto, según nuestro entender.

Es importante tomar en cuenta que la obtención de información sobre la gestión de la prevención en las empresas que participaron no ha sido el objetivo de este estudio, sino un medio para enmarcarlo. La aproximación metodológica que se ha adoptado pretende aportar datos cuyo principal interés es el permitir saber más acerca de cómo funcionan los comités de seguridad y salud. Y, desde una perspectiva analítica, permite señalar condicionantes positivos o negativos para la participación de los DP y los CSS en la gestión de la prevención de riesgos laborales en las empresas identificados en la literatura, tomando como referencia el marco conceptual descrito arriba.

En todo caso, este trabajo adopta una perspectiva analítica comparativa y no es un intento de conocer a fondo las características y los condicionantes de la prevención en las empresas que gentilmente han colaborado. Por ello en este informe las empresas se presentan de manera anónima y se omite información que pudieran servir para identificarlas, tales como el tamaño de la plantilla y el nombre de las comunidades autónomas donde se ubican, tal como se les prometió en nuestra carta de intenciones.

Los informes de casos de CSS que se presentan aquí intentan situar en primer plano el funcionamiento de algunos CSS, contemplando la temática abordada y su calado, el papel que realizan los principales actores, los elementos que aportan las partes para hacerlos efectivos y cómo describen el funcionamiento los entrevistados, situándolos en el marco de la gestión empresarial. Esto incluye las explicaciones de la utilidad y de las ventajas de tener un CSS funcionando, los problemas superados y los logros obtenidos.

## 4. Resultados

### 4.1 Resultados del estudio cuantitativo

#### Descripción de la muestra

La distribución de los cuestionarios satisfactoriamente cumplimentados según organización colaboradora fue la siguiente:

Organización (n=461)		
	Frec	%
Andalucía	78	16,9
Asturias	52	11,3
C. Mancha	68	14,8
C. León	209	45,3
Enseñanza	35	7,6
Fiteqa	19	4,1

La mayoría de los cuestionarios (70%) corresponden a CSS en empresas del sector privado, de las cuales una alta mayoría, el 78%, pertenece a un grupo empresarial:

Sector (n=461)		
	Frec	%
Público	131	28,4
Privado	313	67,9
ONG	10	2,2
P/NC	7	1,5

Empresa Privada. Pertenece a Grupo empresarial. (n=313)		
	Frec	%
No	46	14,7
Si. Español	127	40,6
Si. Internacional	117	37,4
P/NC	23	7,3

En cuanto al sector público, la muestra contiene sobre todo CSS de Administraciones del ámbito autonómico y provincial:

Sector Público. Tipo de Administración. (n=131)		
	Frec	%
Local	26	19,8
Prov/Autonómico	72	55,0
Estatal	29	22,1
P/NC	4	3,1

La distribución según tamaño de la plantilla de empresa, muestra una mayor frecuencia en los tramos más reducidos, acumulándose en el segmento de empresas con plantilla de entre 50 y 500 trabajadores más del 50% de todos los cuestionarios

completados. De todos modos, en términos globales, cabe destacar que los CSS entrevistados para esta encuesta representan a unos 435.000 trabajadores.

Cuantos trabajadores están representados por el CSS		
	Frec	%
50-100	103	22,3
101-500	154	33,4
501-1000	47	10,2
> 1000	70	15,2
P/NC	87	18,9
Total	461	100,0

## Resultados cuantitativos más destacables

- En términos generales, nuestros informantes perciben un funcionamiento adecuado del CSS bajo una perspectiva formal (clima cordial, cumplimiento del reglamento, elaboración de actas...); también perciben que logran tener impacto en determinados temas. Sin embargo, los DP también señalan deficiencias del CSS como canal para influir en la mejora de la gestión preventiva.
- Sólo en un 10% de las empresas representadas, el empresario se ocupa personalmente de la gestión preventiva, siendo los miembros del Servicio de Prevención los que protagonizan este papel. En gran parte de los casos, la empresa es representada en el CSS por el servicio de prevención.
- Según la percepción de los DP, es frecuente que en los CSS se traten temas como la formación, el seguimiento de la política preventiva, necesidad de evaluación de riesgos y Epí's. Por el contrario, parece que los temas relativos al diseño y efectividad de la gestión preventiva se tratan con menos frecuencia. Pocos señalan, además que se traten los temas relativos a la protección de colectivos sensibles, la vigilancia de la salud específica y la coordinación de actividades empresariales.
- Los problemas más señalados en el funcionamiento del CSS son la demora en el cumplimiento o incumplimiento de lo acordado, la calidad de la información suministrada, y más en general, la falta de una política preventiva empresarial clara, que asigne importancia a la prevención.
- La mayor parte de los DP afirma tener buen conocimiento de las condiciones de trabajo en el centro de trabajo, que obtienen gracias a su comunicación con sus compañeros. Además, los DP presentan en el CSS información sobre problemas. El conocimiento de los problemas es considerado por la mayoría de los DP como una fuente importante de su influencia.
- Los temas en los que los DP creen tener más impacto son seguridad, vigilancia de la salud y ergonomía y el tema en que menos DP creen tener influencia es la atención a las diferencias de género en la evaluación de riesgos.
- Los DP perciben, en su mayoría, que en su labor en el CSS tienen el respaldo del comité de empresa, de la sección sindical y de los trabajadores directamente afectados por problemas. La mayoría no ve en la Inspección de trabajo un apoyo.

- Muchos delegados expresan que tienen alguna experiencia en la utilización de escritos a la empresa como medio de influencia y en el extremo contrario, el recurso menos utilizado es la paralización del trabajo por riesgo grave o inminente.
- Respecto a la información, destaca que gran parte de los DP no lee la principal publicación del sindicato en prevención. Un gran porcentaje se procuran fuentes de información, destacando el gran porcentaje que utiliza Internet y las guías y materiales sindicales.
- La mayoría afirman que sí han recibido asesoramiento sindical en prevención de riesgos laborales, en reiteradas ocasiones y principalmente por parte de los gabinetes territoriales.

## Resultados según tablas

### La gestión preventiva en la empresa

Del análisis de la gestión preventiva en las empresas de las que proceden los Delegados de Prevención encuestados, se desprende que la amplia mayoría de éstas dispone de un Plan de Prevención firmado y aprobado. La gestión de la prevención, en la práctica, es minoritariamente desarrollada por el propio empresario o por un directivo y es más frecuente que esté designado un técnico aunque lo más frecuente fue la falta de respuesta a esta pregunta.

Plan de prevención redactado y aprobado (n=461)			Se ocupa de la gestión preventiva (n=461)		
	Frec.	%		Frec.	%
Si	409	88,7	El empresario	50	10,8
No	36	7,8	T. Designado	179	38,8
P/NC	16	3,5	P/NC	232	50,3

ALGÚN MIEMBRO DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN PARTICIPA EN NOMBRE DE LA EMPRESA (n=461)		
	f	%
Nunca	125	27,1
Alguna vez/Es lo habitual	316	68,5
Sin respuesta	20	4,3

EN LA REPRESENTACIÓN DE LA PARTE EMPRESARIAL EN LAS REUNIONES DEL CSS PARTICIPA EL EMPRESARIO/A, PERSONALMENTE O EL/LA DIRECTIVO MAS ALTO A CARGO DE SALUD LABORAL (n=461)		
	f	%
Sí	367	79,6
No	84	18,2
Sin respuesta	10	2,2

### Temas tratados en los CSS

A continuación presentamos los resultados en relación con los contenidos y alcance de las cuestiones discutidas y tratadas en las reuniones de CSS en dos bloques; en el primero de ellos se presentan aquellos más relacionados con la participación del CSS en el diseño de la gestión preventiva y en el control del funcionamiento del sistema

preventivo, mientras que en el segundo se muestran los resultados para actividades preventivas concretas.

En términos generales, se puede observar que algunos de los aspectos de la gestión preventiva y su control se tratan en menos de la mitad de los CSS de nuestro ámbito de estudio; tal es el caso de las cuestiones sobre la eficacia de la organización preventiva o las referidas a asignación presupuestaria para la prevención.

**Han tratado en el seno del CSS al menos una vez en los últimos dos años....(1)**

	SI		No		No procede	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Eficacia de la modalidad de la organización preventiva	190	41,2	229	49,7	42	9,1
Asignación presupuestaria para acciones/recursos preventivos	134	29,1	278	60,3	49	10,6
Cumplimiento de la política preventiva	334	72,5	103	22,3	24	5,2
Memoria anual del servicio de prevención	282	61,2	151	32,8	28	6,1
Análisis y discusión de la programación anual y funcionamiento del SP	246	53,4	183	39,7	32	6,9
Selección/ cambio de Servicio de Prevención ajeno	127	27,5	219	47,5	115	24,9
Planes de formación en materia preventiva	372	80,7	70	15,2	19	4,1
Actualidad /actualización de los planes de emergencia	312	67,7	117	25,4	32	6,9
Priorización de medidas pendientes y temporalización	316	68,5	117	25,4	28	6,1
PRL contratas y subcontratas - Coordinación empresarial (si se aplica)	193	41,9	169	36,7	99	21,5

Las cuestiones relacionadas con actividades preventivas concretas y con su seguimiento o el control de ejecución de la programación (evaluaciones de riesgos, epis, plan de formación, son las más reseñadas por nuestros informantes, configurando una actividad en los CSS ceñida a la cotidianeidad. Los contenidos sobre la práctica de las Evaluaciones de Riesgo en términos de actualización o metodología a aplicar son los más presentes; los contenidos respecto a impacto ambiental y cumplimiento de la normativa relacionada, se tocarían en el CSS aproximadamente en un tercio de las empresas.

**Han tratado en el seno del CSS al menos una vez en los últimos dos años....(2)**

	SI		No		No procede	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Necesidad de actualizar Evaluaciones de Riesgo	366	79,4	76	16,5	19	4,1
Selección de EPI y ropa de trabajo	331	71,8	87	18,9	43	9,3
Contenido y métodos de información a los trabajadores	309	67,0	127	27,5	25	5,4
Cambios de puesto de trabajo por motivos preventivos	309	67,0	123	26,7	29	6,3
Adecuación y resultados de la formación en salud laboral	293	63,6	144	31,2	24	5,2
Funcionamiento de la Mutua / Cambio de mutua	282	61,2	140	30,4	39	8,5
Metodología para la Vigilancia de la Salud Específica	276	59,9	159	34,5	26	5,6
Medidas p/colectivos sensibles (mujeres, jóvenes...)	273	59,2	155	33,6	33	7,2
Método a adoptar para la Evaluación de determinados riesgos	267	57,9	168	36,4	26	5,6
Cumplimiento de la normativa medioambiental aplicable	173	37,5	235	51,0	53	11,5
Aspectos de impacto medioambiental, planes o resultados	160	34,7	249	54,0	52	11,3
Otros Temas	143	31,0	76	16,5	242	52,5

## Dinámicas en el CSS

Respecto a la percepción de los representantes encuestados sobre las dinámicas establecidas en el seno de los CSS, que incluye la calidad de las relaciones e interacción entre los distintos actores de los mismos, destacan algunas cuestiones.

En primer lugar, los aspectos formales relativos a la redacción de las actas y al clima de trabajo percibido en el CSS, son los que con más frecuencia se valoran positivamente; así, se describe un clima de colaboración, de interés en la parte empresarial en este órgano y un papel bastante positivo del Servicio de Prevención en el mismo.

Valoración de las dinámicas y clima de trabajo en el CSS (1)*								
	1 y 2		de 3 a 5		6 y 7		No procede	
	frec	%	frec	%	frec	%	frec	%
La parte empresarial valora verdaderamente la labor del CSS	111	24,1	197	42,7	145	31,5	8	1,7
El funcionamiento del CSS permite tomar decisiones bien fundadas	82	17,8	205	44,5	160	34,7	14	3,0
El clima de trabajo en la reuniones del CSS es de colaboración más que de enfrentamiento	57	12,4	225	48,8	170	36,9	9	2,0
El servicio de prevención colabora activamente para que el CSS funcione	109	23,6	155	33,6	183	39,7	14	3,0
La empresa respeta las normas de funcionamiento del CSS	56	12,1	132	28,6	238	51,6	35	7,6
Las actas del CSS recogen adecuadamente los acuerdos, desacuerdos y sus motivos	59	12,8	72	15,6	318	69,0	12	2,6

\*Se presentan los resultados agrupados de una escala tipo Likert que distribuye las respuestas sobre el acuerdo para cada pregunta entre el máximo (totalmente de acuerdo) en el 7 y el mínimo (totalmente en desacuerdo) en el 1.

Sin embargo, las cuestiones relativas a la eficacia de este órgano de participación, se responden positivamente con menos frecuencia. Por ejemplo, es frecuente que el papel de la empresa en el CSS sea asumido en gran parte por los miembros del Servicio de Prevención y la calidad de la información disponible, según los delegados, es en gran medida mejorable. La respuestas positivas de los informantes sobre su participación “real” en las decisiones del CSS no es muy frecuente; muchos señalan que en su CSS las decisiones que se adoptan con frecuencia no se cumplen y, cuando se hace, no se aplican en plazos convenientes.

Valoración de las dinámicas y clima de trabajo en el CSS (2)*								
	1 y 2		de 3 a 5		6 y 7		P/NC	
	frec	%	frec	%	frec	%	frec	%
Las decisiones adoptadas se aplican dentro de plazos razonables	174	37,7	192	41,6	81	17,6	14	3,0
La voz de la empresa en el CSS la tienen de hecho los técnicos de prevención	186	40,3	122	26,5	130	28,2	23	5,0
La calidad de la información que se nos aporta permite valorar la eficacia de lo que se está haciendo	108	23,4	206	44,7	134	29,1	13	2,8
La empresa usa las reuniones del CSS para comunicar lo que hace, pero realmente no participamos en las decisiones	140	30,4	148	32,1	158	34,3	15	3,3
La representación de la parte empresarial en el CSS tiene peso, lo que posibilita llegar a compromisos efectivos en su seno	121	26,2	138	29,9	186	40,3	16	3,5
La empresa no tienen problema para llegar a acuerdos, pero luego no los cumple	88	19,1	164	35,6	187	40,6	22	4,8

\*Se presentan los resultados agrupados de una escala tipo Likert que distribuye las respuestas sobre el acuerdo para cada pregunta entre el máximo (totalmente de acuerdo) en el 7 y el mínimo (totalmente en desacuerdo) en el 1.

La importancia que la empresa asigna a la Prevención de Riesgos Laborales, la estrategia preventiva que asume y su criterio en torno al valor de la participación son aspectos relevantes para el éxito del funcionamiento de los CSS como hemos visto en los resultados de la revisión bibliográfica. Según nuestros informantes, todos estos son aspectos que requieren mejora.

Valoración de las dinámicas y clima de trabajo en el CSS (3)*								
	1 y 2		de 3 a 5		6 y 7		0	
	frec	%	frec	%	frec	%	frec	%
La empresa pretende responsabilizarnos a los delegados de la conducta de los trabajadores	247	53,6	131	28,4	67	14,5	16	3,5
Esta empresa no se toma realmente en serio la salud y seguridad	164	35,6	157	34,1	120	26,0	20	4,3
Potenciar la participación de los trabajadores es parte de la política preventiva de esta empresa	149	32,3	175	38,0	126	27,3	11	2,4
La política preventiva de la empresa no sólo está escrita sino que es bien conocida y operativa	118	25,6	191	41,4	134	29,1	18	3,9
La empresa hace suya la consigna de que todos los accidentes y daños pueden ser prevenidos	116	25,2	191	41,4	141	30,6	13	2,8
La parte empresarial pretende centrar todos los problemas en las conductas de los trabajadores	109	23,6	178	38,6	162	35,1	12	2,6

\*Se presentan los resultados agrupados de una escala tipo Likert que distribuye las respuestas sobre el acuerdo para cada pregunta entre el máximo (totalmente de acuerdo) en el 7 y el mínimo (totalmente en desacuerdo) en el 1.

Los DP entrevistados proporcionan un auto-perfil de activismo, descrito en términos de actividad independiente, y centrada en torno a la investigación de condiciones de trabajo y a la comunicación con los trabajadores, a través de la cual aportan información propia al CSS.

Es frecuente para ellos el recurso a estrategias ajenas al CSS, tanto en el ámbito interno de la empresa, como externo con la inspección de trabajo.

Valoración de las dinámicas y clima de trabajo en el CSS (4)*								
	1 y 2		de 3 a 5		6 y 7		0	
	frec	%	frec	%	frec	%	frec	%
No hemos logrado que la empresa actúe en temas de calado, más allá de lo evidente	146	31,7	138	29,9	79	17,1	98	21,3
Solemos lograr que se nos escuche, pero no a través del CSS	108	23,4	178	38,6	124	26,9	51	11,1
Hemos tenido que acudir a la inspección de trabajo para cosas que bien se deberían haber solventado en la empresa	179	38,8	68	14,8	170	36,9	44	9,5
Puedo investigar las condiciones de trabajo de los trabajadores del centro y comunicarme con todos sin problemas	48	10,4	85	18,4	314	68,1	14	3,0
Nosotros aportamos al CSS datos sobre lo que sucede en la empresa	27	5,9	82	17,8	339	73,5	13	2,8

\*Se presentan los resultados agrupados de una escala tipo Likert que distribuye las respuestas sobre el acuerdo para cada pregunta entre el máximo (totalmente de acuerdo) en el 7 y el mínimo (totalmente en desacuerdo) en el 1.

Es frecuente entre los DDPP encuestados la percepción de que su participación en los CSS genera un impacto muy variable sobre la actividad de PRL en la empresa en función de los temas de que se trate. La mayoría cree que tienen influencia en temas relacionados con la seguridad y con las actividades relacionadas con la Vigilancia de la

Salud y, bastante menos frecuente en cuestiones relativas a la atención a las cuestiones de género en las Evaluaciones de riesgo y a las condiciones de trabajo en empresas auxiliares y contratas.

Impacto generado por la participación de los DDPP en el CSS*							
	1 y 2		de 3 a 5		6 y 7		P/NC
	frec	%	frec	%	frec	%	frec %
Riesgos de Seguridad	28	6,1	146	31,7	274	59,4	13 2,8
Vigilancia de la salud	37	8,0	173	37,5	230	49,9	21 4,6
Ergonomía de los puestos de trabajo	62	13,4	169	36,7	215	46,6	15 3,3
Normas que se deben exigir en el suministro de equipos, materiales, servicios	84	18,2	138	29,9	201	43,6	38 8,2
Riesgos derivados de la organización del trabajo	81	17,6	168	36,4	191	41,4	21 4,6
Contaminantes físicos/químicos/biológicos	92	20,0	175	38,0	159	34,5	35 7,6
Funcionamiento de la mutua	114	24,7	155	33,6	157	34,1	35 7,6
Labor del Servicio de Prevención	94	20,4	192	41,6	151	32,8	24 5,2
Condiciones de trabajo en empresas auxiliares, contratas...	135	29,3	102	22,1	105	22,8	119 25,8
Condiciones de trabajo fuera del centro	125	27,1	93	20,2	99	21,5	144 31,2
Atención a diferencias de género en Evaluaciones de Riesgo	183	39,7	118	25,6	97	21,0	63 13,7

\*Se presentan los resultados agrupados de una escala que distribuye las respuestas sobre el para cada pregunta de menos (1) a más (7).

La mayor parte de los DDPP se sientan respaldados por el comité de empresa y/o por la sección sindical. El sindicato, en términos de asesoramiento, está también muy presente como apoyo a las actividades de los DDPP en el CSS. Se observa también que la percepción de apoyo de otros DDPP es variable.

Por el contrario, muchos delegados perciben poco respaldo por parte de los trabajadores. A muchos les parece que los éstos le dan poca importancia a las cuestiones de prevención de riesgos laborales aunque también crean que éstos conocen la existencia del CSS y su utilidad. La mayor parte de los DDPP han hablado los temas planteados en el CSS con los trabajadores afectados.

El recurso a diferentes estrategias de presión está también presente, tanto en términos de amenaza con recurrir a la inspección de trabajo y, en menor medida, al propio sindicato.

Apoyo percibido por los DDPP*							
	1 y 2		de 3 a 5		6 y 7		P/NC
	frec	%	frec	%	frec	%	frec %
La representación de los trabajadores en el CSS está reconocida/ y muy apoyada/o por el comité de empresa	33	7,2	79	17,1	331	71,8	18 3,9
Todo lo que hemos presentado en el CSS lo hemos hablado antes con los compañeros/as afectados/as	19	4,1	95	20,6	324	70,3	23 5,0
Me siento respaldado/a (en empresas de más de 250 trabajadores) por la sección sindical (en empresa menores a 250 trabajadores) por las/los compañeras/os afiliados/as	19	4,1	47	10,2	321	69,6	74 16,1
NO planteamos ningún tema en el CSS sin antes asesorarnos con el sindicato	20	4,3	131	28,4	292	63,3	18 3,9
Un problema para avanzar en la prevención es la poca importancia que se le da por parte de los trabajadores	32	6,9	117	25,4	236	51,2	76 16,5
Los delegados de CCOO presionaríamos más pero no lo hacemos pues no tenemos apoyo del resto de delegados	84	18,2	103	22,3	213	46,2	61 13,2
Los otros delegados de prevención en el CSS asumen nuestras propuestas	71	15,4	167	36,2	212	46,0	11 2,4

Los trabajadores hemos tenido que amenazar con recurrir a Inspección de trabajo para que la empresa nos haga caso	137	29,7	96	20,8	209	45,3	19	4,1
Los trabajadores de esta empresa/centro saben para qué sirve el CSS	54	11,7	188	40,8	208	45,1	11	2,4
Los trabajadores de esta empresa/centro saben que el CSS es un canal de mejora	64	13,9	181	39,3	207	44,9	9	2,0
En las reuniones suelo/solemos estar en minoría	73	15,8	110	23,9	206	44,7	72	15,6
Los trabajadores de esta empresa están bien informados de lo discutido en el CSS	61	13,2	199	43,2	190	41,2	11	2,4
Hemos recurrido a la Inspección de trabajo para que la empresa nos haga caso	205	44,5	54	11,7	173	37,5	29	6,3
He tenido que hacer notar el apoyo del sindicato para que me hagan caso	155	33,6	135	29,3	146	31,7	25	5,4
En nuestra empresa, lo que se acuerda en el CSS ha de ser ratificado por los representantes de los trabajadores	298	64,6	57	12,4	78	16,9	28	6,1
Si no fuera por los compañeros que nos apoyan, no podríamos pedir mejoras	175	38,0	114	24,7	56	12,1	116	25,2

\*Se presentan los resultados agrupados de una escala tipo Likert que distribuye las respuestas sobre el acuerdo para cada pregunta entre el máximo (totalmente de acuerdo) en el 7 y el mínimo (totalmente en desacuerdo) en el 1

## Recursos de Influencia

El conocimiento de las necesidades de los compañeros está considerado como recurso de su influencia en el CSS por casi la totalidad de los delegados participantes. La mayoría también reconocen como eficaces otros elementos, como el apoyo del sindicato, su propia experiencia sindical y su formación y conocimientos técnicos. Muchos reconocen también como recursos de influencia la coordinación con otros representantes sindicales, el apoyo de los trabajadores y de los afiliados en la empresa y la utilización de argumentos técnico-legales.

Es menos frecuente la percepción de encontrar apoyo en el servicio de prevención, en la argumentación acerca de la eficacia productiva y, sobre todo, en la inspección de trabajo.

Utilidad experimentadas de los recursos de influencia de los DDPP						
	Pco/Nada		Bastante /Decisivo		P/NC	
	frec	%	frec	%	frec	%
Conocimiento de las necesidades de los compañeros	6	1,3	443	96,1	12	2,6
El apoyo del sindicato	63	13,7	388	84,2	10	2,2
Experiencia Sindical	66	14,3	386	83,7	9	2,0
Estudios y conocimientos técnicos en salud laboral	70	15,2	381	82,6	10	2,2
La coordinación con el resto de representantes sindicales	111	24,1	335	72,7	15	3,3
El apoyo de los trabajadores	120	26,0	332	72,0	9	2,0
El apoyo de los afiliados en tu centro	118	25,6	332	72,0	11	2,4
Argumentos/Doc técnico-legal	120	26,0	330	71,6	11	2,4
El apoyo del servicio de prevención	244	52,9	204	44,3	13	2,8
Argumentos de eficacia productiva/económica	286	62,0	159	34,5	16	3,5
El apoyo de la inspección de trabajo	302	65,5	137	29,7	22	4,8

La mayor parte de los delegados creen tener experiencia en la utilización de muchos medios para influir en el CSS, y las respuestas son variadas. Los recursos más frecuentemente señalados como efectivamente utilizados por los DDPP son la comunicación a la empresa de las deficiencias detectadas y la realización de informes al respecto; también con frecuencia, se utilizan los medios colectivos de comunicación con los trabajadores (recurriendo al tablón de anuncios, hojas informativas y otros). Aunque con menos frecuencia, casi la mitad de los encuestados declara haber recurrido a la Inspección de Trabajo alguna o muchas veces, haber realizado encuestas a los trabajadores (el 42% alguna vez), o realizado asambleas de trabajadores con temas de salud laboral. Los recursos menos utilizados fueron los técnicos del órgano competente de Prevención de Riesgos Laborales (institutos regionales/autonómicos) y la paralización del trabajo por riesgo grave e inminente, procedimiento que ha sido utilizado por el 27.5% de nuestros informantes alguna vez (69% afirmaron no haber recurrido nunca a la paralización del trabajo por riesgo grave o inminente).

Experiencia en al utilización de medios de influencia								
	no		Alguna vez		Muchas		P/NC	
	frec	%	frec	%	frec	%	frec	%
Escrito a la empresa para expresar vuestra disconformidad con alguna decisión o falta de solución de algún asunto	70	15,2	192	41,6	190	41,2	9	2,0
Boletín u hoja informativa, web, tablón	111	24,1	179	38,8	160	34,7	11	2,4
Informe a la empresa sobre condiciones trabajo / riesgos / daños a la salud	85	18,4	246	53,4	122	26,5	8	1,7
Denuncia ante inspección de trabajo	227	49,2	164	35,6	62	13,4	8	1,7
Asamblea de trabajadores para tratar temas de salud y seguridad	241	52,3	180	39,0	33	7,2	7	1,5
Comunicaciones verbales/electrónicas de deficiencias	219	47,5	9	2,0	32	6,9	201	43,6
Otra acción	255	55,3	17	3,7	26	5,6	163	35,4
Se ha requerido la presencia de técnicos del organismo técnico de la comunidad autónoma o a alguna autoridad (laboral, sanitaria...)	282	61,2	146	31,7	22	4,8	11	2,4
Encuesta a los trabajadores	240	52,1	196	42,5	18	3,9	7	1,5
Paralización del trabajo por riesgo grave o inminente	318	69,0	127	27,5	8	1,7	8	1,7

## Información y formación de los DP

Respecto a otros recursos de información disponibles, los informantes declaran mayoritariamente leer de manera habitual la revista "Por Experiencia" editada por la Confederación Sindical de CCOO y destinada a ellos, aunque una parte importante de los mismos no lo hace y las razones citadas son que no la conoce o no la recibe.

Lee habitualmente "Por Experiencia"		
	Frec	%
Si	251	54,4
No	201	43,6
P/NC	9	2,0
	461	100,0

Por qué no (Base: "no" en pregunta anterior. N=201)		
	Frec	%
No la recibe	104	51,7
No la conoce	68	33,8
otra razón	17	8,5
P/NC	12	6,0

El 70% de los informantes declara recurrir a otras fuentes de información, fundamentalmente a través de internet. La web específica más utilizada es la del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).

<b>Otras fuentes de Información</b>		
	Frec	%
Si	320	69,4
No	102	22,1
P/NC	39	8,5
	461	100

<b>Otras fuentes de Información</b>			
(Pregunta abierta. Base: "si" en pregunta anterior. N=320)			
	Frec	%	
Internet	152	47,5	
Web ISTAS	49	15,3	
Guía / libros / manuales / revistas (s.e.)	67	20,9	
Administración pública (INSHT, BOE...)	41	12,8	
Legislación / normativa legal	35	10,9	
Sindicales (técnicos de CCOO, sindicato...)	24	7,5	
Otras fuentes	20	6,3	
No específica	28	8,8	

Los DDPP entrevistados demandan al apoyo del sindicato al que pertenecen con frecuencia y es de destacar que sólo el 10% de los entrevistados declara no haber recurrido a los recursos de asesoramiento sindicales en salud laboral. Además, el 75% declara haberlo hecho en repetidas ocasiones; preferentemente recurren a la estructura de Salud Laboral territorial.

<b>Recurso a Asesoramiento Técnico Sindical en Salud Laboral</b>		
	Frec	%
No	46	10,0
Una vez	65	14,1
Repetidas veces	346	75,1
Sin respuesta	4	0,9

<b>Persona que Asesoró.</b> (Base: "una y repetidas veces" en pregunta anterior. N=411)		
	Frec	%
Salud Laboral Territorial	342	83,2
Salud Laboral Federación	149	36,3
Abogada/os	61	14,8
Otra/o	32	7,8
P/CN	6	1,4

El asesoramiento recibido implicó en ocasiones la visita al centro de trabajo, cuestión que, en la experiencia de los informantes ocurre también con frecuencia, por motivos diversos, pero fundamentalmente relacionados con los procesos de evaluación de riesgos, comprobación de condiciones de trabajo y presencia en el CSS.

<b>Visita al centro de asesores del sindicato por Salud Laboral</b>
---

	Frec	%
No	202	43,8
Una vez	75	16,3
Repetidas veces	175	38,0
P/NC	9	2,0

La distribución de los informantes según grado de formación sindical en Salud Laboral refleja que un alto porcentaje ha recibido formación básica sindical y también que un alto porcentaje ha realizado además otra formación

<b>Curso Básico para DDPP</b>		
<b>(Base pregunta anterior, n=389)</b>		
	Frec	%
Si	347	89,2
No	33	8,5
P/NC	9	2,3

<b>Formación Sindical en PRL</b>		
	Frec	%
Si	389	84,4
No	65	14,1
P/NC	7	1,5
	461	100,0

No es raro que los DDPP tengan formación técnica, de nivel medio o superior, pues declaran tener esos estudios casi un tercio de los entrevistados.

<b>Formación Técnica en PRL</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	125	27,1
No	317	68,8
P/NC	19	4,1
Total	461	100,0

## **4.2 Resultados estudio cualitativo**

Como todos los casos estudiados fueron seleccionados tras comprobar cierto grado de satisfacción con el funcionamiento del CSS por parte de los delegados de prevención y el consentimiento de su estudio por parte empresarial, parece interesante considerar cuáles son las fuentes de esta satisfacción. Un elemento común lo constituye el hecho de que todas estas empresas han superado etapas en las que la gestión empresarial de la salud y la seguridad era únicamente reactiva y han entrado, en mayor o menor proporción, en etapas en la que se hace un trabajo en salud y seguridad en el “día a día”. Este trabajo preventivo diario quita al CSS peso como canal principal para la comunicación a la empresa de deficiencias y problemas concretos por parte de los representantes de los trabajadores. Al encontrar los DP otros canales de interlocución y comunicación de deficiencias preventivas, el CSS puede desarrollar más sus funciones relativas al control de la gestión preventiva

Sin embargo, para entender el funcionamiento del CSS en cada empresa es importante situarlas según la distinción entre empresas con gestión de la prevención más y menos avanzada que hemos expuesto en el marco conceptual. En las empresas con gestión preventiva menos avanzada la mayor parte del impacto preventivo del CSS sigue partiendo de las demandas de los DP que suele pivotar sobre la reclamación de actuaciones frente a riesgos identificados o en la necesidad de realizar evaluaciones (en contraposición a la prevención en el origen o en la discusión de temas estratégicos): resguardos, selección de epi's, ropa de trabajo, etc.

En las empresas con gestión preventiva más avanzadas, en cambio, los riesgos se identifican y se atienden a través de la actividad cotidiana fuera del CSS. Además, en las empresas en que estas tareas se realizan de manera participativa (en particular, en la evaluación de riesgos, en las visitas preventivas e inspecciones de seguridad del conjunto de los miembros del CSS y con la presencia de los trabajadores afectados) el origen de la información de deficiencias y problemas que llega al CSS no proviene exclusivamente de los DP sino de cada una de estas actividades. Esto permite que este órgano centre más parte de su actividad en aspectos de carácter estratégico que en responder a asuntos que en el marco conceptual llamamos básicos, dibujando una pirámide invertida.

El orden del día de las reuniones del CSS sigue en todas las empresas una estructura formal bastante similar pues todas las empresas estudiadas tienen entre sus metas respecto al CSS el cumplimiento formal de las obligaciones empresariales de información y consulta. No se ha encontrado ninguna empresa en la cual en las reuniones se realice un debate realmente significativo del plan de prevención o de sus programas; incluso en aquellas empresas en las que los delegados tienen una idea clara sobre cómo incidirían en éste. Sólo en una única empresa consta en acta que los DP han rechazado el plan de prevención presentado por la empresa, por no incluir los riesgos psicosociales y ergonómicos.

Igualmente, aunque en las reuniones siempre hay un punto para el seguimiento de la siniestralidad del último periodo y cuando corresponde también el anual, este punto no conduce, en la mayoría de las empresas, a debates significativos y prácticos, y ello se debe, en parte, a que el formato de presentación de la información a los miembros del CSS es deficiente, – asunto que corroboran con ayuda de los técnicos asesores del sindicato. La capacidad de los DP en el CSS para exigir a la empresa que mejore la calidad de dichos informes parece limitada, a tenor de los resultados.

Una visión que hallamos en la mayor parte de las empresas es la consideración de los DP y del CSS como parte del sistema de información de deficiencias preventivas. Esta perspectiva la comparten actores de las tres partes: SP, empresa y también DP, aunque con acentos diferentes. Los DP no se encuentran incómodos en este papel. Esta visión resulta particularmente predominante en aquellas empresas en las cuales no está muy formalizado o no hay otros sistemas para la comunicación de deficiencias, o estos sistemas son débiles.

Aunque en todas las empresas analizadas se cumple con las formalidades de la planificación preventiva, no en todas tienen un sistema para gestionar la comprobación y el seguimiento del plan como piezas fundamentales del proceso preventivo. En este contexto, esta labor de captura, procesamiento y presentación de información acerca de la realidad preventiva y de las deficiencias que hacen los DP, alentada por la formación que reciben desde el sindicato, no siempre consigue derivar en iniciativas correctoras pues llegan a la empresa o al CSS en su carácter de demanda de los trabajadores, y como tal tiende a ser considerada por la empresa y el servicio de prevención como esencialmente partidistas. De este modo, esta información sólo logra convertirse en motor de correcciones, generalmente puntuales, si además se logran superar obstáculos comunicativos diversos. A menudo esto no se logra y los DP deben ejercer algún tipo de presión adicional, interna o externa.

En algunas empresas, para la presentación de las deficiencias preventivas se reserva, significativamente, el punto de ruegos y preguntas del orden del día, con lo que se pone de manifiesto el dominio patronal de la agenda de la reunión. En otras empresas los puntos traídos a la atención del CSS por los delegados ocupan un lugar mucho más central en el orden del día, y en otras, tienen establecida una limitación de los contenidos que se pueden incluir en la sección de ruegos y preguntas, reservándola para asuntos que no conllevan decisión.

En una de las empresas estudiadas se considera que el CSS resulta de utilidad como plataforma de información de la empresa hacia los trabajadores. En esta misma empresa, la parte empresarial ve al CSS como lugar donde ésta escenifica el esfuerzo hecho en el campo preventivo y/o los planes al respecto, y en este marco consideran a los DP como altavoces de este esfuerzo.

Pocos empresarios ven en el CSS una pieza para fomentar la implicación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales. Tampoco lo ven como un órgano de control de la eficacia de la gestión preventiva. En la empresa en la que más parece que la parte empresarial está interesada y comprometida en la participación de los

trabajadores y en el funcionamiento del CSS, este órgano forma parte de una cadena de estructuras participativas que abarca todos los lugares y procesos de trabajo, en la que están implicados todos los trabajadores, no sólo las y los DP. Y el CSS de esa empresa sí parece que tiene cierto carácter de órgano de control de la gestión preventiva, que realizan conjuntamente los DP, los directivos y técnicos responsables. Esto no es impedimento para que esta empresa también tenga otros sistemas de control de la gestión, al someterse a diversas auditorías.

En algunas empresas, se ha desarrollado un sistema para la comunicación de deficiencias preventivas que consideran una vía para la participación de los trabajadores, diseñado como un sistema de uso individual, con soporte informático. Los DP tienden a considerar a estos sistemas como intentos empresariales de minorar su papel en el sistema de información de deficiencias y parecen estar en lo cierto por el escaso papel que se da al CSS en esas empresas. Pero en una de éstas empresas, los datos que recoge este sistema son visibles para los DP y les brinda una oportunidad para que realicen un control de la gestión de las deficiencias comunicadas mediante el sistema, abriendo así potencialmente una puerta a una participación más significativa en el análisis de causas de accidentes y de los indicadores de gestión.

Los CSS no parecen tener peso en temas de coordinación empresarial en general y de la evaluación de los riesgos de los trabajadores afectados, en particular. Por ejemplo, en los dos casos de las empresas estudiadas dedicadas a dar servicio a clientes en la sede de éstos, los DP y el CSS no controlan ni participan realmente en la mejora de la calidad de la coordinación de actividades empresariales. La coordinación preventiva con el cliente se hace de modo formal, y tanto los DP como la parte empresarial reconocen que es uno de los impedimentos para mejorar la participación de los trabajadores y la efectividad preventiva.

Los DP entrevistados tienen clara su identidad como representantes de los trabajadores y se ven como parte de un colectivo mayor de representantes de los trabajadores. Además, se ven como parte de un sindicato. Algunos DP han adquirido formación técnica especializada aunque en ningún caso parecen considerar que su papel cambia por esta formación. Sí se ven como sindicalistas especializados en su propia labor. Algunos creen que realizan una labor deseada y esperada por los trabajadores representados y creen que ésta moviliza apoyos a la representación de los trabajadores y, que de hecho, es este apoyo el que da soporte material a sus reivindicaciones ante la empresa. Sin embargo, algunos DP se ven a sí mismos haciendo una labor que no está ni reconocida ni solicitada por sus compañeros y creen que para estos temas cuentan más con el apoyo sindical que del colectivo de los trabajadores.

En todos los casos, los DP presentan los temas al CSS haciendo uso preferente de argumentación técnica y sólo utilizan argumentos legales cuando se enfrentan a resistencias empresariales claras.

Todos los delegados y delegadas de prevención entrevistados realizan una labor decidida de intervención en todos los aspectos de la prevención, logrando ampliar

progresivamente los temas tratados en el CSS. Sin embargo, el calado de los temas y el impacto es resultado del desarrollo de la gestión preventiva por parte de la empresa. Así, los que hacen su labor en empresas que según nuestro marco conceptual tendrían más avanzada su gestión preventiva son también los que pueden aspirar más a influir más sobre la agenda de la prevención de la empresa. Y por tanto, la orientación cognitiva de los delegados (Hall et al.) no sería un factor tan influyente como la propia experiencia positivas acumuladas en la gestión de la prevención (propuestas presentadas y aceptadas, impacto en decisiones, etc.) así como la disponibilidad de recursos de apoyo para la participación, desarrollando tanto sus habilidades técnicas como de representación y negociación.

Hemos visto que en algunos de los CSS estudiados el servicio de prevención asume un papel central en la prevención y en las reuniones. Aunque no lo hagan de manera formal, representan en el comité, de hecho, a la contraparte con la que tienen que interactuar los DP. En esos casos, la parte empresarial se mantiene en las reuniones en un papel de árbitro, interviniendo únicamente cuando los dos “principales actores” no logran llegar a acuerdos. Se puede observar que estos servicios de prevención, propios, están insertos en la estructura organizativa de la empresa pero esto no significa, necesariamente, que la prevención esté integrada en la actividad productiva o en la gestión central. Por el contrario, en las empresas estudiadas en las que “la prevención” es una función asignada al servicio de prevención, su actividad parece encontrarse al margen de la gestión de la producción. Parece que esto es propio de empresas que están todavía en fases reactivas, en las que el funcionamiento del CSS tiende a ser visto por la empresa desde una perspectiva exclusivamente legalista y formal.

En todas las empresas parece haberse logrado que los miembros desarrollen habilidades interpersonales que permiten que ambas partes dialoguen y negocien fructíferamente no sólo en las reuniones del CSS sino también fuera de éstas. Esto crea un clima de cordialidad muy valorado por todos los entrevistados pero especialmente por los delegados de prevención. El ambiente cordial no ha evitado que algunos DP hayan tenido que confrontarse de modo más contundente, denunciando en algún caso ante la autoridad laboral para dar fuerza a sus iniciativas (por ejemplo, para introducir aspectos ausentes en el plan de prevención, como los riesgos psicosociales y ergonómicos). Pero la mayoría rechaza utilizar este medio y la primera razón que aducen es la lentitud de resolución de estos procesos.

La opinión prevaleciente por parte de los miembros de servicios de prevención, es que la mejora del CSS pasa por elevar su nivel técnico, que serviría para desterrar las visiones de conflicto, que creen responsable de las limitaciones del CSS.

También los DP en algunas empresas lamentan que la parte empresarial no esté suficientemente capacitada desde el punto de vista técnico pues consideran que ello les permite aducir su necesidad de consulta con el servicio de prevención para evitar adoptar decisiones ante lo planteado por los DP en las reuniones. En cambio, de los servicios de prevención suelen reclamar, en su caso, una mejor comprensión de qué papel deben jugar en la empresa.

En todas las empresas estudiadas se han superado inercias que impedían el desarrollo del CSS y los participantes observan que en el periodo más reciente ha habido un avance. En casi todas, los delegados atribuyen este cambio a su papel de dinamizadores de la gestión preventiva y su input en el funcionamiento de este órgano. Todos las partes hacen referencia a un hito que marca el cambio. Por parte de los DP se hace referencia a la desaparición de una generación de directivos y mandos intermedios a los que les resultaba ajena la cultura de prevención y en particular la de la participación de los trabajadores en prevención. Por parte de algunas empresas se señala la mejora de su atención a la prevención con la adopción de un sistema para su gestión.

## 5. Conclusiones

Partimos de un marco normativo sólido para el desarrollo de los CSS, que podría suponer una buena base para que éste órgano tenga un impacto en la gestión de la prevención en las empresas. También partimos de una orientación sindical definida, que es la estrategia de participación de CCOO basada en la participación autónoma de los trabajadores y en el activismo por las condiciones de trabajo y la salud laboral.

Sin embargo, de nuestro estudio podemos concluir que aunque los DP intentan ampliar las funciones del CSS y situarlos más cerca del centro de la gestión preventiva de la empresa y no en sus márgenes, como suele estar en la mayoría de los casos, es frecuente que los DP consigan influir en la prevención reclamando la realización de actividades preventivas obligatorias y soluciones a problemas y deficiencias concretas y sólo una pequeña parte consigue influir en el control de la eficacia de la organización preventiva.

Los datos de la encuesta muestran que los CSS estarían funcionando principalmente como espacio para que los DP puedan expresar demandas preventivas concretas, principalmente en algunos temas muy determinados. No parece habitual que los CSS contribuyan al control de la gestión de las empresas ni que los propios CSS hayan desarrollado un trabajo de gestión más allá de atender a las demandas de los delegados.

Los relatos del estudio de casos demuestran que en casi todas las empresas estudiadas la parte empresarial y los miembros del servicio de prevención tienden a asignar una única función imprescindible al CSS y esta es cumplir con lo estipulado en la LPRL. La mayoría de los casos la parte empresarial asigna al CSS el papel de sistema de información de deficiencias preventivas, y el input principal lo hacen los DP.

Esto significa que, a pesar del esfuerzo que realizan los DP y los asesores sindicales por enriquecer los contenidos y el impacto del CSS como sistema de control de la gestión preventiva y de las condiciones de trabajo, en la mayor parte de las empresas el comité el CSS existe fundamentalmente gracias a la existencia de normativa y sus funciones suelen estar centradas en atender las demandas de los delegados de prevención más que un seguimiento y control de la gestión preventiva.

En todo caso, el peso del CSS en las dinámicas en las empresas parece ser muy variado y esto no sólo se explica por el input que hacen los delegados sino también por el diferente grado de desarrollo de la gestión preventiva en las empresas en que estos actúan.

**La efectividad de los CSS evoluciona, necesariamente, junto con el desarrollo de la gestión de la prevención por parte del conjunto de la empresa.** El input de los representantes de los trabajadores se topa con una realidad organizativa. De aquí que, junto a la caracterización de los CSS, interesa situar en qué entorno empresarial se

desarrollan. Cuando la labor de los DP se encuentra con resistencias al cambio, el desarrollo del CSS se queda estancado.

El CSS puede ser un instrumento para el seguimiento estratégico y la mejora si en la empresa se va integrando crecientemente la prevención de riesgos laborales y se va desarrollando una gestión transparente de ésta. Donde es así, la representación empresarial ha de desarrollar habilidades para abordar la gestión participativa a través del CSS y también la representación de los trabajadores en salud y seguridad evoluciona y va ganando en experiencia personal y colectiva.

El input de los delegados de prevención, dentro y fuera del CSS, será totalmente diferente si en una empresa desarrolla y aplica una política de salud y seguridad que refleje el compromiso de la empresa con la salud y seguridad y está dispuesta a la participación activa de los trabajadores.

## **6. Limitaciones de este estudio**

Al margen del valor que pueda tener este estudio desde el punto de vista exploratorio de los CSS en empresas españolas y de la propuesta de un modelo de análisis, se ha de señalar el origen de la muestra de referencia.

Tanto el estudio cuantitativo como el cualitativo se han aproximado al estudio del CSS en empresas en las que hay presencia sindical de CCOO.

Además, en el estudio cualitativo, los CSS en las empresas estudiadas representan todos a una plantilla superior a 450 trabajadores/as, y en las que había detectado previamente satisfacción con su funcionamiento por parte de los DP y buena disposición para realizar el estudio por parte de la parte empresarial.

Esto significa que los resultados obtenidos no se deben extrapolar a la realidad de los CSS en empresas de diferente tamaño, con presencia predominante de otras organizaciones sindicales y en particular a aquellas en las que no hay presencia sindical.

## 7. Bibliografía

Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo (2010). Mainstreaming OSH into business management. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Disponible en

[http://osha.europa.eu/en/publications/reports/mainstreaming\\_osh\\_business](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/mainstreaming_osh_business)

Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS). Portal "Joint Health & Safety Committee – Structure"

<http://www.oshcanada.com/oshanswers/hsprograms/hscommittees/structure.html>

Comisión Nacional de Salud y Seguridad (2007). Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012) Disponible en

<http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=4134>

Frick K, Sjöström J. (2006) Factors influencing worker and safety rep participation – How to understand the OHS participation process. Disponible en <http://hesa.etui-rehs.org/uk/dossiers/files/Frick.P.234.Participation.IEA2006.pdf>

Frick K, Jensen PL, Quinlan M and Wilthagen T. Systematic Occupational Health and Safety Management – Perspectives on an International Development, Pergamon, Amsterdam, 2000.

Frick K, Jensen PL, Quinlan M and Wilthagen T. An Introduction to a New Strategy for OHS. In: Frick K, Jensen P, Quinlan M and Wilthagen T (eds). Systematic Occupational Health and Safety Management. Perspectives on an International Development, Pergamon, Amsterdam, 2000.

Gallagher, Clare. 2000, Occupational health and safety management systems: system types and effectiveness, Ph.D. thesis, Bowater School of Management and Marketing, Deakin University. Disponible en <http://www.deakin.edu.au/dro/view/DU:30023519>

Generalidad de Cataluña. Decreto 171/2010, de 16 de noviembre, del registro de delegados y delegadas de prevención.

<http://www.gencat.cat/eadop/imagenes/5764/10314160.pdf>

Hall A, Forrest A, Sears A et Carlan N. Making a difference: knowledge activism. Relations industrielles / Industrial Relations, vol. 61, n° 3, 2006, p. 408-436.

<http://www.erudit.org/revue/ri/2006/v61/n3/014184ar.pdf>

HSE (2008) Involving your workforce in health and safety. Good practice for all workplaces. HSE BOOKS ( HSG263) <http://www.hse.gov.uk/pubns/priced/hsg263.pdf>

Health and Safety Executive. Portal "Health and safety committees"

<http://www.hse.gov.uk/involvement/hscommittees.htm>

INSHT. Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo y de Gestión. Disponible en <http://www.oect.es/portal/site/Observatorio/menuitem.1a9b11e0bf717527e0f945100bd061ca/?vgnextoid=61e5e39fd7218110VgnVCM100000b80ca8c0RCRD&vgnnextchannel=dbb5b8f81a8c9110VgnVCM1000000705350aRCRD>

Jefatura del Estado (1995) Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Madrid.

Kandhathil G M, Varman R (2002) Contradictions of Workers' Participation: Case Study of a Workers' Owned Jute Mill. Paper Presented at the 11th Conference of the International Association for the Economics of Participation (Iafep) 'Participation World-Wide'. Catholic University of Brussels, Brussels, 4-6 July.

Milgate N, Innes E, O'Loughlin (2002). Examining the Effectiveness of Health and Safety Committees and Representatives: A review. *Work*, 19:281-290

Ministerio de Trabajo, DECRETO 432/1971, de 11 de marzo por el que se regulan la constitucion, composicion y funciones de los comites de seguridad e higiene en el trabajo, (BOE número 64 de 16/3/1971). Disponible en <http://www.boe.es/boe/dias/1971/03/16/pdfs/A04302-04303.pdf>

MTAS. Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) RD legislativo 5/2000 de 4 de agosto. Disponible en [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Laboral/rdleg5-2000.html#](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg5-2000.html#)

Morse T, Goyzueta J, Curry L Warren N. Characteristics of effective job health and safety committees. *New Solutions*, Vol. 18(4) 441-457, 2008

Narocki, López-Jacob y otros (2010) Impacto del asesoramiento sindical en salud laboral. ISTAS, (pendiente de publicación).

Romeral Hernández, J. (2007). El delegado de prevención: perfil y competencias,. Universidad Rey Juan Carlos . Disponible en <http://eciencia.urjc.es/dspace/bitstream/10115/1060/1/TESIS%20ROMERAL%20HERN%c3%81NDEZ.pdf>

Shearn P. (2005) Workforce Participation in Occupational Health and Safety Management in Non-unionised Workplaces . Report Number HSL/2005/41 [http://www.hse.gov.uk/research/hsl\\_pdf/2005/hsl0541.pdf](http://www.hse.gov.uk/research/hsl_pdf/2005/hsl0541.pdf)

South Australia, Australia Portal HSCommittees, en <http://www.safework.sa.gov.au/contentPages/HSCommittees/default.htm>

USMR-CCOO (2009) Los comités de seguridad y salud en la gestión de la prevención. CCOO de Madrid. Disponible en <http://www.saludlaboralmadrid.es/documentos/P127.pdf>

Walters, D and Frick, K (2000). Worker Participation and the Management of Occupational Health and Safety: Reinforcing or Conflicting Strategies. In K. Frick *et al* (eds), *Systematic Occupational Health and Safety Management*. Oxford: Elsevier Science Ltd (Pergamon) and Oxford University Press, pp.42-65.

Walters D, Nichols T (2007) Worker Representation and Workplace Health and Safety <http://www.palgrave.com/products/title.aspx?PID=275765>

Walters D, Nichols T, Connor J, Tasiran Ali C. and Cam Surhan (2005). The role and effectiveness of safety representatives in influencing workplace health and safety Prepared by Cardiff University for the Health and Safety Executive RESEARCH REPORT 363 <http://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr363.pdf>

Walters D. (2003) Workplace Arrangements for OHS in the 21st Century. OHS-NRC Working Paper 10, <http://ohs.anu.edu.au/publications/pdf/wp%2010%20-%20Walters.pdf>

Walters D (s.d.) Worker representation in workplace health and safety. What works? The evidence and its implications. Presentación en internet, <http://hesa.etui-rehs.org/uk/newsevents/files/Epsare-Walters.pdf> y también es el argumento de su libro de 2007

YIN, R.K (1989): Case study research: Design and methods. Londres: Sage Publications

Zwetsloot GIJM. Developments and debates on OHSM system standardisation and certification. In: Frick K, Jensen PL, Quinlan M and Wilthagen T. *Systematic Occupational Health and Safety Management – Perspectives on an International Development*. Pergamon, Amsterdam, 2000, pp. 392-393.

## 8. Anexos

### 8.1 Anexo *Presentación de los estudios de casos*

#### **Caso 1: Una universidad**

El modo en que se gestiona la prevención de riesgos laborales en esta universidad pública y el papel que se le asigna al CSS responde a dos condicionantes que parecen clave:

a) La diversidad de público a atender y de los riesgos laborales que debe proteger la empresa con su actividad preventiva: plantilla, becarios (que representan cerca de un quinto del personal a cubrir) y alumnos; dentro de la plantilla, la diversidad es según “cuerpos” que representan el estatuto de vinculación contractual (personal docente investigador, PDI y personal de administración y servicios, PAS); dentro de los PAS, también hay diversidad de contractual. Estos colectivos se ven representados en prevención de riesgos laborales por un único CSS aunque a efecto de diálogo representativo, en otros foros, están fragmentados. Además, hay diversidad de riesgos laborales, derivados de las tareas y dentro de estas: administración, mantenimiento e infraestructuras, investigación científica y enseñanza: talleres, laboratorios, etc. Además, el CSS cubre dos campus y en cada uno de estos hay múltiples edificaciones e instalaciones, etc.

b) El papel patronal, como responsable de la gestión central, está segmentado entre un equipo rectoral (el vicerector que encabeza la prevención) y que es un cargo con mandato temporal, y un equipo de la administración universitaria, de carácter funcional. Este equipo consta de una unidad administrativa que incluye al servicio de prevención propio (SPP), al servicio de mantenimiento y al servicio de infraestructuras.

A efectos de organizar la prevención en los muy diversos centros y entidades que engloba la universidad se ha adoptado una estructura de responsabilidades descentralizada aunque coordinadas técnicamente por el SPP. La dirección de cada centro o entidad, que tiene cierto nivel de autonomía administrativa, se ha de ocupar de la función patronal, asumiendo la responsabilidad activa de protección de todas las actividades y tareas. Esta dirección encabeza en su centro un equipo con diversas responsabilidades y tareas y que tiene también canales de interlocución con el SPP. Esta estructura resulta de difícil gobierno respecto a las prácticas reales en los diversos centros aunque no está contestada en el plano técnico. Los informantes declaran que no hay un control efectivo del funcionamiento de la prevención en cada una de estas unidades y que de hecho, hay centros en los que esta estructura no funciona.

La gestión preventiva está liderada por el servicio de prevención, que desarrolla de hecho muchas de las funciones patronales. Este organismo no ejerce meramente de staff técnico sino que interviene y adopta decisiones. El sistema para la comunicación de deficiencias está encabezado por el SPP. Éste recibe la comunicación de deficiencias detectadas por cualquier miembro de la comunidad universitaria, mediante un sistema apoyado en la intranet de la universidad. Las noticias de

deficiencias son comunicadas al jefe/a de departamento correspondiente y a los/as DP, pero a la vez el SPP demanda solución al servicio de mantenimiento y/o de infraestructuras. Por su parte, cuando los/as DP detectan deficiencias, las presentan directamente al SPP, incluyendo a menudo propuestas de solución.

La labor del SPP recibe un apoyo decidido por parte de los/as DP porque estos consideran que el SPP asume un papel de liderazgo de la actividad preventiva: ven en esta entidad como agente de cambios positivos. Sin embargo, los entrevistados están de acuerdo que, en el presente, el vicerrector encargado de la prevención ejerce el liderazgo empresarial en éste área que echaban de menos en el pasado, aunque también consideran que aún no se ha logrado modificar sustancialmente las inercias del pasado. Uno de los indicadores de su liderazgo es el ejercicio de su autoridad y poder de decisión en las reuniones del CSS. El vicerrector mismo contrasta su papel con el que puede hacer el SPP, que reúne saberes pero no tiene la autoridad necesaria como para hacer que el CSS sea operativo.

Para mejorar la operatividad del CSS, muy recientemente han vuelto a definir el papel de la Comisión Permanente (CP). Una de sus labores es confeccionar el orden del día de la siguiente reunión. Se le ha asignado la tarea de verificar y discutir las reclamaciones de los/as DP por los retrasos en la ejecución de lo pactado en reuniones previas del CSS. De hecho, uno de los acuerdos adoptados por esta CP es que asignará fecha para la ejecución de lo decidido en el CSS, cosa que hasta ahora no se hacía.

Según el SPP, el papel que cumple el CSS consiste en que *diferentes medidas o iniciativas que, o bien ya se han puesto en marcha, o bien se pretende llevar a cabo, sean presentadas, discutidas, objetadas, aprobadas o rechazadas*. Por su parte, la parte empresarial defiende una visión más amplia de las funciones del CSS: *es un órgano asesor del Consejo de Gobierno de la Universidad. Se toman decisiones que afectan a las líneas estratégicas*.

El CSS también da respuesta a las propuestas que traen los/as DP. La representación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales en este centro opina que el CSS les resulta útil para presentar sus propuestas respecto a temas de cierto calado, ya que utilizan el contacto directo con el SPP a efectos de comunicar las deficiencias más urgentes.

Muchos acuerdos de este órgano se alcanzan con consenso previo entre DP y el SPP con lo que algunas voces de la representación funcionarial en el CSS expresan ciertos celos ante esta confluencia de intereses. Los/as DP declaran que aspiran a una mayor participación en las decisiones estratégicas en prevención y a que el CSS tenga más influencia en el gobierno efectivo de la prevención: que tenga poder para poder adoptar decisiones frente a las inercias.

Desde el punto de vista jerárquico, la empresa cuenta con una buena representación en el CSS que le permitiría poder tomar decisiones de calidad en el CSS y hacerlas cumplir, puesto que el vicerrector/a encargado preside el órgano y ejerce también el liderazgo en las reuniones. Además, cuenta con la presencia de jefes de servicio que son personal de la administración, PAS: tienen una capacidad decisoria que podría dar

peso al CSS pero son descritos por los/as DP y también por algunos PDI de la representación empresarial como un sector inmovilista. Pero el resto de los miembros de la representación empresarial son PDI, a los que la universidad no libera de sus otras funciones, por lo cual su implicación real requiere de un voluntarismo que muchas veces no está presente. Además, en el CSS no están representados como tales los sectores dónde se producen los riesgos.

La representatividad por el CSS de distintas partes y colectivos de la empresa es limitada. Por una parte, los/as DP representan principalmente a los PAS y la representación de los otros colectivos de esta empresa en el CSS, es inexistente o débil. Hay pocos PDI entre los/as DP, ninguno en la representación de CCOO. Y según los DP, los PDI que están representados en la parte empresarial no son proactivos aunque lo explican el porqué: no pueden liberarse de sus otras tareas, como los PAS. Los becarios y alumnos, como tales, no están representados en el CSS. Aunque en el CSS hay PDI que encabezan responsabilidades empresariales en sus centros y entidades, no representan en el CSS a esta categoría, en tanto tales.

Los/as DP tienen altas expectativas acerca del impacto del ejercicio de su derecho de consulta y de control sobre la gestión preventiva y así, de lograr un impacto en las condiciones de trabajo desde el CSS, sobre todo en un nivel estratégico pues para atender a lo cotidiano confían en el buen hacer del SPP. Pero señalan que los representantes de la empresa no demuestran interés suficiente, y como prueba señalan la ausencia a las reuniones, no estudiar los informes y similares.

Los delegados de prevención desarrollan recursos argumentales de carácter técnico y normativo para ejercer influencia en el CSS, y para ello a veces recurren al asesoramiento técnico del sindicato. Los delegados de prevención declaran que no suelen presionar al CSS con el poder movilizador de los trabajadores pues tampoco están muy seguros de cuándo van a obtener su apoyo para estos temas. Consideran que a la mayor parte de los trabajadores no les importa la prevención de riesgos laborales como para movilizarse por estos temas, pues suelen considerarla como un tema individual. Creen que la figura de DP no es conocida por los trabajadores, y que éstos, cuando tienen algún problema, acuden “al sindicato” y allí se encuentran con los/as DP, aunque la empresa les provee a los/as DP de un carnet acreditativo.

Sin embargo, a los/as DP les resulta frustrante que el CSS no tenga mayor intervención en el diseño de la estrategia de gestión de la empresa, no sólo para planificar y fijar metas en este plano sino también para el seguimiento y rectificación del modelo organizativo adoptado. En todo caso, no resulta claro que esta deficiencia pueda corregirse desde el propio CSS pues es el poder de dirección el que parece no llegar a todos los ámbitos de la empresa.

En las reuniones del CSS se discuten asuntos traídos a su atención por los DP o bien por el servicio de prevención. Cuando se discutirán documentos o informes propuestos por el SP, este los pone a disposición a través de la intranet o correo electrónico con 30 días de anticipación para su estudio. Estos dos agentes elaboran conjuntamente el

orden del día y lo acuerdan en la comisión permanente. Esta propuesta suele ser aceptada por el/la presidente.

En cuanto a temática, los delegados de prevención destacan que han de traer repetidamente al orden del día asuntos que ya fueron acordados pero cuyo cumplimiento lleva retraso, aunque afirman que suelen advertir al SP que los volverán a traer a reunión, como modo de presión. Por tipo de riesgo, destacan los temas de seguridad, coordinación de actividades empresariales, psicosociales, y raramente se trata la vigilancia de la salud.

Un ejemplo de input por parte del SP es la presentación para su aprobación por el CSS de las “instrucciones operativas”, tal como se puede ver en el diagrama incluido en el propio documento. En casos así, el CSS adquiere el carácter de receptor de decisiones ya adoptadas por el SPP. La aprobación en reunión de las propuestas muy estructuradas traídas por el SP le daría a este una función ritual centrada en la recepción formal de las mismas y este papel no resulta del agrado de los DP y reclaman una participación más activa en la creación de la documentación para la adopción de decisiones para no tener que dar su opinión únicamente a la hora de votar.

La calidad de la documentación aportada por el SP para su discusión y aprobación es considerada por algunos informantes como demasiado densa, técnica o de difícil comprensión. La mayoría cree que es rigurosa, y bien presentada pero no todos. Los DP afirman que ellas se preparan bien los temas y agradecen que vengan “trillados” por el SP. Por el contrario, un representante de la empresa afirma que es habitual que los temas no lleguen bien preparados ni planificados, y que cuando sí lo están, también hay quien no se lee, en particular por parte de la representación empresarial.

El CSS creó grupos de trabajo al menos en dos ocasiones, y en ambos participan los sindicatos. Una ocasión fue para llevar adelante la evaluación de riesgos psicosociales, siguiendo los requerimientos participativos del método. La otra ocasión fue la creación de un grupo de trabajo para el seguimiento cotidiano de la coordinación de las actividades empresariales.

De las reuniones emanan tres documentos: actas, seguimientos de acuerdos, y acuerdos a ejecutar. Los dos primeros se hacen públicos a través de la web. Las actas son documentos extensos que no sólo recogen los acuerdos sino también las argumentaciones.

En suma, los informantes consideran que el CSS es operativo por el calado de los temas tratados, aunque estos temas no tengan el alcance estratégico que desearían los/as DP y a pesar de que no todo lo que se decide llega a cumplirse.

La descripción espontánea de la función del CSS que hacen los distintos agentes es bastante similar: el objetivo del CSS es ser el órgano en el que los trabajadores ejercen su derecho a ser consultados. Sin embargo, los delegados de prevención y el equipo rectoral no están de acuerdo en que el CSS tenga que tener únicamente carácter consultivo. Consideran que el CSS debería ejercer el control de la gestión preventiva, e

intervenir no sólo en la fijación de metas estratégicas y en la planificación de las actividades preventivas, sino que debería adquirir carácter ejecutivo o sancionador cuando no se cumple lo acordado.

## **Caso 2: Industria química**

Se estudia el CSS de un centro de una industria química. En esta empresa, existe un Departamento de Prevención y Medio Ambiente que depende de la dirección general de la empresa, y que es el responsable del sistema certificado para la gestión de la prevención de riesgos laborales. La empresa pertenece a un grupo empresarial que ha adoptado un sistema de gestión certificado para la prevención riesgos laborales.

La empresa tiene un servicio de prevención mancomunado (SPM) que atiende a todos los centros ubicados en la comunidad autónoma. EL SPM tiene asumidas las tres especialidades técnicas, estando la vigilancia de la salud concertada con una sociedad de prevención. Cada centro tiene asignado un técnico del SPM; la sede del servicio de prevención no está en el centro de trabajo que se estudia.

El SPM señala que *“existe un compromiso real de la empresa en cuanto a recursos tanto humanos como financieros. La seguridad es una de las directrices con presupuesto y la inversión en seguridad es la última que caerá si no hay suficientes recursos. Hay un presupuesto concreto para el sistema de la gestión preventiva y el presupuesto para las acciones que se tienen que ejecutar estaría integrado en la organización.”* Los delegados de prevención no niegan este compromiso pero señalan que la empresa desea atender sólo las cuestiones relacionadas con la seguridad, y que sólo por su presión atiende otros problemas que afectan la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Dentro de la organización de los recursos para la prevención en esta empresa, con el fin de complementar la estructura de los técnicos del SPM a dedicación exclusiva, y como parte del sistema de gestión de la prevención, se ha creado la figura de “Roles de Seguridad”. Se trata de trabajadores y trabajadoras que en los diferentes centros, equipos y departamentos, tienen asignadas funciones tales como identificar situaciones de riesgo, ayudar a aplicar procedimientos y metodologías, y que tienen una dedicación parcial a estas responsabilidades. Los Roles de seguridad tienen formación básica en prevención de riesgos laborales, impartida por el SPM. En este centro de trabajo, que los informantes consideran pequeño dentro del grupo, hay dos roles de seguridad: un rol para el equipo de apoyo técnico y otro, en el equipo operativo.

El sistema de gestión para la prevención riesgos laborales incluye también un sistema de información de deficiencias y no conformidades que la empresa considera clave para desplegar su actividad preventiva cotidiana, y que está gestionado por el servicio de prevención mancomunado para los centros de la empresa. Una herramienta informática da soporte a este sistema de comunicación interna implantado hace ya 6 años, y que permite reflejar la notificación, investigación, inicio de acciones correctoras, y que genera correos electrónicos a las personas que se asignan como

responsables de ejecutarlas. También permite la consulta de las gestiones y extraer estadísticas.

El rol de seguridad es el responsable de hacer la primera fase de investigación y toma medidas o las propone. El SPM revisa las medidas realizadas o las propuestas, hace una valoración del riesgo y a partir de aquí se establece la prioridad con los responsables, y se planifica el plazo y los recursos. Aunque el SPM y los representantes de la empresa destacan la accesibilidad de la esta herramienta y que cualquier trabajador o trabajadora podría llenar una “no conformidad”, en la práctica suelen hacerlo los roles de seguridad ya que según explican los DP, *no todos los operarios de base tienen un ordenador, la no comprensión de la aplicación,...* Según el SPM, también se añaden a la aplicación los problemas presentados por los DP en el CSS y que no llegan a acuerdo de ejecución; esto lo desconocen los DP quienes señalan que no hay relación entre el CSS y la herramienta informática.

Según la empresa, la aplicación informática permite visualizar la necesidad de medidas correctoras, su planificación y su seguimiento, lo que quitaría peso a la actividad del CSS. *La herramienta permite no tener que esperar al CSS para tomar decisiones, no hace falta que los representantes de los trabajadores/as pidan información o que la empresa pida información, porque esta información está online y permanentemente actualizada como parte del sistema de mejora continua* RE. Actualmente, los delegados de prevención, a través de la intranet, pueden acceder a todos los movimientos de la aplicación de la planta y le dan valor como base de datos de incidentes y accidentes. Sin embargo, explican que no se ha trabajado la coordinación para poder participar en los dos objetivos fundamentales de este sistema: la investigación de las causas de la “no conformidad” y la decisión de las medidas correctoras. Por tanto los DP no participan en la planificación ni en el seguimiento de las medidas correctoras, de donde se obtienen los indicadores para la evaluación de cumplimiento de objetivos en prevención la empresa.

La empresa y el SPM dan por hecho que la intranet aporta toda la información sobre los Roles de seguridad que les corresponderían, y además que es muy probable que se haya recibido su visita, pero esta opinión no es compartida por los DP, ya que no se ha informado y formado suficientemente a los trabajadores y trabajadoras acerca de esa figura y sus funciones y en la práctica cuando un trabajador o trabajadora tiene algún problema o se siente mal a quien acude es a ellos.

Además los DP ponen ejemplos de ineficacias, al menos puntuales, del sistema y de la lentitud con la que los Roles resuelven los problemas, y sobre esta experiencia reivindicar y mantienen que como representantes de los trabajadores necesitan tener una interlocución directa con el SPM, y que así lo hacen.

El Dpto. de Prevención elabora y presenta en el CSS a principios de cada año el informe anual de lo realizado en el año anterior y el Plan de Prevención con la programación de las actividades preventivas para el año siguiente. Según los DP, dicho documento se presenta únicamente para dar cumplimiento a la normativa, pues tiene carácter “burocrático”, está centrado en la propia actividad del Dpto. y no recoge lo que se

hace desde el CSS. Como plan de prevención, los DP opinan que viene ya dado, las partidas distribuidas, y no hay una verdadera consulta ni consenso. De hecho, en dicho documento se encuentra una única referencia al CSS, en el punto *“Participación y consulta de los trabajadores”*. Allí se recoge el número de reuniones realizadas, pero ni en este punto, ni en otro del documento, aparece o se hace referencia a alguno de los temas tratados en su seno ni a las acciones que se han puesto en marcha como consecuencia de propuestas trabajadas en el CSS. En este documento queda de manifiesto que, tal y como expresa el coordinador del SPM, para la empresa *“el CSS es necesario para formalizar la participación y consulta de los trabajadores”*. Interrogada por estas afirmaciones la empresa dice que las acciones correctoras o preventivas derivadas de los Comités de Seguridad y Salud sí están incluidas, en el apartado "Otros" y que los CSS *están totalmente integrados en el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales de la empresa, siendo una parte activa y necesaria del mismo*.

El CSS está constituido por 6 personas, 3 delegados de prevención y tres representantes de la empresa. Los delegados de prevención son dos representantes de los trabajadores de CCOO y una trabajadora elegida por la representación de los trabajadores pero que no pertenece al comité de empresa, tal y como permite el convenio de la química. Los DP son elegidos para representar a los diferentes sectores de la empresa, tanto turnos como secciones.

La empresa está representada por el responsable de RRHH del área industrial, un técnico de máquinas y el responsable de producción. A todas las reuniones asiste el técnico del SPM asignado al centro de trabajo, y dependiendo del tema, asiste el profesional sanitario de vigilancia de la salud. El presidente es un miembro de la parte empresarial: el responsable de recursos humanos, y el secretario, es un DP.

El CSS tiene un reglamento que en la práctica no utilizan pero que ha sido un punto de referencia al principio. Al ser un CSS pequeño, no se han creado comisiones de trabajo.

EL CSS de este centro se reúne de forma ordinaria cada tres meses. Durante este periodo se han realizado además dos reuniones extraordinarias: una para tratar la actuación de la mutua, que recalificó un accidente de trabajo como no de trabajo, y la segunda, para hacer un seguimiento a los acuerdos en relación al tema de trabajadores/as especialmente sensibles y al tema de rotación de personal en una sección. El DP que hace las funciones de secretario es el que modera las reuniones, y además elabora el borrador del acta.

Las reuniones no se convocan con un orden del día previo por escrito. Las actas revelan siempre la misma estructura desde hace cuatro años: revisión del acta anterior, información de siniestralidad y otra información que presenta la empresa o el SPM sobre asuntos ya tratados y pendientes de ejecución, sobre aspectos relacionados con medio ambiente y formación y *“después los temas que hemos preparado nosotros”* RT2. De hecho, la mayor parte de los temas que se tratan son deficiencias y problemas detectados por los DP. En el CSS no se discute la política preventiva, aunque consta en

actas que los DP reclamaron en una reunión eliminar los incentivos a la reducción de la accidentalidad, por considerarlos negativos para la transparencia.

De la lectura de las actas se desprende que de los temas tratados, la mitad se refieren a factores que afectan a la salud. Los informantes por parte de los trabajadores (DP y DS) indican que cuidan la preparación de los temas que presentan, recogiendo información sobre la gravedad y magnitud del problema, datos de los afectado/as y de las vías de exposición, así como argumentación legal, y además, *“cuando un tema está estancado yo busco fuentes de información diferentes.”* Afirman además que recurren a la movilización de los trabajadores y trabajadoras afectados, y que también es manera habitual la paralización de trabajos peligrosos cuando detectan deficiencias preventivas.

Según la empresa, en las reuniones del CSS se adoptan compromisos y estos se aplican siempre que *“no choquen con la política del grupo”*; en cuyo caso, se remite el asunto a la dirección corporativa. La parte patronal asegura que en cada centro su representación es adecuada y ello permite el cumplimiento de lo acordado en las reuniones. Los representantes de la empresa se dividen el trabajo: uno se centra en los temas más técnicos, otra persona, el de producción, se encarga de la organización del trabajo *“y la responsable de RRHH, de los temas legales de la empresa”* (RE). Sin embargo, los DP aseguran que ellos tienen que hacer una labor de seguimiento y control para asegurar el cumplimiento de lo acordado en el CSS.

La profesionalidad de los técnicos del SPM es uno de los aspectos que según todos los informantes contribuye a la labor del CSS. El Servicio de Prevención *“no juega un papel en la práctica ni de moderador ni de facilitador de las reuniones”* del CSS. Coinciden las opiniones del coordinador del SPM y de los/as DP que el técnico tiene un papel de asesoramiento a las dos partes. *“Hace una labor técnica y no un eco de los intereses de la producción”*.

Tanto la empresa como los/as DP asignan importancia a informar a los trabajadores y trabajadoras de la existencia del CSS y de su actividad. La empresa declara que su objetivo es mostrar que se están haciendo estas reuniones y lo que se está haciendo. Para los/as DP se trata de conseguir sensibilizar y movilizar a los trabajadores y trabajadoras. *“A los trabajadores se les tiene que informar mucho sobre sus derechos, por qué hacemos las cosas, por qué queremos hacer las cosas y en qué nos basamos, sobre lo que hacemos en el día a día, poniendo las actas en el tablón de anuncios, pasando los correos a todos los trabajadores de los acuerdos pendientes a los trabajadores y con información mas detallada a los afiliados”* (DS). Se trata de una empresa en la que hay mucha afiliación sindical.

A las reuniones del CSS siempre asisten o la DS y presidenta del comité de empresa, o la secretaria del comité de empresa. DS indica que el apoyo sindical aporta positivamente a las relaciones con la empresa pues da objetividad a la hora de afrontar los problemas *“ya que al estar los/as DP dentro, hay subjetividad, carga emocional.”* Según la DS, el comité de empresa aspira a que el CSS funcione como mecanismo de influencia de los trabajadores en la gestión preventiva, y así un efecto de ampliación y

profundización de los aspectos abordados en la prevención, creando expectativas y apoyo a su labor por parte de los trabajadores. *“El comité de empresa siempre está informado y tiene siempre en su orden del día los temas de salud laboral. RT1 Una cosa que hemos visto y que nos funciona muy bien, es no funcionar de forma autónoma, como dos comités diferentes sino que somos un solo comité con funciones diferentes. El CSS ha de velar por la salud, pero podríamos trabajar en direcciones distintas. Esto da fuerza” RT1.*

Sobre la formación, la percepción de los dos DP es que aunque valoran como muy buena la formación recibida desde el sindicato, la consideran teórica y echan de menos *“herramientas para manejarte en el día a día” (RT1)*, refiriéndose en particular a habilidades de negociación. No obstante, esta carencia la suplen con la pertenencia a un comité de empresa comprometido con la salud laboral: *la experiencia que te da ser del comité de empresa es diferente. Nos da un saber mucho más completo” (RT2)*, y con la intervención expresa del comité de empresa y de la sección sindical cuando lo necesitan: *“cuando hay un tema para el que necesitamos apoyo para negociar acudes al comité de empresa. ... Ellos tienen la estrategia”*

Los DP expresan que cuentan con el apoyo de la estructura federativa del sindicato pero no lo utilizan salvo en alguna ocasión muy puntual, *“teníamos una duda y la delegada sindical no estaba” RT1.* Reconocen al sindicato su labor en salud laboral, pero echan de menos la existencia de asesores técnicos, *igual que los hay en los temas laborales.* DS

El hecho de que sea un centro pequeño, facilita la comunicación de los DP con los trabajadores y trabajadoras. Además, los tres DP visitan al menos una vez al año las diferentes salas, para que los trabajadores/as les conozcan y sepan que pueden comunicarles los problemas *“los trabajadores en general saben que formamos parte de un grupo que trabaja por los temas de seguridad” “los trabajadores ven que damos la cara por ellos” RT1*

Los/as DP señalan que su labor en el CSS se ve apoyada por su formación técnica y sindical pero, además, por una orientación estratégica clara en salud laboral de la sección sindical intercentros, con la que se comunican regularmente. De este modo acceden a información centralizada y unifican metodologías de trabajo para intervenir en el ámbito del grupo de empresas. Además, aunque el convenio del sector permite la designación de DP que no hayan sido elegido/as representantes de los trabajadores, en esta empresa los/as DP lo son mayoritariamente.

El CSS se constituyó hace aproximadamente 12 años, pero tanto los representantes de la empresa como los DP expresan que desde hace 6 años su funcionamiento es diferente. Los representantes de la empresa sitúan el origen del cambio en la ampliación del número de técnicos del departamento de prevención, y el cambio de responsable, el cambio en el CSS, año 2004, *“al comienzo se actuaba sólo en temas de seguridad, pero desde hace aproximadamente 6 años, se hace prevención” (RE1).* Para los DP, la existencia de una estrategia sindical en salud laboral explícita, definida en la sección sindical y en el comité de empresa y la formación en salud laboral de los DP, es

lo que ha marcado el cambio en el funcionamiento del CSS. Pero esta proximidad física, no sería suficiente si los DP no mantuvieran una relación intencionada con los trabajadores /as por estos temas: *“Hemos parado muchas veces trabajos con riesgos”* RT1.

Según expresa la empresa, el CSS está integrado en el sistema de gestión. Pero algunos entrevistados representantes de la empresa, consideran que la proactividad de su gestión de la prevención vuelve redundante a los CSS, viendo en este principalmente una pieza legal: *“el CSS es necesario para formalizar la participación y consulta de los trabajadores”*. De hecho, la empresa tiene contratada a una empresa asesora externa para el control de la gestión preventiva.

Los/as DP, por su parte, opinan que *“el CSS ocupa un lugar pequeño en el sistema de gestión de la prevención de la empresa y lo estamos ampliando con esfuerzo”* (RT). Los/as DP opinan que aunque el CSS funciona y se logran cambios, el impacto de su labor sobre la estrategia preventiva de la empresa es limitado. Los/as DP no niegan el compromiso empresarial con la seguridad pero señalan que la empresa desearía atender sólo a estas cuestiones, y que sólo por su presión ésta se ve obligada a atender a la problemática de las condiciones de trabajo que tienen impacto en la salud.

En suma, todos los informantes opinan que el CSS de esta empresa funciona, aunque las partes no comparten una única visión de de cuál es o ha de ser su función.

### **Caso 3: Industria de bebidas**

Se ha estudiado un centro industrial propiedad de un grupo empresarial. La dirección corporativa asume la gestión de la salud y seguridad a través del Departamento de RRHH, encargado a nivel corporativo de la prevención y de implantar en todas las empresas del grupo el sistema certificado de gestión preventiva adoptado. Todos los centros del grupo comparten un único CSS.

Hay un SP mancomunado (SPM) para los diferentes centros del grupo, que depende de la gerencia de RRHH. El SPM es definido por los portavoces empresariales como *“el departamento que integra la prevención en todo el sistema de gestión de la empresa”*. Igualmente, el propio personal del SPM se describe a sí mismo como integrado en la gestión empresarial de la prevención. Los representantes de los trabajadores también comparten esta visión. Sin embargo, el SP presta también asistencia sanitaria y ofrece rehabilitación ergonómica.

En el centro que se estudia, único de carácter fabril del grupo, tiene un Director de fábrica que participa en las reuniones del CSS. La actividad preventiva está a cargo de un mando al que denominan Jefe de seguridad, que también se responsabiliza de la seguridad patrimonial. Además, los mandos intermedios o jefes de departamento están encargados, de manera integrada con su puesto, de *“la seguridad”* y para ello se coordinan con el jefe de seguridad o con el SP.

La empresa no tiene formalizado un sistema único para la comunicación y la gestión de deficiencias. El CSS tiene un papel importante en esta comunicación pues sus miembros realizan, de manera conjunta y periódicamente, inspecciones de seguridad en las que, a pie de máquina, se exponen situaciones de riesgo y se valoran propuestas que se consensúan, entre mandos, SPM y DP.

Además, la detección de riesgos se hace, según la empresa y el SP, con ayuda de los/as DP - papel que aplauden y que les gustaría que hagan de manera aún más eficaz. Así, encuadran la participación de los/as DP en los trabajos de seguimiento y control de la seguridad, para la que consideran condición necesaria la transparencia informativa:

*“Trabajan codo a codo, no son enemigos. Reciben ayuda de prevención [los/as DP] pero prevención también la recibe de ellos. Muchas veces, si prevención no cae en la cuenta de que en una máquina se está produciendo, lo que sea, o tener un problema de seguridad, x [DP CCOO] y compañía se lo van a decir” RE2*  
*“los/as DP son nuestro principal aliado de cara a los trabajadores y quien mejor que ellos para dirigirnos a ellos” SP*

*“Hay una transparencia total. Desde el SPM se les da una lista semanal de los accidentes con baja o sin ella. Procuramos que participen en la investigación de los AT” SP*

Sin embargo, los/as DP se quejan de que a efectos de obtener la información necesaria para su labor, han de solicitarla repetidamente y que no haya un único interlocutor responsable de suministrarla, por lo que son remitidos a diferentes jefes de departamentos de la empresa. Además, consideran que los informes de siniestralidad y de las evaluaciones de riesgos que les presenta la empresa no les aporta la información necesaria.

Según SP, la planificación de la actividad preventiva no se hace conjuntamente con la parte social. Los/as DP, sin embargo, subrayan que reciben los planes previamente a las reuniones, y que si no la empresa no lo hiciera así, los rechazarían.

El CSS se reúne 3 o 4 veces al año, y aunque también se reúnen ante casos urgentes las partes no consideran estas reuniones como parte del funcionamiento del CSS. El CSS no tiene asignadas de forma fija las funciones de presidente ni de secretario y no se realizan votaciones. Todas las partes opinan que el reglamento no es importante para el funcionamiento; que las reuniones se convocan de manera bastante informal, y no se pasa un orden del día por escrito, previamente. Algunos puntos suelen ser fijos, como el informe de siniestralidad del periodo y ruegos y preguntas, donde se tratan los temas propuestos por los/as DP.

Las reuniones del CSS son lideradas por la coordinadora del SPM (“y la salud por la médica”). La máxima representación empresarial del centro fabril en las reuniones la hace formalmente el jefe de seguridad, que además toma las actas. El resto de la representación empresarial en el CSS está constituida por diferentes directores de departamento y por el director de la fábrica, que tiene capacidad para tomar decisiones con impacto económico que afecten al centro fabril. Sin embargo, para

decisiones que comportan gastos importantes, se traslada el asunto a otro foro, para que sea tratado por el director industrial corporativo.

Por parte de los trabajadores acuden a las reuniones, además de los/as DP, un número importante de DS. Los temas que traen a las reuniones son seleccionados en base a una labor de comunicación constante con los trabajadores en general y con la sección sindical en particular, mediante visitas y reuniones. En la elección de delegados, buscan representar a todos los turnos y secciones. Además, los/as DP se reúnen antes de las reuniones de CSS para hacer el seguimiento del estado de los acuerdos. Y también se preparan su argumentación con informes, y en base a los cursos que realizan y al asesoramiento sindical. Además, llevan los temas que les traen los trabajadores, y opinan que éstos, cuando tienen algún problema, acuden a ellos pues los ven más cercanos que al SP.

Las actas se cuelgan, una vez firmadas por el jefe de RRHH, el jefe de seguridad y el portavoz de los/as DP, en el tablón de la empresa, que es el del SPM. Los delegados afirman que no lo cuelgan en el suyo porque son contiguos. En su tablón sí están los nombres de los/as DP y sus fotos.

Según las actas, los temas tratados recurrentemente en las reuniones tienen que ver con ruido, seguridad de máquinas y de los accesos al centro de trabajo, la climatización de la planta y accidentes no registrados. Los informantes están de acuerdo que en los últimos años se ha producido una evolución tanto en el contenido como en la dinámica del CSS. Según la empresa, antes los/as DP eran más reivindicativos pues traían a las reuniones temas que eran “de convenio” y que, en cambio, ahora han logrado que el comité sea “más técnico, más objetivo”, pues se centra en temas de “prevención”. Esta opinión es compartida por el/la AS, que expresa que “todos están convencidos que tienen el mismo objetivo”. La empresa considera que es uno de los foros menos conflictivos que hay en la empresa, aunque señala que no todos los RT vienen con el mismo objetivo pues aún acuden DS con perspectivas “reivindicativas”, cuando según su opinión deberían venir con una visión “técnica”. Los/as DP por su parte consideran que sus demandas son “lógicas” (y hacen referencia a que tienen que ver con la seguridad y son obvios) y ello explica que se alcancen acuerdos y que estos se cumplan. Por otra parte, la empresa también opina que se alcanzan acuerdos y que el CSS tiene mucho poder pues dispone del capítulo económico específico para prevención.

En esta empresa los/as DP no han recurrido a la inspección de trabajo aunque alguna vez han insinuado la posibilidad ante la empresa. No recurren a la paralización del trabajo por riesgo grave e inminente pero afirman que saben que la empresa sabe que pueden llegar a hacerlo. Para presionar, alguna vez han llevado algún tema al Comité de empresa intercentros, pero en general no lo hacen y explican que es porque éste confía en ellos. No recurren a la paralización del trabajo por riesgo grave e inminente pero afirman que saben que la empresa sabe que pueden llegar a hacerlo. Pero en general, creen que no es necesario pues suelen lograr cambios mediante el diálogo con la empresa.

Según el SPM, el papel del CSS no resulta imprescindible puesto que la prevención “se hace en el día a día”. Pero opina que aporta orden, rigor y formalización de la comunicación. La empresa opina que además de servir para cumplir con la legalidad, el CSS ayuda a poner hitos en la gestión de la prevención, y constituye un foro de debate, aunque no de negociación.

Por su parte, los/as DP opinan que la labor del CSS es de vigilancia y ayuda a la gestión preventiva y se sienten satisfechos en cuanto aportan soluciones.

En suma, los miembros de este CSS lo ven operativo. Los/as DP creen que es efectivo, pues sacan adelante sus propuestas, aunque a veces les cueste un esfuerzo importante. La empresa y el SP creen que el CSS sirve aunque subrayan su carácter legal y minimizan su impacto efectivo.

#### **Caso 4: Empresa de servicios de limpieza**

Se trata de una empresa de servicios de limpieza y de mantenimiento de edificios y locales que forma parte de un grupo de empresas del sector servicios. Este grupo tiene su origen en una empresa creada en la década de los 80 por una fundación como centro especial de empleo. Con el crecimiento en número de trabajadores y trabajadoras y la diversificación de actividades, la fundación promotora constituyó un grupo empresarial con varias empresas o negocios con un único convenio colectivo. Hace 12 años se creó el CSS en la empresa originaria. El CSS de la empresa objeto de estudio, fue creado en 2008 con la creación del grupo empresarial.

La empresa está organizada en tres zonas geográficas y para cada una de éstas hay un responsable de zona, un supervisor/a y un técnico de apoyo. El responsable de la zona organiza el trabajo y el supervisor/a organizan el trabajo y son los interlocutores con los clientes cuando hay problemas; mientras que el técnico de apoyo tiene asignada la función de acompañamiento de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad intelectual (un tercio de la plantilla).

En la organización de la empresa, la prevención, junto con la formación y las tareas de apoyo a los trabajadores discapacitados, se consideran servicios centrales y transversales para las tres zonas. El grupo empresarial ha creado un Dpto. de Prevención bajo la Dirección de RRHH y ha establecido su propio sistema de gestión de la prevención que incluye procedimientos comunes y formatos para homogeneizar la circulación de información de prevención: redacción de informes, memorias, procedimiento de notificación, comunicación e investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, protección del embarazo y lactancia y la vigilancia de la salud, métodos de evaluación de riesgo, etc.

El Grupo de empresas ha constituido un servicio de prevención mancomunado (SPM) que está integrado en el Dpto. de Prevención y que cuenta con una coordinadora, seis técnicas superiores en PRL y una administrativa. La vigilancia de la salud se contrata de una sociedad de prevención. Para cada una de las cinco empresas que conforman el

grupo hay un técnico/a asignado del SPM de forma exclusiva (de aquí en adelante, TASPМ).

El Dpto. de prevención elabora la política de prevención que aprueba la dirección. En cada empresa/negocio hay un director que tiene asignada la función empresarial en prevención y según los informantes tiene un margen para adecuar la política del grupo a las necesidades y características de la actividad de la empresa con bastante autonomía, aunque no cuenta con un presupuesto propio para prevención.

La actividad de los trabajadores de esta empresa se desarrolla en los centros de trabajo de los clientes; generalmente, son grupos pequeños de trabajadores, de 2 ó 3 personas. Esta dispersión dificulta la comunicación en la empresa. Por parte de los DP la distancia se intenta suplir con visitas. La DS de UGT está liberada de sus tareas y puede hacerlo con más facilidad, pero los DP no pueden asumir estas visitas pues no son sustituidos en sus tareas cuando realizan sus tareas de representación (“me puedo coger las horas pero siempre me están diciendo que vivo como un rey”). No se realizan visitas conjuntas a los puestos de trabajo por las dos partes del CSS, ni conjuntamente los DP de los dos sindicatos. Por parte de la empresa, las dificultades de comunicación se intentan sortear enviando circulares que acompañan a la nómina y en acciones de formación que hace la empresa directamente.

La gestión cotidiana de la prevención en esta empresa recae en TASPМ y aunque ésta persona informa que aunque por su insistencia, los *responsables de zona, supervisores, o en los técnicos de apoyo* han sido formados por el SPM para que conozcan sus funciones y los procedimientos establecidos para la prevención, *aún no ha habido grandes cambios en la implicación pero si entienden más los procedimientos, la burocracia*” y reclama *“más implicación y más cultura preventiva”*.

TASPМ elabora el Plan de prevención y la planificación anual y los pasa a el/la coordinador/a del SPM para su revisión, sin previa discusión en el CSS. Tras su aprobación por el SPM, se presentan y explican en el CSS de esta empresa donde se hace el seguimiento del mismo. Las actividades preventivas tales como la evaluación de riesgos, la formación, las normas de seguridad, la información, etc., son todas actividades que realiza TASPМ.

Un problema no resuelto para el desarrollo de la actividad preventiva de esta empresa es la coordinación empresarial con las empresas cliente. Aunque la coordinación en prevención se realiza por el SP, por las actas se advierte que la coordinación falla particularmente respecto a la evaluación de riesgos: *es normal que no se conozca la evaluación de riesgos del cliente*. Los DP se quejan de que no se realiza la evaluación por puesto de trabajo y de que no puede ejercer su derecho a participar en las mismas. Tanto TASPМ como DP declaran que tiene limitaciones para visitar las instalaciones del cliente y expresan que el problema surge porque no pueden acudir a los centros a evaluar si está presente el responsable por parte del cliente. Uno de los responsables empresariales sigue viendo las medidas preventivas como interferencias en la producción, aunque reconoce que se va llegando a que la prevención sea uno de los objetivos prioritarios.

Según explican todos los entrevistados, las comunicaciones de deficiencias preventivas o de problemas de seguridad y salud deben ser enviadas a TASPМ. Los entrevistados mencionan varias vías para estas comunicaciones. Aunque las tareas de los técnicos de apoyo se centran en aspectos personales y de adaptación de los trabajadores, pueden comunicar accidentes de trabajo pero los comunican al departamento de RRHH. Los supervisores visitan los centros de trabajo y podrían detectar deficiencias pero no se ha creado ningún canal formal para llevar a cabo esta comunicación. TASPМ afirma que los trabajadores que le conocen porque han participado en cursos de formación en prevención se dirigen directamente a esta persona.

TASPМ menciona que los/as DP también le puede comunicar deficiencias, aunque también informa de que no es habitual que lo hagan “sólo el de CCOO lo hace”, *“el de CCOO sí porque lleva más tiempo y tiene más experiencia”*. También se producen comunicaciones por parte de los/as DP a la empresa y TASPМ, a través de los asesores de los sindicatos que se ponen en contacto con TASPМ por correo electrónico.

Tanto los/as DP como el SPM informan que la dirección de la empresa es accesible para recibir la información sobre deficiencias también de manera directa, que en este caso serían comunicadas por la dirección al TASPМ.

La representación empresarial en las reuniones la hacían el director de la empresa o negocio, y otro directivo de recursos humanos; la tercera persona no tenía responsabilidades de dirección ni preventivas y que no parece saber a qué parte pertenece: *“creo que los representantes de los trabajadores no representan a toda la plantilla...(...) Yo no me siento representada por ellos”*.

Por parte de los trabajadores, asisten tres delegados de prevención (uno por CCOO y 2 por UGT), un delegado sindical (UGT), y también asisten regularmente un asesor/a por cada uno de los mencionados sindicatos. Esta presencia sindical tan intensa le parece bien y necesaria a TASPМ, por las características de los DP. *“Si no estuvieran ellos creo que algunos DP no participarían nada y así resulta que saben más que tú”*. Sin embargo, también opina que sería importante que siempre fueran los mismos, aunque sabe que esto no es siempre posible de garantizar por los sindicatos. No es de la misma opinión la directora de la empresa, que dice que los trabajadores, aunque tengan minusvalías, pueden actuar con autonomía. Entre los DP, algunos si consideran imprescindible este apoyo tan intenso, aunque otros dicen que su apoyo es principalmente técnico.

El CSS se reúne cada tres meses. El orden del día lo propone TASPМ e incluye información de siniestralidad, de la actividad preventiva (a principios de año) y comunicaciones de la empresa, la revisión de temas pendientes de la reunión anterior, más los temas que envían previamente los asesores sindicales por correo electrónico al presidente/a del CSS, y que este traslada a TASPМ para que sean introducidos en el apartado de ruegos y preguntas. TASPМ también confecciona las actas, que traslada a los representantes de la empresa y a los asesores sindicales, para su lectura y firma en la siguiente reunión. En las actas, los acuerdos no conllevan una fecha objetivo para su

cumplimiento, ni tampoco se señala responsable de cumplirlos, pero esto no es visto como un problema por los DP. Las propuestas o solicitudes de los DP se responde en la reunión siguiente.

Aunque los técnicos acaparan el protagonismo de las reuniones, tanto de la empresa como de los sindicatos, la empresa se reserva para si el derecho a la negativa (“el papel del poli malo”, mientras que el bueno lo asume TASPM). Un argumento reiterativo en las negativas empresariales es que tratándose de un grupo empresarial, en este CSS no se pueden conceder derechos no concedidos en otras empresas del grupo.

De todos modos, el clima de las reuniones se describe como cordial y de escucha. Nunca se ha solicitado la mediación de la autoridad o de técnicos de la administración, aunque como se ha visto se ha llegado a llevar un conflicto al juzgado.

En las reuniones del CSS la temática más reiterada es la comunicación de deficiencias de seguridad, que se tratan principalmente como problema individual: carencias de equipos de protección individual, falta de idoneidad de la ropa de trabajo elegida, la necesidad de renovación de ésta, formación e información a los trabajadores sobre los riesgos de sus puestos. Los temas que trae la parte de los trabajadores tienen que ver más con procedimientos preventivos: métodos para la evaluación de riesgos. La obligatoriedad de los reconocimientos médicos ha sido un tema de conflicto reiterado y uno de sus aspectos está actualmente en tribunales. Otros temas son el no reconocimiento de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la evaluación de riesgos, planificación, derechos de información, etiquetado y tamaño de los envases de los productos químicos.

La utilidad del CSS es definida por los representantes de la empresa y el SP como un foro para conocer los problemas de los trabajadores en relación a la salud y seguridad, permitiendo sortear las dificultades propias de la empresa por su tipo de organización del trabajo y por las características de su plantilla. Señalan que los DP tienen información de primera mano, como trabajadores que son, y porque el resto de la plantilla les tiene confianza. Además, señalan la importancia de la aprobación por parte de los DP de la gestión preventiva que hace la empresa.

De todos modos, los portavoces de la empresa consideran que no pasaría nada si el CSS no existiera, habiendo una alta preocupación por la prevención en la empresa y habiendo en ésta un departamento especializado. También TAsPM opina de esta manera, y cree que el CSS no tiene trascendencia preventiva para la empresa: “es un trámite, como lo dice la ley hay que hacerlo”. En cambio, los DP identifican el CSS con la labor que ellos realizan; como espacio dónde se obliga a la empresa a poner en primer plano la organización de la prevención y como espacio donde se legitima su papel como DP.

En suma, los participantes creen que este comité funciona pero cada cual referencia este funcionamiento a las funciones que creen que debe tener.

## **Caso 5: Una empresa de seguridad privada**

Se estudia el CSS de una de las decenas de delegaciones que tiene una compañía de ámbito internacional de servicios de vigilancia y seguridad privada. Sus clientes son organismos públicos o privados de diversos sectores: centros comerciales y supermercados, obras de construcción, ferrocarriles, minas, hospitales, centros de menores, oficinas administrativas, talleres de calderería pesada, industria láctea, química, universidades, casas de acogida de menores, etc. En esta delegación hay una tasa de afiliación sindical alta, rara en esta empresa y en este sector, y hay delegados de tres sindicatos diferentes aunque los tres DP son de CCOO.

Esta delegación acaba de adoptar un sistema para la gestión de la prevención OSHAS 18000 pero es muy reciente y no parece haber tenido aún un impacto claro en la gestión preventiva. La empresa cuenta con un Servicio de Prevención Mancomunado (SPM) dependiente de la dirección de RRHH de la compañía. El SPM está compuesto por cinco técnicos superiores en PRL para dar servicio a todas las delegaciones. Cada delegación de la compañía tiene asignado por el SPM un técnico de prevención y en el caso de este centro, este técnico es el coordinador del SPM. La empresa contrata la Vigilancia de la Salud a un SPA.

El plan de prevención y la planificación de la actividad preventiva de la empresa así como de cada delegación es un documento elaborado por el SPM, revisado por la dirección de Recursos Humanos y firmado por el consejero delegado de la compañía. Estos documentos son presentados por el director de cada delegación al CSS para que los discuta y se presenten alegaciones. Al existir varias decenas de delegaciones y en cada una de ellas un CSS, la empresa explica que recibe las opiniones que se expresan en éstos pero que no pretende consensuar la política preventiva de la empresa con todos los CSS. En todo caso, en el CSS que se estudia sí se han discutido los contenidos del plan de prevención y según se expresa en las actas de 2009, el plan de prevención ha sido valorado negativamente al faltar en el mismo los riesgos psicosociales y ergonómicos.

En cada delegación, su director ejerce la responsabilidad patronal en materia preventiva y de ejecución de la política y de las medidas que emanan del SPM. Esta delegación está dividida en dos gerencias. Además de un Gerente, en cada una de las gerencias hay un Jefe de servicio y un Inspector de servicio. Estos últimos visitan los centros de los clientes y detectan anomalías preventivas. Muchas de estas, junto con la información que recogen los DP, pasan a ser tratadas en CSS. Hasta ahora no había otro sistema más formal para la recogida de anomalías y todavía no se ha implantado la OSHAS.

La delegación que se estudia abarca tres comunidades autónomas. La plantilla realiza su trabajo de manera muy dispersa y el máximo de trabajadores que prestan sus servicios juntos es de 20. Lo habitual son servicios de 3-4 personas y a es frecuente también servicios de un solo vigilante. El porcentaje de varones es más alto que el de mujeres.

La coordinación de actividades empresariales se formaliza a nivel del SPM, en las oficinas centrales, por lo que no parece que se haya un procedimiento de coordinación efectivo en prevención. La delegación estudiada y su CSS no acceden fácilmente a la información suministrada por la empresa cliente, pero tampoco es seguro que el SP reciba la información necesaria:

*“intentamos que nos faciliten la información relativa a los riesgos de su instalación para poder informar al vigilante”. SP*

*“Aquí seguimos el criterio de que no tenemos nada que ocultar y toda la documentación está a disposición de los DP pero intentamos adoptar un criterio lógico. Si me pides que me des todo lo que los clientes me han dado en materia de actividades empresariales, que para esa delegación serán unos 2500 clientes pues mira ven, mira lo que quieras porque si yo te preparo esto estoy dos meses sin hacer nada más” SP*

La coordinación empresarial se hace muy formalmente y ello repercute en la evaluación de los riesgos para los trabajadores que realizan sus tareas en las empresas cliente. Para la evaluación de sus riesgos, desde el SPM de esta empresa se ha dispuesto que los inspectores de los servicios pasen un cuestionario (check-list) ideado por el propio SPM, para establecer los “riesgos del servicio”. Con los resultados obtenidos, el SPM elabora la evaluación de riesgos. Según el SPM, lo que hacen los inspectores no es una auténtica evaluación de riesgos. Los DP de este centro, sin embargo, consideran que sí se trata de una evaluación de riesgos y han exigido y conseguido participar en esta actividad. En el CSS de este centro se ha aceptado su exigencia bajo la cobertura formal de que para cumplimentarlo es necesario contar con titulación media, al menos, en prevención de riesgos laborales y en el centro sólo los DP cuentan con ella.

*“... una discusión que he tenido con ellos toda la vida y es el de la coordinación de las actividades empresariales. Nosotros elaboramos un documento que es lo que te decía, los cuestionarios que rellenan los inspectores, un check-list cerrado con el que nosotros elaboramos un documento de prevención que es un riesgo y una medida preventiva, no tiene valoración porque como ya sabes una evaluación requiere de una valoración y no las valoramos sino que damos unas medidas para el trabajador. Ellos las llaman evaluaciones, por más que les he dicho que no es una evaluación sino que es una herramienta para la coordinación de las actividades empresariales” SP*

La delegación cuenta con suficiente autonomía como para acordar en el CSS la elección de un EPI diferente al establecido por el SPM en el “documento de prevención”. Según un informante por la empresa:

*“... cuando se llega a un acuerdo, hay cosas que están en nuestras manos porque, por ejemplo, se identificó un problema en las contenciones [reducir a una persona] en hospitales o casa de acogidas de menores o demás, que podía ocasionar problemas en las manos se determina que hay que poner guantes*

*anticorte. A Madrid se le comunica para modificar la evaluación del puesto de trabajo, ¿vale? Pero es una determinación que la toma en este caso la delegación. A Madrid le informamos para eso, para modificar el Epi” RE*

La autonomía de cada delegación se sustenta en la gestión descentralizada de las cuentas de cliente, que les permite margen para tomar decisiones siempre al margen de lo dispuesto por el SP siempre que no afecten a la rentabilidad.

*“los gerentes son los gestores de las cuentas y cualquier gasto les implica pero los gerentes sí dan libertad para que los temas que tratemos les demos soluciones. (...) los gestores son conscientes de que si algo no se hace la parte social los va a bombardear. La cuestión es solucionarlo y si cuesta dinero... cualquier cosa cuesta dinero. Pero la seguridad es una garantía, menos absentismo, menos accidentes...” RE*

El CSS cuenta con un reglamento de funcionamiento interno basado en el modelo que ha sido aportado por el SPM de la empresa. No obstante, en dicho texto se reconoce, a cada CSS, capacidad para modificar lo que estime oportuno, en el artículo 13 del mismo: *“La presente norma de funcionamiento queda abierta a modificaciones o incorporaciones que sean acordadas con posterioridad en el seno del CSS”*.

El artículo 4 del Reglamento trata de la composición y de los cargos de presidente y secretario. Establece que el presidente se elegirá por mayoría entre ambas representaciones y que sus funciones son convocar las reuniones, declarar legalmente constituidas las sesiones y dirigir los debates. Respecto a la secretaria, el reglamento precisa que *“deberá poseer los conocimientos suficientes para desempeñar el cargo”* y si no es elegido por mayoría, se turnarán el cargo, por un periodo de tiempo de un año, entre ambas representaciones. Las funciones asignadas a la secretaria son: cursar la convocatoria de las reuniones, levantar actas, expedir las oportunas certificaciones de visto bueno del presidente, remitir copias de las actas al presidente del comité de empresa y a la dirección de la empresa y, por último, comunicar a los grupos correspondientes, notificación previa de los asistentes a la reunión y justificación posterior.

El CSS se compone de seis miembros. La parte patronal elige a sus miembros para representar a ambas gerencias: lo compone de manera fija el inspector de cada gerencia. El tercer miembro de la representación empresarial es uno de los dos gerentes, que cambia según el tema que se va a tratar.

A las reuniones de este CSS no asiste regularmente nadie del SP. Sólo acude por invitación, *“por cosas muy comprometidas pero si no, no me llaman”* (SP). Según el SP el CSS sirve para conocer lo que pasa en la empresa, pero en su visión, entre los informantes no estarían sólo los DP sino también los mandos intermedios que intervienen en él: *“Los miembros del comité son la realidad de lo que pasa y así lo transmiten. Si tú no sabes lo que pasa no puedes tomar medidas”* SP. Aunque no acuda a las reuniones del CSS, los DP consideran que el SP tiene mucho peso pues la representación patronal siempre pide su opinión sobre todos los temas que los DP

plantean. Además, el SPM se reúne con todos los miembros del CSS cada vez que visita la delegación aunque no levantan acta de estos encuentros.

El número anual de reuniones, a tenor de las actas, es superior a cuatro. La iniciativa de convocatoria de reunión, informan, suele provenir del Secretario. Acuerda con el Presidente una fecha y la someten a consideración de todos los miembros buscando que puedan acudir todos. Los temas se fijan mediante el intercambio previo de un listado de temas que llevarán las partes y que luego consensúan. El orden del día se distribuye a las partes con una semana de antelación. Los DP se reúnen entre ellos para seleccionar los temas que llevarán.

Las actas se presentan con una estructura fija; nombres de los asistentes, el orden del día y los acuerdos adoptados. Las reuniones se desarrollan sin demasiadas formalidades, aunque siempre se incluyen algunos temas: revisión de las estadísticas de siniestralidad, revisión de las actas anteriores, punto en cual realizan la en cual realizan el seguimiento de los acuerdos alcanzados, luego los puntos que estaban incluidos en el orden del día y luego otros temas.

La información que proporciona la empresa al CSS para el seguimiento de la siniestralidad se hace de manera agregada para toda la delegación, y únicamente los gerentes tienen acceso a la aplicación informática que la suministra. Esto, en opinión de los DP, dificulta la valoración de la evolución del centro, razón por la cual una de las reivindicaciones habituales al SPM son estadísticas desagregadas, que éste entrega tras la petición.

Uno de los temas que más se tratan en el CSS son las deficiencias preventivas no solucionadas. Es singular que en este CSS la información sobre deficiencias es presentada no sólo por DP sino también por los Inspectores de cada Gerencia y que en las reuniones del CSS representan a la parte patronal.

Entre las deficiencias tratadas están la falta de medidas de protección, EPI, vestuario, protocolos de vigilancia de la salud, alcoholemia, seguridad en el transporte en misión en moto, problemas con la mutua por las bajas de maternidad y otras, etc. También es “recurrente” el tema del calzado, que, según opinión del SPM debería debatirse en otros foros, ya que la empresa no los considera EPI salvo en contados casos (por tanto lo lleva otro departamento, el Dpto. De compras) y siempre tras la demanda de los DP en este sentido.

La empresa destaca la importancia de la inmediatez en el cumplimiento de los acuerdos como signo de buen funcionamiento y de la importancia que otorga a los temas preventivos.

Para la empresa, la implicación de los DP y el CSS supone una exigencia de trabajo mayor:

“Hace años era una cosa que no estaba muy arraigada y no se tomaba en serio. La parte social se involucra más que hace años, se preocupan por todo. Antes

era mucho más llevadero, porque, a lo mejor te venían y lo que surgía, surgía, pero ahora, si tenemos que hacer una identificación de un puesto pues vamos allí y estamos un buen tiempo” E2

La representación de los trabajadores también describe un proceso de cambio, por el que se ha pasado de tener un órgano por mandato legal, y de una situación en la que la empresa respondía a sus requerimientos a base de denuncias, a tener el CSS como foro de trabajo y que funciona basado en la confianza y el respeto entre sus miembros y en la implicación:

“El CSS es necesario, no es algo prescindible, por todo lo que se está haciendo, porque cada vez que nos reunimos vemos como está el tema de la prevención en la empresa, por ver qué hay que hacer, cómo mejorar. Es como un comité normal y corriente, como un CE, tiene que existir” T3

Ambas partes opinan que el CSS hace un trabajo diario y que la reunión es únicamente una manera de formalizar este trabajo. El SPM también indica que el CSS sirve para tratar temas que no han hallado solución, que están enquistados.

Por su parte, la empresa expresa que el CSS aporta rigor y orden organizativo de la actividad preventiva de la delegación, y toma iniciativas de gestión: *“Tenemos una dependencia total del CSS, si no existiera creo que no tendríamos una organización clara, hay que marcar unas pautas y sabemos que hay que seguirlas. Está la parte social y si entre todos se nos escapa algo sabemos que tenemos el SP en Madrid”* E2. *“El CSS es necesario por la propia seguridad de los trabajadores y de la empresa. Si no, sería caótico, quiero decir que nos obliga a seguir unas normas y si hay un problema a solucionarlo sobre la marcha”* E2.

Los DP opinan que la empresa valora el CSS como una herramienta para solucionar los problemas mediante la colaboración y la argumentación de los DP, y ello se ha logrado porque su trabajo en este foro es exclusivamente para tratar la salud laboral y destacan que ellos separan completamente estos problemas de los que puedan surgir desde el comité de empresa:

“(…) es lo más penoso que puede pasar desde el punto de vista sindical, aprovechar el CSS cuando tenemos un problema de convenios, conflicto de nó sé, de pluses,” T1

“Intentamos que este CSS funcione, los problemas que tengamos con el CE u otro foro no tienen que influir, hay que hacerlo funcionar. Tenemos discusiones dentro, fuertes, pero siempre haciéndolo de la manera más constructiva posible y siempre son argumentos” T1

Los DP valoran que el CSS es efectivo aunque señalan que su autonomía está limitada. Por una parte, por el SP, al que los gerentes someten las decisiones que conllevan gastos importantes. Por otra, están limitadas por la propia naturaleza de la tarea, por realizarse en las instalaciones del cliente: *“dependemos de la empresa que nos contrata. Y eso es un problema porque al final es siempre quien tiene la última palabra.*

*Pero esto es un problema para todo, no sólo en prevención” t3. También el SP expresa la idea de que la efectividad del CSS está necesariamente limitada:*

*“El papel común es la seguridad y la salud laboral. Pero entiendo que el papel de la parte social es más encaminado, o más puro hacía el trabajador. La parte empresarial tiene ese hándicap de que también tiene que tratar con el cliente, es esa espinita de decir que no puedo hacer lo que yo quiero porque tengo que negociar con el cliente. Y ellos lo expresan así” SP*

El Reglamento de funcionamiento del CSS prevé que sus miembros tengan formación al menos de nivel básico en prevención y si no la tienen, deben hacer un curso en los primeros seis meses tras el nombramiento. Dos de los DP de este CSS tienen formación preventiva de nivel medio, y consideran que los representantes de la empresa deberían estar mejor formados. Declaran que reciben formación no sólo del sindicato sino que aprovechan todo tipo de ofertas formativas, incluso de la patronal:

*“Nosotros nos apuntamos a un bombardeo, porque incluso hemos ido a charlas de la patronal que son para aguantar y morder y escuchar cosas que dices – te voy a saltar a la yugular- pero te encuentras muchos puntos con los que sabes de dónde te van a venir las hostias que te van a dar” t1*

Los DP buscan asesoramiento técnico principalmente en el sindicato, y raramente en el SPM pues lo consideran parte de la empresa, no independiente.

En suma, todos los participantes valoran positivamente el funcionamiento y la labor del CSS aunque no se refieren exclusivamente a las reuniones sino a un funcionamiento diario en el que hay colaboración entre las partes para aplicar soluciones preventivas.

## **Caso 6: Una cantera**

Se estudia el caso de un CSS intercentros de una empresa de extracción de áridos que pertenece a un grupo empresarial internacional con varios centros productivos en España. Cuentan con varias canteras y estas están organizadas en dos centros de trabajo - cada uno de ellos cuenta con un comité de empresa de cinco miembros y dos delegados de prevención. Actualmente, todos los representantes de los trabajadores son de CCOO.

La organización de la prevención de esta empresa se encuentra condicionada por la normativa de seguridad minera, que establece tanto un modelo de gestión de la prevención como derechos de participación para los trabajadores. Sobre este marco se superpone el modelo de gestión y los derechos de participación derivados de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Por su parte, la empresa ha adoptado adicionalmente un sistema certificado para la gestión de la prevención de riesgos laborales el cual determina indicadores y prácticas para su gestión y para la verificación de la gestión preventiva y de sus resultados.

Los representantes de los trabajadores han decidido que el Delegado de Seguridad o Delegado Minero, que se elige poniendo en práctica lo dispuesto en el Estatuto del Minero, sea elegido no sólo de entre las personas propuestas por el Comité de Empresa, tal como dispone la norma, sino también de entre los miembros de éste Comité. Explican que el Comité de Empresa lo ha decidido así para reforzar el carácter de representante de los trabajadores de esta figura, dando así una interpretación clara al Estatuto, que mantiene cierta ambigüedad respecto a su carácter. En esta empresa, dos de los delegados mineros de dos plantas son además los DP.

El conjunto de la empresa tiene un Director de actividad que ejerce la responsabilidad empresarial en prevención y como tal ejerce la presidencia del CSS.

La empresa tiene un SPM con las tres especialidades técnicas y contrata con una sociedad de prevención la vigilancia de la salud. El coordinador del SPM se denomina en esta empresa Jefe de seguridad y atiende a todas las empresas del grupo. El SPM depende del Departamento corporativo encargado de la gestión de calidad, medio ambiente y seguridad y salud. En cada empresa, hay un técnico del SPM asignado, que es el coordinador de seguridad, (TASPM). TASPM depende funcionalmente del Jefe de seguridad pero orgánicamente del director de la empresa: *“Depende de quien manda. No es ajeno a las actividades”* expresa el Jefe de seguridad.

En cada el centro de trabajo, el responsable empresarial, incluyendo la prevención, es el Director Facultativo, que es ingeniero técnico de minas. El trabajo lo dirige un jefe de cantera o capataz que debe seguir las instrucciones de seguridad de aquel. Este realiza además las funciones de vigilante de seguridad, que ha de controlar desde el punto de vista de la seguridad, todos los procesos de producción.

La empresa explica que el sistema de gestión adoptado incluye la articulación de diversos foros y canales de comunicación en “cascada hacia arriba”. Así, además del CSS, se ha dispuesto la creación de comités de cantera, que se reúnen cada semana en cada centro de trabajo. El poner en marcha este espacio de comunicación y el cumplimiento de la frecuencia de reuniones planificada se ha debido al compromiso real de director de la empresa y la insistencia y constancia de los DP. Los comités de cantera son reuniones breves a las que acuden el delegado minero en representación de los trabajadores, el jefe de cantera, la dirección facultativa y la persona responsable de mantenimiento. Se decide sobre cualquier aspecto de seguridad y se levanta acta en las que se indican responsables de ejecución y fechas para el cumplimiento de los acuerdos.

El acta se eleva al coordinador de seguridad, que vigila el cumplimiento de los puntos pendientes. Este acude y participa cada dos meses en las Visitas de Seguridad en las que también participan el delegado minero, el delegado de prevención y el director facultativo.

Una vez al año se realiza una encuesta de seguridad en la que participan todos los trabajadores/as, autoadministrada.

Además, cada mañana en la cantera se realiza una charla preventiva. La temática la define el coordinador de seguridad (por ejemplo, alguna norma, explicar una evaluación de riesgos, causas de un accidente) y la imparte el jefe de cantera y/o el delegado minero. Pueden durar de entre 10 a 20 minutos. Las evaluaciones de riesgos son consideradas también canales de comunicación, ya que en ellas participan no sólo los delegados de prevención sino también los trabajadores.

Aunque la empresa estableció hace unos años un buzón de sugerencias, este no ha tenido impacto.

El lugar de reunión del CSS se alterna entre las diferentes plantas o canteras, decisión adoptada por el CSS para acercar este órgano a todos los trabajadores. El CSS está constituido por los dos DP provenientes de cada centro de trabajo y, por la parte empresarial, por el director de la empresa, el director de producción y dos directores facultativos. Con voz y sin voto acuden el coordinador de seguridad y un médico que actúa como asesor externo del SP para temas de enfermedades profesionales. En esta calidad participan todas las figuras con algún papel en prevención en la planta donde se realiza la reunión: el delegado minero si no coincide con el DP, el jefe de cantera, el responsable de mantenimiento y el director facultativo, así como las personas o cargos al que afecte el orden del día planificado. En algunas ocasiones asiste también el jefe de seguridad del grupo.

La formación en PRL es una prioridad en esta empresa, lo cual se refleja en que además de la formación de todos los trabajadores, se realizan cursos, jornadas y charlas diarias. También en que los miembros de la parte empresarial del CSS tienen formación técnica superior en PRL, exceptuando al director. *“La formación facilita la comprensión de los temas, el no confundir las cosas, y genera confianza”*. SPM

El CSS se reúne cada dos meses. El coordinador del SPM envía por correo electrónico la convocatoria de la reunión con el orden de día y el acta de las reuniones anteriores del CSS y del CDI (más abajo se explica qué es el CDI); se adjunta documentación sobre los diversos temas a tratar. Esta documentación funciona como una preacta que permite hacer un seguimiento rápido y detallado todos los acuerdos. El hecho de contar previamente con toda la documentación para cada punto facilita la dinámica de la reunión y la brevedad en la discusión de los temas.

En el orden del día de las actas de reuniones se encuentran siempre los siguientes puntos: 1) Lectura y aprobación del acta anterior; 2) Estado de puntos pendientes de la reunión anterior que proviene de las acciones que se deciden en los comités de canteras. 3) Acciones preventivas pendientes (se adjunta en la convocatoria un listado de las medidas preventivas pendientes por centro de trabajo, actividad en la que se han generado: vistas de seguridad, evaluaciones de riesgos, comité de canteras, investigación de accidentes... mas una categoría que denominan “otro” y que incluye al propio CSS y el responsable y la fecha en la que vence el acuerdo de cumplimiento); 4) Seguimiento de objetivos del SPM y 5) Informe de servicio medico en el que informa sobre los accidentes y enfermedades profesionales. A continuación viene otros puntos específicos que hayan sido incluido por alguna de las dos partes y un punto final de

ruegos y preguntas; este punto es cada vez menor desde la realización de los comités de canteras.

Hay puntos que se refieren a asuntos que no han sido solucionados en los comités de cantera y que pasan al CSS. Estos se consideran fallos de gestión. En esos casos, interviene el director para su ejecución inmediata RT1.

La presión para el cumplimiento de las acciones acordadas en el comité de cantera es alta, hasta el punto de reducir la retribución a un responsable de centro por no dar solución a los problemas.

A todas las actividades pendientes de cumplimiento, se les señala responsable y fecha en que vence el plazo para su cumplimiento.

Las dos reuniones (comité de información y documentación y CSS) las modera el coordinador de seguridad quien también elabora el acta de las mismas. Por parte de la empresa, en el CSS participan todos los mandos intermedios relevantes y también la dirección corporativa, que ejerce su liderazgo de manera decidida pero dialogante, según los DP.

Se han creado algunos subcomités del CSS para mejorar su operatividad, y descargarle algunas tareas. El comité de documentación y formación (CDI) trata la documentación de las normas de seguridad, su estructura y su forma, así como la formación para su cumplimiento. El CDI se reúne cada dos meses, antes de la reunión del CSS. A él asisten los miembros del CSS, el coordinador de seguridad, y algunos cargos de la planta como el responsable de mantenimiento y el facultativo si no es miembro del CSS.

Los puntos son presentados por diferentes personas, según su responsabilidad. El director de la empresa interviene activamente expresando su compromiso con el cumplimiento de algunos acuerdos y también utiliza este foro para reclamar de forma muy contundente a las personas responsables que no hayan cumplido un acuerdo. Todos los temas concluyen en alguna decisión.

En las reuniones del CSS es fácil llegar a acuerdos, según explican los participantes, porque las propuestas de actividades preventivas que llegan al CSS se originan en órganos y estructuras en las que todos los sectores han estado implicados. Las diversas actividades de control del funcionamiento preventivo se realizan con participación de los representantes de los trabajadores, y que todas estas actividades convergen y se supervisan por la dirección corporativa a través del CSS.

Sin embargo, los papeles de las partes están bien diferenciados, según los RT: ellos tienen un papel reivindicativo y el papel de la empresa es de receptividad y responsabilidad, aunque también porque la empresa sabe que *“al final, redundan en la productividad”*. Pero lograr trabajar como comité paritario y con mecanismos de consenso.

Los DP explican también que el alto grado de acuerdo con la empresa se debe al tipo de propuestas que ellos realizan (*“son justas, razonables”*) y por estar éstas

refrendadas por los trabajadores. Explican que todas sus propuestas son presentadas antes en asamblea de trabajadores, además del contacto diario habitual. Creen que su influencia está basada en la fuerza y el respaldo que les dan los trabajadores, que les ha permitido exhibir su fuerza ante la empresa. *No hacemos nada sin que los trabajadores nos hayan dicho, por aquí lo que estáis proponiendo está bien... Hemos implantado una dinámica de consultar cualquier decisión, después les pedimos la flexibilidad necesaria para la negociación.* RT1 *Sin ellos no somos nada y porque las propuestas y nuestras opiniones están refrendadas por los trabajadores.*

Los delegados tienen confianza en el compromiso empresarial para buscar las mejores soluciones. *Podemos encontrar obstáculos en la organización de la empresa para asumir la responsabilidad; por ejemplo cuadros intermedios, pero las personas que están en el CSS están comprometidas.* RT2. Señalan que solamente han tenido que utilizar argumentación de tipo legal para el reconocimiento de enfermedades profesionales.

También opinan que han logrado influir sobre la orientación del SPM: *El coordinador de prevención que hay en la actualidad al principio era mucho empresa yo le dije que tenía que considerarse una persona neutra “ que a ti te paga compañía, perfecto, que tiene que rendir cuenta ... pero si quieres que la prevención salga para adelante tienes que implicar a los trabajadores, y los trabajadores no son los responsables que aquí haya falta de medidas de prevención, tienes que lograr ser cómplice con ellos.*

Por último, los RT señalan la prioridad de la salud y la seguridad en su propia agenda, que es a su vez fruto de su pertenencia a un sindicato que les trasmite sensibilidad, conocimiento y preocupación por la prevención. Además, señalan que el sindicato les aporta orientación práctica y herramientas que les facilita hacer aportaciones a la gestión de la prevención en la empresa.

Aunque los delegados de prevención expresan su satisfacción por la implicación de la empresa en el campo de la seguridad y su priorización, y que el riesgo higiénico está controlado adecuadamente, también opinan que no creen que se haga suficiente en el campo de la ergonomía y de los riesgos psicosociales.

EL CSS es definido por SPM como un *órgano de la dirección de la empresa en el que se supervisa y se hace el seguimiento de las herramientas de gestión de la prevención.* Por su parte el coordinador de seguridad expresa que el CSS *es una herramienta de trabajo operativa, en la que están las personas que toman las decisiones para llevar a cabo el trabajo en seguridad. Es una herramienta de la dirección que evalúa con indicadores cómo vamos en prevención.* SPM2.

En suma, la prevención en esta empresa ha experimentado una evolución que comenzó una década atrás, coincidiendo con el cambio de dirección, cuando se produce también un cambio en la política (“antes primaba la producción”). A juicio de los DP, actualmente la prevención está integrada en la producción, y este cambio de política es resultado de la presión que ellos han ejercido.

## **8.2 Anexo Cuestionario**